

# Familia y suelo pegajoso en las fuerzas armadas españolas

MARÍA GÓMEZ ESCARDA,\* JAIME HORMIGOS RUIZ\*\*  
Y RUBÉN J. PÉREZ REDONDO\*\*\*

**Resumen:** *El presente artículo analiza la presencia del suelo pegajoso dentro de la profesión militar en España; se centra en la manera en que la familia influye en la aparición de dicho fenómeno y considera variables sociodemográficas y variables relacionadas con la idiosincrasia de las fuerzas armadas españolas. Los datos utilizados tienen su origen en una encuesta orientada a soldados y marineros y en entrevistas semiestructuradas realizadas a militares, hombres y mujeres, que han proporcionado información sobre cómo limitan o modifican sus carreras profesionales y dan prioridad a su vida familiar.*

**Abstract:** *This article analyzes the presence of the sticky floor within the military profession in Spain. It focuses on how the family influences the occurrence of this phenomenon and considers sociodemographic variables and the variables related to the idiosyncrasy of the Spanish armed forces. The data used are based on a survey of soldiers and sailors and on semi-structured interviews with servicemen and women, who have provided information on how they limit or modify their professional careers and prioritize their family life.*

*Palabras clave:* sociología militar, familia, suelo pegajoso, conciliación, igualdad, movilidad.  
*Key words:* military sociology, family, sticky floor, conciliation, equality, mobility.

**E**n principio, todos los trabajadores, hombres y mujeres, deberían tener las mismas oportunidades para alcanzar los objetivos laborales que se propongan. Sin embargo, son numerosos los factores que influyen en las posibilidades de que los trabajadores consigan dichos

\* Doctora en Sociología por la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Universidad Rey Juan Carlos, Departamento de Comunicación y Lengua Española. Temas de especialización: sociología militar y sociología de la familia. Edificio Departamental I, Camino del Molino s/n, 28943, Fuenlabrada, Madrid, España.

\*\* Doctor en Sociología por la Universidad Pontificia de Salamanca. Universidad Rey Juan Carlos, Departamento de Comunicación y Lengua Española. Temas de especialización: sociología de las relaciones laborales y sociología de la empresa.

\*\*\* Doctor en Sociología por la Universidad Rey Juan Carlos. Universidad Rey Juan Carlos, Departamento de Comunicación y Lengua Española. Temas de especialización: sociología de las organizaciones y estructura social.

objetivos, y pueden convertirse en víctimas del techo de cristal o del suelo pegajoso. Algunos de estos factores tienen un carácter general y externo (contexto político o económico, cultura organizacional, etcétera) y otros presentan un carácter particular e interno (actitudes y aptitudes, preferencias, situación familiar, etcétera). Emilio Fernández (2010) defiende que la movilidad vertical ascendente está reservada, en muchas ocasiones, a una minoría que por conocimientos y preparación, tesón superior al normal, circunstancias coyunturales, e incluso una cierta dosis de suerte o designio providencial, tiene la posibilidad de acceder a los puestos más altos y de mayor responsabilidad.

Los dos momentos clave dentro de la trayectoria laboral de los trabajadores son el ingreso en el mercado laboral y la formación de una pareja y el nacimiento de los hijos (Buontempo, 2000). Precisamente, es en esta segunda etapa en la que se puede incrementar la probabilidad de que los trabajadores sean víctimas del suelo pegajoso o de que lleguen a plantearse abandonar temporal o definitivamente el mercado de trabajo.

En contraposición al techo de cristal, por el que principalmente las mujeres encuentran limitaciones a la hora de ocupar los puestos de mayor responsabilidad, la metáfora del suelo pegajoso hace referencia a la complicada situación de un número elevado de mujeres que se encuentran atrapadas en empleos con escasas posibilidades de ascender y con salarios bajos (Berheide, 1992, 2013).

Alison Lee Booth (2007) pone de manifiesto que en numerosas ocasiones las trabajadoras permanecen en las categorías inferiores, sin acceso al poder, mientras que los trabajadores tienen mayores posibilidades de ascender y mantenerse en las categorías superiores. En discusiones teóricas sobre la cuestión se defiende la tesis de que las trabajadoras están estancadas sobre este suelo, asumiendo como propias y en muchos casos en exclusividad las responsabilidades del cuidado del hogar y las familias, con cargas afectivas y emocionales y disponibilidad total en cuanto a horarios se refiere. Efectivamente, muchas mujeres ven limitadas sus posibilidades de ascenso debido a sus responsabilidades familiares ya que, como consecuencia de su rol de madres y amas de casa, no pueden incrementar su formación realizando cursos fuera del hogar y presentan mayores dificultades para asistir a reuniones o a comidas de empresa, por ejemplo. Es decir, estas responsabilidades frenan la capacidad de las mujeres de acceder y desenvolverse en el mercado laboral, las atrapan en el espacio privado y/o provocan que se estancuen en los escalones

más bajos de la estructura laboral, con peores condiciones salariales y laborales.

Por tanto, el efecto del suelo pegajoso se relaciona directamente con la doble jornada laboral de las mujeres y también con la falta de corresponsabilidad por parte de los hombres (Brito y Paoletti, 2013). Así, en numerosas ocasiones las mujeres experimentan el denominado *síndrome de mala madre*, debido a la continua sensación de no poder implicarse al máximo en el ámbito familiar ni en el laboral, lo que incluso origina sentimientos de ansiedad e insatisfacción (Rodríguez *et al.*, 2014).

Si se realiza una revisión de las definiciones sobre el suelo pegajoso, se observa que en general hacen referencia a la situación de las mujeres; sin embargo, se debe tener en cuenta que cada vez más hombres defienden su derecho a conciliar los ámbitos familiar, personal y profesional, pues se ven afectados asimismo por esta situación. En esta línea, Sharon L. Harlan y Catherine Berheide (1994) defienden que además de las mujeres, otros colectivos se ven excluidos asimismo de los puestos de mayor relevancia. En su opinión, las instituciones políticas deberían afrontar el problema del suelo pegajoso para evitar su aparición, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Entre las medidas por desarrollar, defienden la necesidad de incrementar los salarios, proteger a los trabajadores con menores remuneraciones y proporcionar más apoyo a las familias.

Parece evidente que dentro de todos los ámbitos laborales puede hacer su aparición el suelo pegajoso; sin embargo, algunos trabajos se caracterizan por presentar características específicas que pueden incrementar las posibilidades de que esto ocurra. Un ejemplo sería la profesión militar, que se caracteriza precisamente por mantener un alto nivel de exigencia e incertidumbre y por la disponibilidad permanente para el servicio.

Los militares se mueven entre el ámbito privado y el ámbito institucional, caracterizados cada uno por valores, actitudes, marcos estructurales y directrices particulares que organizan a sus miembros (Cotton, 1991). Las fuerzas armadas y la familia son consideradas por Lewis Coser (1978) *greedy institutions* o instituciones voraces/absorbentes, ya que implican un elevado nivel de exigencia y dedicación. En opinión de Mady Weshler (1986), ambas instituciones demandan gran cantidad de tiempo y energías. La familia y la profesión militar, como instituciones voraces, dependen del compromiso de sus miembros para garantizar su supervivencia. Los militares se ven impelidos, por tanto, a asumir dos lealtades: por un lado, a la profesión, y por otro, a la familia. La manera en que

son capaces de hacer frente a esta *competición* afecta, a su vez, a la forma en que se deslizan entre los modelos institucional y ocupacional (Moskos, 1985). Algunos autores defienden que dentro de las fuerzas armadas perviven ciertos rasgos característicos del modelo institucional, como la reproducción de los roles de género en lo que respecta al cuidado de la familia (Herzog, 2004; Moelker y Van Der Kloet, 2003).

