



V Congreso Internacional Virtual de Educación
7-27 de Febrero de 2005

Influencia del Género como Explicación de las Aspiraciones Profesionales Futuras en Alumnos Universitarios

Rocío García-Retamero Imedio

1.- INTRODUCCIÓN

La necesidad de explicar por qué hombres y mujeres ocupan espacios distintos en nuestra sociedad como resultado de una diferenciación de género, hace necesario investigar sobre cuales son las claves de la identidad de género que pueden subyacer a tales diferencias en ámbitos como, por ejemplo, las aspiraciones profesionales en alumnos universitarios.

El concepto de género tiene unas connotaciones cognitivas, motivacionales y conductuales. Se puede describir como un componente psicológico que configura las ideas acerca de la masculinidad y feminidad (Palmero y Barberá, 1997). En este sentido, es necesario establecer una diferenciación conceptual entre “sexo” y “género”. Concretamente, **Los conceptos “hombre” y “mujer”, relacionados con el concepto “sexo”, son categorías binarias y excluyentes.** Los conceptos “masculino” y “femenino”, relacionados con el concepto “género”, representan continuos que se desplazan entre dos extremos, y por lo tanto, están presentes en mayor o menor medida en todos los individuos, tanto si son hombres como mujeres. En este sentido, podemos comprobar cómo el estudio sobre identidad de género ha evolucionado desde modelos unidimensionales y bidimensionales hasta las propuestas multidimensionales actuales (Korabik, 1999). Desde los primeros, se considera que la masculinidad y feminidad son dos extremos de un continuo, a los cuales se asocian hombres y mujeres respectivamente. Las investigaciones que se realizaron para apoyar estas posturas han demostrado que las diferencias reales entre sexos son mínimas (Maccoby & Jacklin, 1974), y que la personalidad de hombres y mujeres difieren significativamente de los estereotipos que se mantienen sobre el género (Rosenkrantz, Vogel, Bee, Broverman & Broverman, 1968).

Posteriormente, con las teorías bidimensionales se ha producido un cambio drástico en el modo de concebir el género (Bem, 1974; Spence, Helmreich & Stapp, 1975). Concretamente, se consideró que estaba formado por dos dimensiones independientes y ortogonales, masculinidad y feminidad, que no guardan relación con el sexo biológico. Sin embargo, varios estudios han puesto de manifiesto que la masculinidad y feminidad son constructos dimensionales (Cook, 1985).

Recientemente, ha habido una tendencia marcada a considerar el género como un constructo multidimensional y multifactorial, determinado por múltiples factores (Ashmore, 1993; Cook, 1985; Deaux & Major, 1987; López-Sáez y cols, 1999; López-Zafra y López-Sáez, 2001). Además, se han desarrollado numerosos modelos para explicar diferentes aspectos del género (McCreary & Korabik, 1994; Rosen & Rekers, 1980; Deaux & Major, 1987) que han supuesto un avance considerable en el esclarecimiento de las diferencias entre los conceptos de sexo y género.

En este sentido, hombres y mujeres aprenden a definir el mundo de manera distinta. Esto da lugar a percepciones y conductas que pueden ser predecibles y estereotipadas (Cornwell, 1993). Los *estereotipos de género* se pueden definir como un conjunto estructurado de pensamientos, creencias y expectativas acerca de los atributos personales de los hombres y mujeres, así como de los sujetos clasificados como masculinos y femeninos (Ashmore & DelBoca, 1979). En definitiva, son las creencias culturalmente compartidas sobre las características psicosociales que se consideran prototípicas de estas dos categorías. Por tanto, van más allá de las diferencias sexuales (López-Sáez, 1994) y generan diferencias entre ambas categorías.

Cuando se estudia el *estereotipo* que se tiene acerca de hombres y mujeres, encontramos una serie de características que parecen “adecuadas” o “no adecuadas” en estos. En este sentido, se ha comprobado que los hombres suelen ser descritos como independientes, agresivos, competitivos, confidentes, racionales, dominantes y objetivos. Es decir, son percibidos como agentes activos y ejecutores. Sin embargo, las mujeres son descritas como pasivas, irracionales y emocionales, y son estereotípicamente percibidas como poseedoras de cualidades pasivas y más cualidades interpersonales (López-Sáez, 1994; López-Zafra, 1999).