Dentro de las familias militares puede diferenciarse entre familias tradicionales o institucionales y familias aisladas u ocupacionales. Las primeras están formadas por abuelos, padres, hijos, tíos, etcétera, y muestran una mayor dependencia de la institución militar. Por su parte, las familias aisladas están constituidas por el padre, la madre y los hijos, y su dependencia institucional es escasa (Moelker, 2005). En el modelo institucional, la profesión destaca sobre la familia y es la más dominante y absorbente de las dos. Sin embargo, en el modelo ocupacional el papel de la familia está adquiriendo un rol prioritario para los militares, hombres y mujeres. En la misma línea, Marina Malamud (2014) defiende la tesis de que el actual modelo de militar flexible comparte una estructura normativa común y específica sin limitar su desarrollo personal, y permite conciliar su identidad como profesionales de la milicia con otras posibles identidades desplegadas en su vida personal.

En opinión de Eleonor Faur (2006), el modelo tradicional de familia patriarcal, caracterizado por el rol del hombre como proveedor y el de la mujer como ama de casa y cuidadora, continúa presente incluso en las sociedades consideradas más avanzadas en lo que respecta a la igualdad entre sexos. Esta situación es denominada por José María Tortosa (2001) *desfase cultural*; dicho término hace referencia a que una parte importante de los hombres continúan manteniendo su imagen de *cabeza de familia* y sustentadores exclusivos de sus parejas e hijos. Sin embargo, no sólo los hombres mantienen esta visión, sino que en muchos casos son las propias mujeres las que se autoimponen dicha posición. El trabajo remunerado continúa siendo una responsabilidad insoslayable para el hombre, sin verse afectado, a diferencia de las mujeres, debido a los cambios en el ciclo vital personal o familiar.

Teniendo en cuenta esta cuestión, los hombres militares considerarían que la profesión está por encima de la familia, mientras que en el caso de las mujeres son los intereses familiares los que prevalecen por encima de la profesión. Precisamente en esta línea, algunas investigaciones llevadas a cabo en Estados Unidos han constatado que las mujeres militares jóvenes

son conscientes de que en algún momento de sus carreras tendrán que decidir entre tener una familia o seguir la profesión (Nesbitt, 2004).

Sin embargo, como está ocurriendo, en general, en el resto de la sociedad, también los militares hombres demandan cada vez más que se les permita ejercer un rol activo como padres y parejas. Julio Alcaide (2007) asevera que el cambio familiar se ha analizado casi en exclusiva centrándose en la evolución en la vida de las mujeres; no obstante, desde su punto de vista no se debe olvidar en el análisis el estudio de las actitudes y comportamientos masculinos, ya que los hombres también han ido adaptándose a los cambios familiares paulatinamente. En contra de algunas opiniones que afirmaban que se tendía hacia un nuevo modelo de socialización en el que sobraba el padre, Gerardo Meil (1999) afirma que en la actualidad los hombres están viviendo un proceso de *domesticación*, es decir, una mayor orientación hacia la familia y la vida en el hogar. Cada vez más padres reivindican su derecho a ejercer una paternidad menos punitiva y más implicada en la educación de los hijos. Asimismo, Ana Belén Jiménez (2005) defiende el fin del *padre ausente* y el surgimiento de un nuevo padre que mantiene un contacto más estrecho tanto con sus hijos como con su pareja y que exige su lugar dentro de la familia.

A juicio de Evelyne Sullerot (1993), en el norte de Europa se percibía ya a principios de los años noventa cierta tendencia entre los jóvenes a transmutar las relaciones entre los sexos dentro de las familias y a buscar la coparentalidad y la corresponsabilidad, estableciendo entre los miembros del hogar un reparto justo de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares (Cordón, 2010). Los hombres corresponsables se sienten más seguros en su relación de pareja y se implican más en la educación en igualdad de sus descendientes, y además saben diferenciar entre el tiempo comprometido en el ámbito profesional y en el ámbito doméstico (Arconada, 2007).

Sin embargo, a pesar de los cambios que se han producido en las últimas décadas, no sólo dentro de la familia, sino también dentro de las fuerzas armadas, no se puede olvidar que la familia y la milicia siguen manteniendo, en numerosas ocasiones, una tensa relación, debido a que no siempre resulta fácil conjugar las demandas de dichas *instituciones voraces/absorbentes*. Dentro de las familias militares, la existencia y la intensidad de los conflictos dependen de su adaptación interna (relacionada con el impacto del trabajo de los militares en la familia) y externa (relacionada con la respuesta y la disposición de la familia para adaptarse a las demandas del puesto de trabajo) (Pittman *et al.*, 2004).

Las características de la profesión influyen en la trayectoria vital de los militares, ya que dependiendo de diferentes circunstancias profesionales (destinos, ascensos, formación, etcétera), las decisiones personales y familiares pueden verse alteradas. Por su parte, la situación familiar de los militares influye en su trayectoria laboral tanto al considerar la posibilidad de cambiar de escala como al realizar cursos, o incluso plantearse participar voluntariamente en una misión internacional (Gómez, 2013).

En este contexto y, a pesar de que en los últimos años el Ministerio de Defensa de España ha desarrollado numerosas medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional, no siempre es posible aplicarlas, debido precisamente a las especiales características de la profesión militar, como la movilidad interior y la proyección exterior. Precisamente, el hecho de no poder conciliar ambos espacios puede disminuir la satisfacción laboral de los militares y limitar sus aspiraciones profesionales.

El objetivo primordial de este trabajo es, por lo tanto, conocer en qué medida la familia influye en la aparición del suelo pegajoso y, por ende, en el desarrollo profesional de los militares, y cuáles son las variables que favorecen la presencia de dicho fenómeno. Las opiniones y discursos recogidos podrían resultar de gran utilidad al desarrollar medidas de apoyo al personal, por parte de la institución militar, que mitiguen la aparición del fenómeno analizado.

## LOS MILITARES Y EL SUELO PEGAJOSO

La mayor parte de los estudios sobre las fuerzas armadas en España se centran en aspectos *macro*, es decir, en aquellos relacionados con la estrategia, las funciones, la participación de las fuerzas armadas en organismos internacionales, entre otros, mientras que los estudios *micro*, es decir, los referentes al personal militar, a sus características sociodemográficas, sus problemas, sus necesidades, entre otros, son menos numerosos.

Con el fin de profundizar en el tema planteado, se ha llevado a cabo un proceso de triangulación metodológica en el que se ha combinado el análisis bibliográfico con el análisis de datos cualitativos y cuantitativos obtenidos de fuentes primarias y secundarias. En este punto habría que hacer un inciso para explicar que, a pesar de la importancia que desde diferentes ámbitos se da a la investigación de las cuestiones militares hoy, en España no es fácil conseguir datos primarios ni secundarios, pues en muchos casos los estudios se desarrollan dentro de la propia institución

y los investigadores externos no pueden disponer de dicha información, por ser de carácter confidencial.

Los datos analizados provienen del proyecto *La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas: efectos organizativos y percepción social*,<sup>1</sup> desarrollado en 2007, y que tenía como objetivo conocer la opinión de los militares y los civiles sobre la integración de la mujer en las fuerzas armadas españolas. Al desarrollar dicho proyecto se optó por una estrategia de triangulación. En primer lugar, se analizaron exhaustivamente diversas fuentes secundarias relacionadas con la materia. En segundo lugar, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a militares pertenecientes a todas las escalas y a los tres ejércitos y los Cuerpos Comunes. Por último, se realizaron dos cuestionarios: el primero, orientado a conocer la opinión de los soldados y los marineros sobre diferentes aspectos relativos a la incorporación y la presencia de las mujeres en los cuarteles, y el segundo, dirigido a conocer la opinión de la sociedad sobre dicha cuestión. Los cuarteles generales del Ejército de Tierra, del Ejército del Aire y de la Armada distribuyeron un total de 1 500 cuestionarios (la mitad dirigidos a hombres y la otra mitad a mujeres), de los que se obtuvo una tasa de respuesta de 81%.

A la información obtenida en dicho proyecto se han sumado los discursos obtenidos en 39 entrevistas semiestructuradas realizadas a militares de los tres ejércitos y los Cuerpos Comunes y de todas las escalas (oficiales, suboficiales y tropa y marinería). Los criterios de selección de los entrevistados fueron los siguientes: que los militares hubieran cambiado de destino, que hubieran participado en misiones en el exterior y/o que realizaran maniobras o navegaciones con frecuencia. También se buscaron representantes tanto de unidades operativas como de unidades no operativas, con el fin de analizar las posibles diferencias que pudieran encontrarse. Mediante dichas entrevistas se buscaba conocer la situación familiar de los militares y las repercusiones de la profesión militar en sus familias, teniendo en cuenta factores como la elevada movilidad interna (cambios de destino, navegaciones, maniobras, entre otros), el aumento del número de mujeres militares y de parejas en las que ambos miembros son militares, y el incremento de las misiones en el exterior, sin olvidar la búsqueda de posibles diferencias respecto a la situación de los militares

<sup>1</sup> El equipo de trabajo estaba compuesto por representantes de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), de la Universidad de Murcia y del Seminario de Investigación para la Paz de Zaragoza.

dentro de cada uno de los ejércitos, e incluso entre las diversas escalas. Asimismo, se pretendía investigar si los militares conocían y hacían uso de los recursos que las fuerzas armadas ponían a su disposición en lo relacionado con acción social, conciliación de la vida familiar y laboral, asistencia sanitaria, pensiones, vivienda, entre otros. El trabajo de campo se desarrolló en Cádiz, Cartagena, Pontevedra y Madrid, y el objetivo principal fue conocer la interrelación entre la profesión militar y la familia.

Con el fin de cumplir el objetivo establecido, es decir, estudiar cómo la familia influye en la aparición del suelo pegajoso en el ámbito militar, se han establecido dos criterios: por un lado, estudiar cómo pueden influir en dicha aparición algunas variables sociodemográficas como el sexo, la edad y las características familiares; por otro, analizar cómo ciertas variables relacionadas con la idiosincrasia de la profesión militar, como la escala, la formación, la promoción y el tipo de destino pueden favorecer asimismo el surgimiento de dicho fenómeno.

#### INFLUENCIA DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS EN LA APARICIÓN DEL SUELO PEGAJOSO

Como se ha expuesto con anterioridad, en la mayor parte de las investigaciones el suelo pegajoso ha hecho referencia exclusivamente a la situación de la mujer. Sin embargo, en las fuerzas armadas españolas se percibe que tanto hombres como mujeres deciden renunciar a su promoción y a su formación por motivos familiares. Es decir, entre las dos instituciones voraces a las que se enfrentan, eligen cada vez más dedicar el mayor tiempo posible a la familia.

Me tira más la familia que lo que pueda ser en un momento dado la profesión (T16.1: Ejército de Tierra, tropa, hombre).<sup>2</sup>

Para mí hay una prioridad, que es mi familia sobre mi trabajo (T24: Ejército de Tierra, suboficial, mujer).

Hay gente que le da prioridad a su carrera y hay otros que le damos más prioridad a mantener nuestra familia (A1: Armada, oficial, hombre).

<sup>2</sup> El código utilizado al citar los fragmentos de las entrevistas hace referencia al ejército al que pertenecen los entrevistados: T: Ejército de Tierra; A: Armada; EA: Ejército del Aire. Asimismo, al lugar que ocupa dicha entrevista entre las realizadas en cada uno de los ejércitos.



Hay gente que está muy centrada en su carrera y, bueno, conozco otros que les da igual a dónde ir con tal de no moverse del sitio donde están ahora para estar con su familia (A2: Armada, oficial, hombre).

A pesar del avance en lo que respecta a la igualdad y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, hay que apuntar que en algunos de los discursos recogidos sigue presente el citado desfase cultural. Parte de los entrevistados muestran aún cierta mentalidad tradicional, defendiendo el rol de madre cuidadora impuesto desde fuera o autoimpuesto por las propias mujeres como resultado de su proceso de socialización.

El peso de la familia lo llevan las mujeres, yo no sé si porque somos tontas o por tradición o porque es así (T22.1: Ejército de Tierra, suboficial, mujer).

Porque todavía está el rollo ese de que si alguien tiene que cuidar al niño tiene que ser su madre, no su padre (T24: Ejército de Tierra, suboficial, mujer).

Porque tradicionalmente ha sido la mujer la encargada de cuidar a los niños (A2: Armada, oficial, hombre).

Centrando el análisis en las parejas de distinto sexo formadas por militares, en las entrevistas realizadas se percibe la idea de que la mujer militar es la que limita en mayor medida su proyección de carrera, dejando a su pareja el camino libre para que pueda promocionarse o realizar cursos. De hecho, en opinión de los entrevistados, normalmente es la mujer militar la que solicita excedencias para poder seguir a su marido o pareja, llegando incluso a abandonar la profesión militar. Esta situación se produce principalmente en los Cuerpos Comunes,<sup>3</sup> ya que su formación les permite ejercer su labor en el ámbito civil, y en muchos casos, con unas condiciones económicas y laborales más favorables.

¿Qué hago aquí, si yo debería estar con mi carrera trabajando en el hospital y durmiendo todas las noches en mi casa? (T23: Cuerpos Comunes, oficial, mujer).

Medicina, enfermería, que tienen mucha facilidad para trabajar en la calle, se piran (A8: Cuerpos Comunes, oficial, hombre).

<sup>3</sup> Los Cuerpos Comunes en España están formados por miembros del Cuerpo Militar de Sanidad, del Cuerpo Jurídico Militar, del Cuerpo Militar de Intervención y del Cuerpo de Músicas Militares.

No obstante, a pesar de que la percepción general es que cuando los dos miembros de la pareja son militares, son las mujeres las que sufren más el suelo pegajoso, en ocasiones, dependiendo de las características laborales de ambos (perfil de carrera, formación, destino, entre otras), la víctima del suelo pegajoso podría ser el hombre.

Quiero decir que el perfil de carrera lo tiene mucho mejor ella, no tiene hijos y está supeditado un poco a la carrera de ella (A3: Armada, oficial, hombre).