Estas diferencias se adquieren mediante el proceso de socialización, que provoca que sean las mismas mujeres las que tengan expectativas negativas de autoejecución, ya que no han adquirido ciertas habilidades tradicionalmente consideradas apropiadas y que son masculinas (Denmark, 1993). Así, por ejemplo, las mujeres suelen mostrar una menor confianza ante un proceso de negociación y menor satisfacción con su ejecución tras el mismo, aunque su ejecución sea tan válida como la de los hombres (Watson y Hoffman, 1996).

En este sentido, Eagly (1987; véase también Eagly & Karau, 2002) propone la *Teoría del Rol Social*, que defiende que las diferencias sexuales en los procesos de influencia social están mediadas por las diferencias en las normas y expectativas asociadas con los roles sociales que mantienen

hombres y mujeres, los cuales desarrollarían diferentes habilidades para ajustarse a estos roles. De este modo, las características incluidas en los roles sociales se establecen como cualidades estereotipadas de género. En la medida en que hombres y mujeres desempeñan roles que demandan conductas de dominio en el primer caso y de carácter comunal en el segundo, estas tendencias se estereotipan y se incorporan en el rol de género. Estas características se internalizan y pasan a formar parte del autoconcepto (Eagly, 1987).

En relación con estas cuestiones, la investigación ha puesto de manifiesto que las personas nos comportamos según estos estereotipos (Olson, Roesse & Zanna, 1996), y en situaciones sociales comunicamos expectativas acerca de cómo se deben comportar los demás de acuerdo con los mismos, lo cual influye de manera directa en su conducta (Wood & Karten, 1986). Además, los comportamientos no congruentes con los estereotipos de género suelen ocasionar sanciones negativas.

Teniendo en cuenta lo comentado, en el presente estudio pretendemos establecer si hay relación entre las construcciones genéricas (i.e., masculinidad/feminidad) y las expectativas y el rendimiento real en una tarea de logro. Partimos de la *hipótesis* de que las expectativas acerca de la propia ejecución en una tarea van a estar moduladas por el sexo y el grado en que una persona se considera femenina y masculina. Para poner a prueba esta hipótesis realizamos un estudio en el que los participantes emiten un juicio subjetivo acerca del grado en que se consideran masculinos y femeninos. Posteriormente, emiten una expectativa acerca de su ejecución en una prueba de logro (Palmero y Barberá, 1997) y realizan dicha prueba. Comparamos las diferencias entre las expectativas y la ejecución real que participantes hombres y mujeres con distinto grado de masculinidad y feminidad muestran.

2.- MÉTODO

2.1.- Participantes

La muestra estuvo formada por 103 participantes. Todos ellos estudiantes de Psicología de la Universidad de Granada. Cincuenta y dos participantes (50.5%) eran mujeres y 51 (49.5%) eran hombres. Los participantes presentaban una edad promedio de 24 (rango 18-32, SD = 0,60).

2.2.- Estímulos y procedimiento

Inicialmente los participantes debían pensar en dos personas que consideraran muy masculinas y otras dos muy femeninas y debían enunciar dos características de cada una por las cuales lo hubieran seleccionado. De este modo, se pretende activar en memoria los conceptos y características estereotipadas relacionadas con el género. Posteriormente, los participantes debían emitir un juicio subjetivo acerca del grado en que se consideraban femeninos y masculinos en una escala que iba de 0 (nada en absoluto) a 15 (en un altísimo grado). Es decir, los participantes debían emitir un juicio subjetivo acerca de su feminidad y masculinidad. La activación en memoria de ejemplares prototípicos relacionados con los conceptos de masculinidad y feminidad facilitan de este modo la emisión de los juicios.