Yo soy la que ahora mismo estoy fija, la que soy suboficial porque él es cabo primero, a lo mejor sería él o a lo mejor nos lo plantearíamos de otra manera (A9: Armada, suboficial, mujer).

Normalmente la trayectoria laboral suele estar relacionada con la edad, es decir, a mayor edad, mayor número de cambios de destino, de localidad, de provincia, etcétera, y también mayores probabilidades de haber realizado misiones internacionales y/o navegaciones prolongadas. No obstante, hay que matizar esta afirmación, ya que en ocasiones los oficiales jóvenes tienen mayor movilidad que los soldados o marineros y/o los suboficiales de más edad.

Aunque es evidente que existen diferencias, se puede encontrar cierta tendencia común en la trayectoria de los militares ya que, efectivamente, cuando son más jóvenes y carecen de responsabilidades familiares buscan los destinos que más se aproximen a sus preferencias; en muchos casos, eligen voluntariamente aquellos en los que la movilidad es muy elevada, participan en misiones internacionales o en navegaciones prolongadas con mayor frecuencia, etcétera. Sin embargo, cuando han alcanzado sus objetivos laborales y tienen una mayor estabilidad, se centran mucho más en su vida familiar, y el *ardor guerrero* pasa a un segundo plano, lo que favorece de nuevo la aparición del suelo pegajoso.

Ahora yo lo único que quiero es irme de misión y estar fuera y... y aprender y tener experiencia (T11: Ejército de Tierra, oficial, hombre).

Creo que cuando te casas y tienes perspectivas de tener hijos, te cambian tus prioridades; entonces, tu ardor guerrero se baja al límite mínimo (T23: Cuerpos Comunes, oficial, mujer).

Cuando tienes pareja no te apetece tanto estar pegando tumbos de un lado para otro ni cambiar tanto de destino (A1: Armada, oficial, hombre).

Cuando llegas a una edad, te casas, empiezas a formar tu familia y ya te cuesta mucho (A9: Armada, suboficial, mujer).

Como se ha apuntado, el modelo familiar o el momento del ciclo vital por el que esté pasando la familia influyen en el trabajo de los militares en el presente y también en el futuro. Las familias de los militares sufren principalmente en sus etapas de constitución y expansión —es decir, en los dos momentos clave de las trayectorias laborales de los trabajadores— las repercusiones negativas de su profesión, ya que en repetidas ocasiones se pueden producir ausencias involuntarias por parte de uno o de los dos miembros de la pareja (en el caso de que ambos sean militares) que pueden provocar conflictos entre ambos e incluso con los hijos.

La situación laboral de los cónyuges o parejas de los militares puede tener asimismo una enorme influencia. En ocasiones, el hecho de que ésta no quiera o no pueda renunciar a su empleo hace que los militares se limiten a sí mismos de alguna manera y orienten sus carreras buscando la estabilidad geográfica, con el fin de mantener asimismo la estabilidad familiar, y son de nuevo víctimas del suelo pegajoso.

En el caso de las familias monoparentales formadas por una mujer o un hombre militar y su hijo o hijos, el suelo pegajoso se hace más evidente. No son pocos los casos en los que los militares en esta situación renuncian a la posibilidad de ascender, cambiar de destino o participar en una misión internacional y/o una navegación prolongada, por su situación y responsabilidades familiares. Si las dificultades a la hora de conciliar la vida familiar y profesional son importantes en las familias encabezadas por dos personas, éstas se multiplican cuando las familias están encabezadas por una persona. Las familias monoparentales que se encuentran destinadas lejos de sus lugares de residencia o aquellas que, por su destino, deben participar en misiones internacionales y/o navegaciones prolongadas, se enfrentan a graves problemas al afrontar la conciliación, sobre todo si la localidad o provincia de destino y la de residencia habitual no coinciden y no pueden contar con el apoyo de la familia. De nuevo, en muchos casos pueden llegar a plantearse incluso el abandono de la profesión militar.

Una chavalita, que se encuentra, que no es de aquí... Se ve en un sitio donde, con un sueldo, tiene que mantener al niño, pero es que aparte tiene que buscar un piso para vivir, puesto que aquí lo tiene complicado, si tiene que quedarse aquí, en la unidad, no tiene dónde dejar al niño (T6: Ejército de Tierra, tropa, mujer).

Sí, yo vivo sola con él y después, por las mañanas, cuando me vengo, lo dejo en casa de mis padres, y ahora por la tarde pues lo recojo otra vez... o de misión, pues con mis padres. Se queda con mis padres (T14: Ejército de Tierra, tropa, mujer).

Se ha podido constatar que, dependiendo de sus situaciones familiares y de las posibilidades de conciliar la vida familiar y profesional, los militares, hombres y mujeres, pueden llegar a limitar su proyección laboral y son víctimas voluntarias o forzosas del suelo pegajoso; incluso se plantean, en último término, el abandono de su profesión.

#### INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA PROFESIÓN MILITAR EN LA APARICIÓN DEL SUELO PEGAJOSO.

Las familias militares presentan evidentemente numerosas semejanzas con el resto de las familias, como el cuidado de niños y de personas mayores, la educación, las decisiones parentales y la elección de carrera, si bien han de afrontar ciertas peculiaridades, como las continuas relocalizaciones (incluyendo destinos en el extranjero), separaciones frecuentes y la consecuente readaptación a las nuevas situaciones. De hecho, en opinión de algunos entrevistados, la profesión militar es un trabajo para personas solteras y sin hijos.

Tengo la sensación de que es un trabajo para estar soltero y sin ningún tipo de ataduras (T18: Cuerpos Comunes, oficial, mujer).

Los solteros lo veíamos un poco diferente a los casados; claro, los casados están más pendientes de todo tipo de cosas, el niño se pone malo, que la mujer se ha quedado ahí y está embarazada (A16: Cuerpos Comunes, oficial, mujer).

La disponibilidad permanente de los profesionales de las fuerzas armadas afecta no sólo en el mediano y largo plazo, también tiene sus repercusiones en el corto plazo ya que, de un día para otro, sus planes pueden verse truncados por las *necesidades del servicio*. Los organismos responsables deberían hacerse cargo de que esta disponibilidad permanente se mantenga, a costa de detraer del tiempo que los militares deben dedicar a la familia, a la conciliación y a la vida personal (AUME, 2013).

La estabilidad, laboral y geográfica, es un elemento clave que tener en cuenta tanto en lo que respecta al trabajo diario como a la implicación

y productividad de los trabajadores. Por el contrario, la incertidumbre es uno de los mayores enemigos de los militares y sus familias, ya que en muchos casos su influencia es tan importante que puede afectar al decidir formar una familia, retrasando o adelantando dicha decisión según los condicionantes de la profesión. Las maniobras, misiones y/o navegaciones y los ascensos que llevan aparejado un cambio de residencia tienen numerosas consecuencias en la vida familiar de los militares. Precisamente, entre los acontecimientos vitales más estresantes en el caso de los militares estarían la separación de la pareja, el cambio de residencia, el cambio de condiciones de vida, el cambio de actividad dentro del trabajo y los problemas escolares de los hijos. Resulta evidente que cuando varios de estos acontecimientos se presentan de manera simultánea, los efectos negativos se multiplican (Arias *et al.*, 1999).