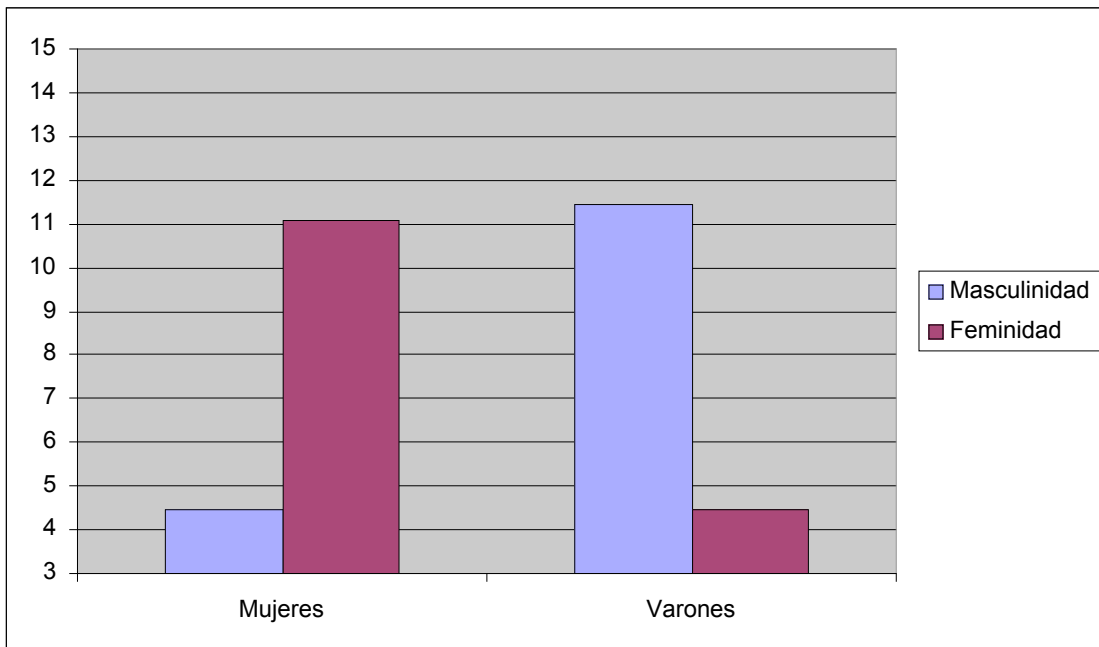
Posteriormente, los participantes realizaron una prueba de rendimiento o logro (Palmero y Barberá, 1997). Concretamente, en este ejercicio debían sustituir una serie de símbolos abstractos por su correspondiente valor numérico. A lo largo de la prueba los participantes disponían de un cuadro donde aparecían todos los posibles pares símbolo-número. De este modo, la prueba no imponía demandas de memoria. La prueba de rendimiento constaba de diez ensayos. En cada uno de ellos, los participantes debían emitir una expectativa acerca de su ejecución. Es decir, debían emitir una predicción acerca del número de símbolos que consideraban iban a ser capaces de sustituir. Posteriormente realizaban la tarea. En cada ensayo, había un límite de tiempo durante el cual se podía realizar la sustitución de símbolos. Concretamente, la duración de cuatro de estos diez ensayos era de 30 segundos. La duración de otros cuatro ensayos era de 35 segundos. La duración de los dos ensayos restantes era de 40 segundos. La duración de un ensayo dado se escogía al azar de entre las tres opciones.

3.- RESULTADOS

Los resultados los vamos a dividir en tres secciones. Para empezar vamos a hacer referencia a las puntuaciones obtenidas en las escalas de masculinidad y feminidad en hombres y mujeres. Posteriormente, se comentarán los resultados obtenidos tanto en las expectativas en la prueba de logro como en la ejecución real, y vamos a exponer cómo estos resultados varían en función del sexo del participante. En tercer lugar, explicaremos cómo los resultados obtenidos en las expectativas en la prueba de logro y la ejecución real se relaciona con el grado de masculinidad y feminidad que presentan nuestros participantes. Finalmente, discutiremos las implicaciones de nuestros resultados.