Si se analiza la movilidad teniendo en cuenta la escala a la que pertenecen los militares, se pueden encontrar asimismo algunas divergencias entre unos y otros. En el caso de los mandos se pueden observar diferencias en la situación de los oficiales y de los suboficiales, pues los primeros suelen presentar una movilidad más elevada que los segundos debido a que los ascensos se producen con más frecuencia y la permanencia en los destinos es por tanto menor.

De suboficial el empleo de sargento, sargento primero, a no ser que quieras cambiar tú, ahí hay 15 años o 10 años (T5: Ejército de Tierra, suboficial, hombre).

Nosotros estamos sólo tres años de empleo de teniente, los de la Superior; entonces es complicado... Va a estar complicado que me quede aquí (T11: Ejército de Tierra, oficial, hombre).

En todas las escalas se pueden encontrar ejemplos de militares que se autoimponen el suelo pegajoso limitando o renunciando a sus posibilidades de ascender, principalmente si este ascenso va a suponer un cambio de destino, con todo lo que ello implica (cambio de localidad, horarios diferentes, entre otros). En el caso de los mandos, la Ley de la Carrera Militar (2007), en su artículo 92.3, indica, por un lado, que los militares pueden renunciar a ser evaluados para el ascenso en dos ocasiones, permaneciendo en su empleo hasta que pasen a la situación de reserva, y por otro, que aquellos que renuncien dos veces a asistir a los cursos de actualización no volverán a ser convocados. Sin embargo, las repercusiones que puede tener la decisión de renunciar a la evaluación

o a la realización de los cursos no están muy claras y, en algunos casos, pueden resultar más negativas que positivas.

Lo que sí parece estar más claro es que los suboficiales del Ejército de Tierra<sup>4</sup> establecen que las circunstancias personales son los principales motivos aducidos para renunciar al ascenso, ya que normalmente son militares de cierta edad que tienen hijos estudiando en el instituto o en la universidad y que no desean afrontar un cambio de domicilio (Del Vado, 2014). De hecho, numerosas investigaciones tanto en el ámbito civil como en el militar han analizado el impacto de diferentes acontecimientos vitales estresantes; así, en el caso de los adolescentes los fenómenos que más les afectan son el traslado de clase (75%), la muerte de un familiar cercano (54.5%) y la ruptura de la relación con la pareja (45.5%) (Oliva *et al.*, 2008).<sup>5</sup>

Analizando los datos proporcionados por el Observatorio Militar para la Igualdad (2012), en 2012 sólo 3.2% de los suboficiales en las Fuerzas Armadas eran mujeres; por lo tanto, 96.8% eran hombres. Así, podemos observar de nuevo que los motivos familiares son causantes de la aparición del suelo pegajoso en ambos sexos.

Por su parte, los miembros de tropa y marinería pertenecen a la escala que, en principio, menos movilidad presenta; de hecho, parece percibirse la tendencia de que soldados y marineros no ascienden dentro de su escala hasta que se aseguran, al menos de manera extraoficial, de que se va a publicar la vacante que ellos desean ocupar dentro de su propia unidad. Hay que pensar que con la profesionalización de las fuerzas armadas ha cambiado el perfil de la tropa y la marinería; normalmente, los soldados de reemplazo solían ser solteros sin hijos; en cambio, los soldados profesionales, al tener un compromiso de permanencia más prolongado, han ido cumpliendo años, han ido formando sus propias familias y sus necesidades y deseos han cambiado. Aquí hace su aparición de nuevo el suelo pegajoso, pues la decisión de no aceptar el ascenso se basa en numerosas ocasiones en la situación familiar de los militares.

<sup>4</sup> Héctor Díez Domingo, suboficial mayor del Estado Mayor de la Defensa, afirma que en el Ejército de Tierra 75% de los subtenientes renuncia al ascenso a suboficial mayor.

<sup>5</sup> Los autores analizaron el impacto en el ajuste adolescente de la ocurrencia de acontecimientos vitales estresantes. Se estudiaron 101 adolescentes en dos ocasiones, cuando se encontraban en la adolescencia media (15-16 años) y dos años después (17-18 años).

No me he presentado antes porque no sale plantilla para quedarse aquí, que es lo que a mí me interesa (T6: Ejército de Tierra, tropa, mujer).

Yo hice el curso de cabo y lo hice cuando me salió mi vacante aquí. Claro, te arriesgas: lo hago y me tengo que ir a no sé dónde (T7: Ejército de Tierra, tropa, mujer).

Sin embargo, no todos los soldados y marineros se han autoimpuesto el suelo pegajoso; en ocasiones ha ocurrido precisamente lo contrario: existen numerosos ejemplos de militares que han comenzado su trayectoria laboral en las fuerzas armadas perteneciendo a la escala de tropa o marinería, y tras diversas pruebas de acceso y periodos formativos pertenecen en la actualidad a la escala de oficiales.

Pero la familia no influye únicamente a la hora de plantearse un cambio de escala, sino que al solicitar y realizar cursos la situación familiar de los militares ejerce también una enorme presión sobre sus decisiones. Esta autolimitación se presenta principalmente en aquellos cursos que incluyen servidumbre,<sup>6</sup> es decir, que llevan aparejada la obligación de ocupar un determinado tipo de destino cuando se finalizan<sup>7</sup> (Gómez, 2009). La servidumbre puede prolongarse normalmente entre uno y tres años, en los que los militares pueden ser reclamados de manera forzosa para ocupar un destino concreto relacionado con el curso realizado.

Al hacer determinado curso, pues tienes una servidumbre, y en un momento dado pueden coger y llamarte (T3: Ejército de Tierra, oficial, hombre).

Yo en mi caso, por ejemplo, me planteé no hacer ningún curso con servidumbre porque sabía que me podían reclamar (T15: Ejército de Tierra, suboficial, hombre).

Por un curso, le mandaron destinado fuera de Madrid (T24: Ejército de Tierra, suboficial, mujer).

En un porcentaje importante de los destinos relacionados con dichos cursos, las maniobras y los ejercicios son frecuentes, como también lo es su proyección exterior, por lo cual, como se analizará a continuación, los militares pueden autoimponerse de nuevo el suelo pegajoso. A pesar

<sup>6</sup> Entre los cursos que implican servidumbre se encuentran, entre otros, los cursos para profesores e instructores de educación física, el Curso de Mando de Unidades Paracaidistas, el Curso Superior de Montaña y el Curso de Operaciones Especiales.

<sup>7</sup> Real Decreto 456/2011, del 1º de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Destinos del personal militar profesional, artículo 23.

de que sus preferencias personales estarían más orientadas a este tipo de actividades y destinos, la familia gana de nuevo la batalla frente a la profesión.

En lo que respecta a la influencia de los destinos en la aparición o no del suelo pegajoso, habría que realizar una distinción de partida, ya que no todos los militares han sufrido las repercusiones negativas de la profesión militar de la misma manera. Por ello, habría que diferenciar entre los militares que han permanecido destinados durante toda su carrera en el mismo municipio o provincia, y éste ha coincidido con su lugar de residencia familiar; salvo en contadas ocasiones, no han tenido que realizar maniobras y mucho menos misiones internacionales y/o navegaciones; y aquellos que sí han vivido frecuentemente estas situaciones cuyos cambios de destino han llevado aparejados cambios de residencia familiar o han originado el surgimiento de *matrimonios de fin de semana* (Ruiz, 2003). En este tipo de matrimonios los militares permanecen en sus destinos entre semana y vuelven al hogar familiar durante el fin de semana y en las vacaciones o permisos (Gómez, 2013).