3.1.- Puntuaciones en las escalas de masculinidad y feminidad en hombres y mujeres.

Los resultados en las puntuaciones sobre masculinidad y feminidad de hombres y mujeres han puesto de manifiesto que hay un predominio de características y atributos masculinos entre los varones y un predominio de características y atributos femeninos entre las mujeres. No obstante, la masculinidad y feminidad están presentes en todos los individuos tanto si son hombres como mujeres (véase figura 1).



1).

Figura 1. Puntuaciones promedio en la escala de masculinidad y feminidad dadas por hombres y mujeres.

El Análisis de Varianza (ANOVA), Sexo _ Género en las puntuaciones de masculinidad y feminidad, ha mostrado una interacción significativa entre el sexo y el género de nuestros participantes, $F(1, 101) = 145.96$; $MSE = 7.223$. Concretamente, los análisis a posteriori han puesto de manifiesto que los hombres presentan una puntuación más elevada en masculinidad que las mujeres (11.46 versus 4.46), mientras que las mujeres presentan una puntuación más elevada en feminidad que los hombres, (11.07 versus 4.44).

3.2.- Resultados en las expectativas en la prueba de logro y la ejecución real en función del sexo del participante

Los resultados han puesto de manifiesto que las mujeres suelen presentar unas expectativas más bajas acerca de su ejecución en la prueba de logro que los hombres. No obstante, su ejecución real es cercana a la de los hombres (véase figura 2). El ANOVA, Sexo sobre las expectativas y la ejecución real en la tarea, ha mostrado una interacción entre el sexo del participante y las expectativas y ejecución real en la tarea, $F(1, 101) = 7.31$, $MSE = 4.14$. Los análisis a posteriori han mostrado que los participantes varones tienen unas expectativas de logro en la tarea mayores que las participantes mujeres (28.01 versus 23.28). Sin embargo, no hay diferencia entre ambos, varones y mujeres, en los resultados en su ejecución real (28.41 versus 27.90).