Me fui desde el CIR [Centro de Instrucción de Reclutas] a la Brigada Paracaidista; en la Brigada Paracaidista estuve un año y pico, y de ahí me marché a la Academia de Suboficiales, y después a la Academia de Oficiales... y hasta hoy (T1: Ejército de Tierra, oficial, hombre).

[Estuve en] Fuerteventura siete años, luego me fui a la Academia, año y medio en Lérida, año y medio en Toledo y luego ya volví otra vez a Canarias, estuve en Las Palmas y la Gomera y ya por último Galicia (T4: Ejército de Tierra, suboficial, hombre).

Me fui con 16 años, dos meses a Cádiz, después seis meses a la escuela en Ferrol, año y medio a Cádiz otra vez, volví un año otra vez a la escuela, me fui dos años a Canarias, volví a Ferrol embarcado dos años y medio, de ahí me fui a Tierra a poderme preparar mejor para suboficial... Y me fui y entré... Y después cuatro años a Cádiz otra vez. Conseguí irme a Ferrol a una fragata. Después me fui para Cartagena tres años y me quedaba Madrid por recorrer (A10: Armada, suboficial, hombre).

En el primer caso, en principio la situación se asemejaría a la que se produce en cualquier otro ámbito de la administración pública, es decir, en general no hay problemas para conciliar la vida familiar y profesional en aquellas unidades, centros u organismos en los que el trabajo se desarrolla de un modo más *funcionarial*. Es decir, aquellos militares cuyos



destinos les permiten disfrutar de un horario y unas condiciones de trabajo estables, sin afrontar una especial movilidad (no realizan maniobras, ni misiones ni navegaciones) y que, como se apuntó previamente, en numerosas ocasiones comparten una misma localidad o provincia de trabajo y de residencia familiar.

Sin embargo, en los destinos con mayor movilidad interior o proyección exterior las dificultades para conciliar son mayores, ya que los horarios son mucho más flexibles, las guardias y servicios y las maniobras, misiones y/o navegaciones suelen ser más numerosos. Estas características pueden favorecer la aparición del suelo pegajoso debido a que los militares, a pesar de que por su preparación, gustos o deseos prefieran estar destinados en unidades con mayor movilidad y proyección, pueden elegir otro tipo de unidades más estables con el fin de evitar consecuencias negativas en su vida familiar. Efectivamente, al solicitar un destino no son pocos los militares que renuncian a sus deseos y preferencias anteponiendo su vida familiar a su vida profesional. En ocasiones, como se ha afirmado con anterioridad, a pesar de que estas preferencias orientarían a los militares a destinos en los que la movilidad, tanto interior como exterior, es muy elevada, su situación laboral y personal hace que aparezca de nuevo el suelo pegajoso y que, teniendo la posibilidad de elegir, se prefieran destinos más estables.

Por eso también al estar en una unidad operativa cambia mucho la película. Aquí no se casan con nadie, y si tienes que irte de maniobras o de misión les da igual que tengas uno, dos o tres (hijos) y que no tengas a los padres aquí (T22.1: Ejército de Tierra, suboficial, mujer).

Las misiones internacionales son otro de los aspectos clave en la aparición del suelo pegajoso. En las entrevistas se aprecia que tanto hombres como mujeres afirman que las responsabilidades familiares son uno de los principales motivos por los que no querrían participar en este tipo de misiones.

Volvería de misión si no tuviera hijos sin pensármelo (T17: Ejército de Tierra, tropa, mujer).

Por una parte piensas qué es lo que me gusta, pero por otra parte piensas en tu familia (EA9: Ejército del Aire, tropa, mujer).

Asimismo, entre los soldados y marineros encuestados se puede observar que no todos comparten la intención de participar en misiones internacionales y que en numerosas ocasiones la principal razón esgrimida es precisamente el conjunto de las responsabilidades familiares, seguida de otros motivos y de problemas de salud. En opinión de Jesús Hernández Martínez (2001), el hecho de que sean las mismas unidades las que son desplegadas de manera reiterada puede multiplicar tanto el número como la intensidad de los conflictos familiares, lo que se convierte por tanto en un posible factor desencadenante de la aparición del suelo pegajoso. En entrevistas realizadas en la Brigada Ligera Aerotransportable (Brilat), ubicada en la provincia de Pontevedra, de 17 entrevistados, 14 habían estado en misiones internacionales y nueve de ellos habían permanecido dos o más veces de misión en los últimos años (Gómez, 2013). Precisamente la Brilat se tomó el año 2010 como sabático con el objetivo de poner a punto tanto los recursos humanos como los materiales, retomando de nuevo las misiones en el exterior en 2011 (Leiro, 2009).

A Irak y luego a Afganistán (T3: Ejército de Tierra, oficial, hombre).

En Bosnia, en Kosovo y en Afganistán (T5: Ejército de Tierra, suboficial, hombre).

En Kosovo, en Irak y en Pakistán (T7: Ejército de Tierra, tropa, mujer).

En Kosovo dos veces, una en Bosnia, otra en Pakistán (T8: Ejército de Tierra, suboficial, hombre).

En Bosnia tres veces y en Kosovo una (T9: Ejército de Tierra, suboficial, hombre).

En Kosovo he estado dos veces (T13: Ejército de Tierra, suboficial, hombre).

En Kosovo, en Irak y ahora en Pakistán (T14: Ejército de Tierra, tropa, mujer).

En Bosnia, en Irak y en Afganistán (T15: Ejército de Tierra, suboficial, hombre).

Los datos estadísticos recogidos señalan que si diferenciamos la muestra entre los soldados y marineros con hijos y sin hijos, se puede comprobar que en el caso de los encuestados que tienen hijos, 79.5% de hombres y 83.1% de las mujeres alegan precisamente estas responsabilidades para no participar, mientras que aquellos que no tienen hijos presentan valores más bajos en esta opción. Se comprueba de nuevo la equidad existente

entre ambos sexos en cuanto a la importancia que le conceden a su vida familiar.

TABLA I  
MOTIVOS PARA NO PARTICIPAR EN UNA MISIÓN:  
RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Hombres	Con hijos	79.5%
	Sin hijos	56.5%
Mujeres	Con hijos	83.1%
	Sin hijos	55.6%

Fuente: Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos (2007). Proyecto *La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas: efectos organizativos y percepción social*.

Los marinos tienen también la misma opinión, es decir, cuando no tienen responsabilidades familiares no suelen mostrar problemas a la hora de participar en una navegación prolongada, mientras que cuando empiezan a estabilizar sus relaciones de pareja y, principalmente, cuando deciden tener hijos, el *ardor guerrero* queda relegado, las ganas de embarcar son menos y la profesión empieza a ocupar un segundo plano.

Llegas a unas edades y al final los hijos son mayores y ves que haces más falta en casa (A10: Armada, suboficial, hombre).

Con familia se piensa más lo de embarcar, estás mucho tiempo fuera de casa... (A16: Cuerpos Comunes, oficial, mujer).