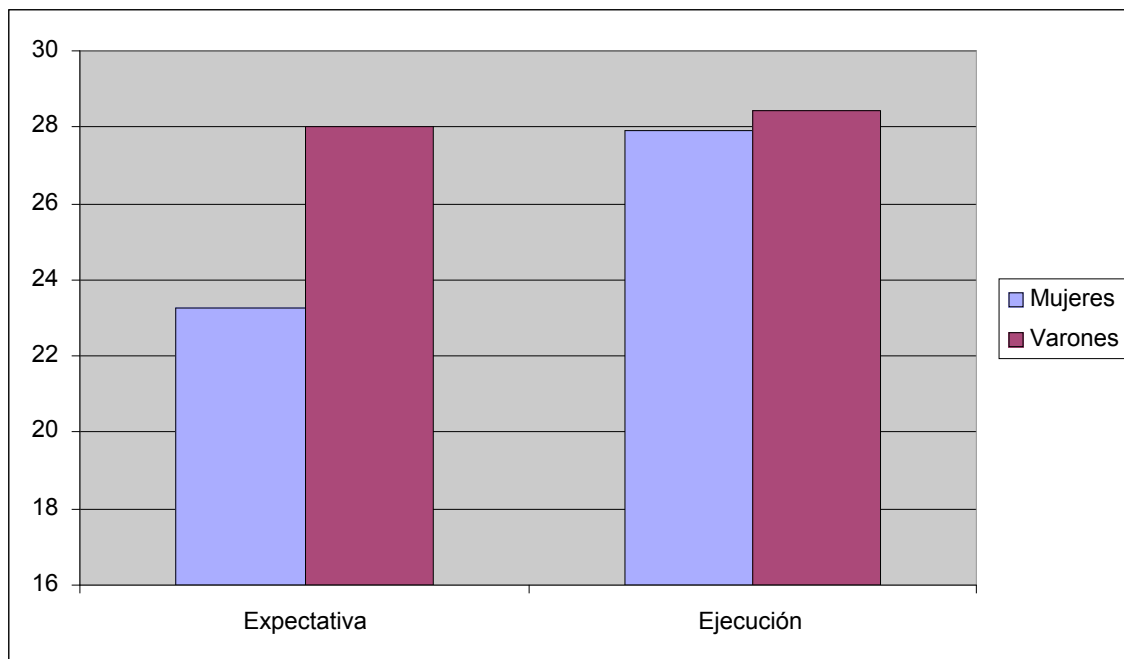
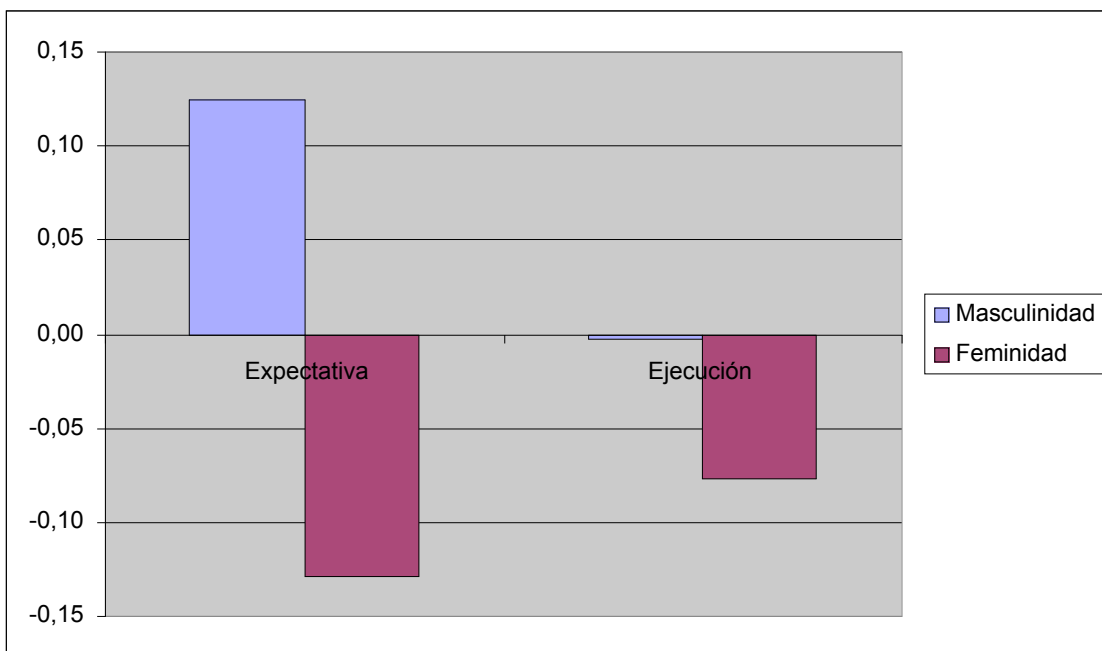


Figura 2. Expectativas sobre la ejecución y ejecución real en una tarea de logro obtenida por participantes hombres y mujeres.

3.3.- Resultados en las expectativas en la prueba de logro y la ejecución real en función del grado de masculinidad y feminidad de los participantes.

Los resultados han puesto de manifiesto que hay una relación directa entre masculinidad y expectativa de ejecución en la tarea (0,12) e inversa entre feminidad y expectativa de ejecución en la tarea (-0,13). Hay diferencias significativas entre ambas ($p = 0.038$). La relación entre masculinidad y la ejecución real (0,00) y feminidad y la ejecución real (-0,08) no difiere significativamente y es cercana a cero ($p = 0.285$) (véase figura



3).

Figura 3. Relación entre el grado de masculinidad y feminidad subjetiva de los participantes y la expectativa y la ejecución en la tarea de logro.