Los militares pueden permanecer lejos de sus hogares durante largos periodos. Aunque a veces puede ser una oportunidad para conocer otro idioma, otra cultura e incluso para incrementar los ingresos, en otras ocasiones la movilidad puede provocar problemas económicos y hasta problemas de convivencia entre la pareja y/o con los hijos. Como se ha podido observar, el suelo pegajoso puede hacer su aparición precisamente porque los militares desean evitar las repercusiones negativas de la profesión militar en su vida familiar.

## CONCLUSIONES

Los militares, hombres y mujeres, se enfrentan cada día a dos poderosas instituciones: la familia y la milicia. Aún hoy se pueden encontrar ejemplos de profesionales de las fuerzas armadas que se decantan por el lado de la institución militar, relegando a un segundo plano a la familia; sin embargo, cada vez son más aquellos que no quieren renunciar a su vida familiar y personal y defienden su derecho a conciliar ambas parcelas, aunque ello suponga un freno a sus carreras profesionales.

A lo largo de este trabajo se ha analizado la influencia de la familia en la aparición del suelo pegajoso teniendo en cuenta dos grupos de variables: por un lado, variables sociodemográficas y, por otro, variables relacionadas con la profesión militar.

Dentro de las variables sociodemográficas analizadas se han incluido el sexo, la edad y las características familiares. En cuanto al sexo, se ha podido comprobar que en el ámbito militar tanto hombres como mujeres son víctimas de manera voluntaria o forzosa de este fenómeno. Los militares hombres defienden su derecho a ejercer la paternidad y toleran peor la dedicación exclusiva al trabajo y las frecuentes separaciones de la familia, por lo que intentan evitarlas en la medida de lo posible. En el caso de las parejas formadas por una mujer y un hombre militar, suele ser la mujer la víctima del suelo pegajoso; sin embargo, en ocasiones depende del perfil de carrera de ambos y, en el caso de que el perfil o la proyección de carrera de la mujer sea mejor, es el hombre el que se sacrifica.

Por otra parte, la edad ejerce también una importante influencia en la aparición del suelo pegajoso, ya que normalmente, con mayor edad, mayores responsabilidades familiares han de asumir y hay mayores posibilidades de que dicho fenómeno haga su aparición. Las características familiares o el momento del ciclo vital por el que esté pasando la familia ejercen, de igual forma, una enorme influencia en el ámbito profesional. El suelo pegajoso puede presentarse principalmente cuando los militares tienen hijos pequeños y/o en edad escolar, pues no quieren separarse de ellos o no desean romper la rutina de sus hijos ni alejarlos de su familia y amigos. También en las familias monoparentales las dificultades que se afrontan son importantes y las decisiones profesionales se basan, en muchos casos, en las posibilidades de conciliar la vida familiar y profesional. No hay que olvidar que la situación laboral de la pareja del militar puede

favorecer asimismo el surgimiento del suelo pegajoso, pues no todas las familias quieren ni pueden renunciar a un sueldo.

En cuanto a las variables relacionadas con la profesión militar, los principales aspectos que se han tenido en cuenta han sido la escala, la formación y los destinos. Algunas de las características de la profesión militar afectan negativamente a la vida familiar; entre éstas destacan la disponibilidad permanente, las necesidades del servicio y la movilidad. Todas ellas son fuentes de incertidumbre no sólo a mediano y largo plazo, sino también a corto plazo, ya que de un día para otro pueden seleccionar al individuo para participar, por ejemplo, en una misión internacional.

Como se ha mostrado a lo largo del trabajo, el suelo pegajoso puede aparecer en todas las escalas. Las diferencias que se pueden encontrar entre ellas están basadas en la mayor o menor permanencia en los destinos y en la frecuencia con la que se producen los ascensos. Normalmente, los oficiales son los que mayor movilidad presentan, seguidos de los suboficiales y de la tropa y marinería que, como se ha visto, normalmente se decide a promocionar cuando tienen asegurada una vacante en su propio destino.

También la formación se ve afectada por el suelo pegajoso. No son pocos los militares que renuncian a solicitar y realizar cursos específicos por el hecho de que éstos incluyan servidumbre, ya que podrían ser obligados a ocupar un determinado tipo de destino en unidades con mayor movilidad interior y con una elevada proyección exterior.

Esta materia está muy relacionada con la elección de destino; las diferencias entre un tipo de destino y otro son notables. De nuevo, los militares se enfrentan a la lucha entre lo que quieren de verdad y lo que pueden y/o deben hacer, debido a que en ciertos destinos la vida familiar puede verse afectada gravemente. De hecho, algunos destinos son considerados *antifamilia* debido a la citada disponibilidad permanente y a las características del puesto. Lo mismo ocurre al tratar el tema de la posible participación en misiones internacionales y/o navegaciones prolongadas; en muchos casos, a pesar de que los militares desearían participar voluntariamente, coartan estos deseos porque deben afrontar sus responsabilidades familiares.

Finalmente, tras el análisis de todas estas cuestiones se ha puesto en evidencia que la familia es una de las principales causantes de la aparición del suelo pegajoso dentro de la profesión militar, limitando o modificando las carreras profesionales de los militares que, en general, dan cada vez más prioridad a su vida familiar. No se puede obviar que el ámbito

familiar sigue ganando terreno al ámbito laboral y que la influencia que la familia ejerce sobre la carrera profesional de los militares es cada vez mayor. Por este motivo, las fuerzas armadas deberían poner todos los medios a su alcance con el objetivo de conseguir y mantener el bienestar familiar de sus trabajadores, lo que a su vez repercutiría de diversas maneras en la satisfacción laboral, en la implicación en el trabajo y en la asunción de los roles específicos que demanda la institución directamente a su personal e, indirectamente, a sus familias.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALCAIDE, Julio (director) (2007). *Evolución de la población española en el siglo XX, por provincias y comunidades autónomas*. Bilbao: Fundación BBVA.
- ARIAS, Agustín, Raúl Sampedro y Francisco Martínez Sánchez (1999). “El estrés en Psicología Aeronáutica Militar: estresores profesionales generales”. *Revista de Aeronáutica y Astronáutica* 683: 426-430.
- ARCONADA, Miguel Ángel (2007). “La responsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico: ¿tradición o justicia?” [en línea]. Disponible en <[http://sgi.xunta.es/document/ponencia\\_miguelangel\\_arconada.pdf](http://sgi.xunta.es/document/ponencia_miguelangel_arconada.pdf)> [última consulta: 10 de julio de 2014].
- ASOCIACIÓN UNIFICADA DE MILITARES ESPAÑOLES (AUME) (2013). “Jornadas y horarios”. Disponible en <<http://www.aume.org/index.php/informacion/notas-de-prensa/1759-jornada-y-horarios>> [última consulta: 17 de marzo de 2014].
- BERHEIDE, Catherine W. (1992). “Women still ‘stuck’ in low-level jobs”. *Women in Public Service: A Bulletin of the Center for Women in Government* 3: 1-4.
- BERHEIDE, Catherine W. (2013). “The sticky floor”. En *Sociology of Work: An Encyclopedia*, editada por Vicki Smith, 825-827. Thousand Oaks: Sage.
- BOOTH, Alison Lee (2007). “The glass ceiling in Europe: Why are women doing badly in the labour market?” *Swedish Economic Policy Review* 14: 121-144.
- BRITO, Melisa, y M. Eleonora Paoletti (2013). “Formas de inclusión social de las minorías en el mercado laboral”. Ponencia presentada en las

X Jornadas de Sociología. Universidad de Buenos Aires-Instituto de Estudios Sociales.

BUONTEMPO, María Paula (2000). “Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales” [en línea]. Disponible en <<http://www1.unne.edu.ar/cyt/2001/1-Sociales/S-003.pdf>> [última consulta: 10 de octubre de 2014].

CORDÓN, María del Carmen (coordinadora) (2010). *La corresponsabilidad en el ámbito familiar*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer. Disponible en <<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelajuventud/sites/miraporlaigualdad/images/descargas/Igualdad%20en%20Equipo%20FAMILIA.pdf>> [última consulta: 20 de agosto de 2014].

COSER, Lewis (1978). *Las instituciones voraces, visión general*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.

COTTON, Charles A. (1991). “El modelo de organización institucional y lo militar”. En *Lo militar: ¿más que una profesión?*, compilado por Charles Moskos y Frank Wood: 73-92. Madrid: Ministerio de Defensa.

DEL VADO, Santiago (2014). “Entrevista a Héctor Díez Domingo, suboficial mayor del EMAD”. *Revista Española de Defensa* 304: 21-22. Disponible en <[http://www.as-fas.es/documentos/pagina/SBMY\\_HectorDiez.pdf](http://www.as-fas.es/documentos/pagina/SBMY_HectorDiez.pdf)> [última consulta: 20 de junio de 2014]

FAUR, Eleonor (2006). “Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo”. *Nómadas* 24: 130-141. Disponible en <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105116598012>> [última consulta: 9 de octubre de 2014].

FERNÁNDEZ, Emilio (2010). “El suboficial como meta y no como camino”. *Atenea Digital* 15. Disponible en <[http://www.ateneadigital.es/RevistaAtenea/REVISTA/articulos/GestionNoticias\\_2024\\_ESP.asp](http://www.ateneadigital.es/RevistaAtenea/REVISTA/articulos/GestionNoticias_2024_ESP.asp)> [última consulta: 9 de noviembre de 2012].

GÓMEZ, María (2009). *Las medidas de apoyo a las familias de los militares desplegados en misiones internacionales*. Documento de trabajo 42/2009. Madrid: Fundación Alternativas.

GÓMEZ, María (2013). *La familia en las Fuerzas Armadas españolas*. Madrid: Ministerio de Defensa.

- HARLAN, Sharon L., y Catherine Berheide (1994). *Barriers to Work Place Advancement Experienced by Women in Low-Paying Occupations*. Nueva York: University of Albany/Center for Women in Government. Disponible en <[http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1123&context=key\\_workplace](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1123&context=key_workplace)> [última consulta: 9 de abril de 2014].
- HERZOG, Hanna (2004). "Family-military relations in Israel as genderizing social mechanism". *Armed Forces & Society* 1: 19-41.
- JEFATURA DEL ESTADO (2007). "Ley 39/2007, del 19 de noviembre, de la Carrera Militar". *Boletín Oficial del Estado* 278: 47.336-47.377.
- JIMÉNEZ, Ana Belén (2005). "Creencias culturales y viabilidad de los modelos familiares". En *Modelos y realidades de la familia actual*, 182-261. Madrid: Fundamentos.
- LEIRO, Xaime (2009). "La Brilat no participará en 2010 en misiones internacionales". *El Correo Gallego*, 10 de noviembre. Disponible en <<http://www.elcorreogallego.es/galicia/ecg/la-brilat-no-participara-en-2010-en-misiones-internacionales/idEdicion-2009-11-10/idNoticia-485687/>> [última consulta: 9 de abril de 2014].
- MALAMUD, Marina (2014). "El nuevo militar flexible". *Revista Mexicana de Sociología* 76 (4): 639-663.
- MARTÍNEZ, Jesús Ignacio (2001). "Ética de las fuerzas armadas en el nuevo escenario. Exigencia de una eficacia profesional". *Monografías del Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional* 46: 17-54. Madrid.
- MEIL, Gerardo (1999). *La postmodernización de la familia española*. Madrid: Acento Editorial.
- MOELKER, René (2005). "Social support systems. A theoretical approach for military families support systems". Inter University Seminar on Armed Forces and Society, 45th Anniversary Biennial International Conference, Chicago.
- MOELKER, René, e Irene van der Kloet (2003). "Military families and the Armed Forces. A two-sides affair?" En *Handbook of the Sociology of the Military*, compilado por Giuseppe Caforio, 201-223. Nueva York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.



- MOSKOS, Charles (1985). "La nueva organización militar: ¿institucional, ocupacional o plural?" En *La institución militar en el Estado contemporáneo*, compilado por Rafael Bañón y José Antonio Olmeda: 140-152. Madrid: Alianza Editorial.
- NESBITT, Amy (2004). *The Glass Ceiling Effect and its Impact on Mid-Level Female Officer Career Progression in the United States Marine Corps and Air Force*. Disponible en <<http://oai.dtic.mil/oai/oai?verb=getRecord&metadataPrefix=html&identifier=ADA422296>> [última consulta: 9 de abril de 2014].]
- OBSERVATORIO MILITAR PARA LA IGUALDAD (2012). *Datos sobre personal en el Ministerio de Defensa* [en línea]. Disponible en <<http://www.defensa.gob.es/Galerias/areasTematicas/observatorio/fichero/estadisticas/Estadisticas-Observatorio-diciembre-2012.pdf>> [última consulta: 17 de marzo de 2014].]
- OLIVA, Alfredo, Jesús M. Jiménez, Águeda Parra e Inmaculada Sánchez-Queija (2008). "Acontecimientos vitales estresantes. Resiliencia y ajustes adolescentes". *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica* 1: 53-62.
- PITTMAN, Joe F., Jennifer L. Kerpelman y Jennifer M. McFadyen (2004). "Internal and external adaptation in army families: Lessons from Operation Desert Shield and Desert Storm". *Family Relations* 53 (3): 249-260.
- RODRÍGUEZ, María José, María José González y María Carmen Albert (2014). "Las carreras académicas de mujeres y hombres en la Universidad de Alicante". *Sociología del Trabajo* 80: 69-88.
- RUIZ, Diego (2003). "Cuando el trabajo separa: los matrimonios de fin de semana". *Revista Portularia* 3: 179-180. Disponible en <<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=808154>> [última consulta: 17 de marzo de 2014].]
- SULLEROT, Evelyne (1993). *El nuevo padre. Un nuevo padre para un Nuevo Mundo*. Barcelona: Ediciones B.
- TORRES, Obdulia, y Bernadette Pau (2011). "Techo de cristal y suelo pegajoso. La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología". *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad* 18 (6): 35-59. Disponible en <<http://www.revistacts>.

net/index.php?option=com\_content&view=article&id=402:techo-de-cristal-y-suelo-pegajoso-la-situacion-de-la-mujer-en-los-sistemas-aleman-y-espanol-de-ciencia-y-tecnologia&catid=102:articulos> [última consulta: 10 de octubre de 2014].

TORTOSA, José María (2001). “Cambio social y teoría sociológica: la hipótesis del ‘desfase cultural’”. En *Estructura y cambio social*, compilado por María Ángeles Durán, 113-124. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

WESCHLER, Mady (1986). “The military and the family as greedy institutions”. *Armed Forces and Society* 13 (1): 9-38.

Recibido: 11 de octubre de 2014

Aceptado: 30 de octubre de 2015