4.- DISCUSIÓN

En definitiva, nuestros resultados han puesto de manifiesto que las participantes mujeres presentan un mayor grado de feminidad subjetiva que los participantes varones. En el caso de la masculinidad subjetiva ocurre al contrario. Es decir, los participantes varones puntúan más alto en masculinidad que en feminidad. Por otra parte, tanto las participantes mujeres, como los participantes que presentan un mayor grado de feminidad presentan una menor expectativa de ejecución en la tarea de logro. Sin embargo, la ejecución real de estas personas es tan acertada como la de los participantes varones o los participantes que presentan un mayor grado de masculinidad.

Consideramos que la existencia de unas expectativas menores a priori en la muestra de participantes mujeres en una tarea que resulta neutral es un hecho comprobado en nuestro estudio y de

gran trascendencia. De hecho, consideramos que un nivel de aspiración bajo en mujeres es un determinante clave que está a la base de efectos como la diferenciación en el tipo de puestos de trabajo que muestran hombres y mujeres. Unas menores expectativas en la consecución de los objetivos inmediatos en el propio puesto de trabajo sería uno de los factores fundamentales que pueden explicar las menores aspiraciones profesionales que presentan las mujeres (García-Retamero y López-Zafra, 2001).

Estos resultados son coherentes con la *Teoría del Rol Social* propuesta por Eagly, ya que se asume que las diferencias sexuales en los procesos de influencia social están mediadas por las diferencias en las normas y expectativas asociadas con los roles sociales que mantienen hombres y mujeres, los cuales desarrollarían diferentes habilidades para ajustarse a estos roles. De este modo, las características incluidas en los roles sociales se establecen como cualidades estereotipadas de género.

En general, las presiones sociales, combinadas con unas pautas de socialización encaminadas a la dependencia y la pasividad, pueden facilitar que se mantengan la discriminación de la mujer. Las soluciones que se propongan, por tanto, han de incidir en las posibilidades de la educación para el desarrollo de habilidades, y solo de este modo se modificarán las percepciones sobre las categorías de forma eficaz (López-Zafra, 1999).

5.- REFERENCIAS

- Ashmore, D.R. (1993). Sex, gender, and the individual. In: L.A. Pervin (Ed.). *Handbook of personality theory and research* (pp. 486-526). New York: Guilford.
- Bem, S.L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155-162.
- Cook, E.P. (1985). *Psychological androgyny*. New York: Pergamon.
- Cornwell, J. (1993). Defining authority. *Pratt Institute Creative Arts Therapy Review*, vol. 14, 7-16.
- Deaux, K. & Major, B. (1987). Putting gender into context: An interactive model of gender-related behavior. *Psychological Review*, 94, 369-389.
- Denmark, F.L. (1993). Women, Leadership, and Empowerment. *Psychology of Women Quarterly*, 17, 343-356.
- Eagly, A.H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Eagly, A.H., Karau, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*.
- García-Retamero, R. & López-Zafra, E. (2002). Percepción y evaluación de la mujer en Liderazgo como explicación de la discriminación de la mujer en puestos de dirección. *Revista de Psicología Social Aplicada*. 12 (2), 21-52.
- Korabik, K. (1999). Sex and Gender in the New Millennium. In : G. N. Powell (Ed). *Handbook of gender & work*. Thousand Oaks : Sage Publications.
- López-Sáez, M. (1994). Procesos culturales e individuales implicados en la estereotipia de género. Una aproximación empírica a la elección de carreta. En: *Revista de Psicología Social*, 9, 2, 213-230.
- López-Sáez, M., López-Zafra, E., Osca, A. Y Gómez, A. (1999). Searching for a model of multifactorial gender identity. *XIIth General Meeting of the EAESP*. Oxford.
- López-Zafra, E. (1999). Liderazgo femenino: nuevas pautas para un nuevo milenio. M. A. Bel (comp.) *Ecofeminismo: un reencuentro con la naturaleza*. Servicio de publicaciones de la Universidad de Jaén.
- López-Zafra, E. & López-Sáez, M. (2001). Por qué las mujeres se consideran más o menos femeninas y los hombres más o menos masculinos. Explicaciones sobre su autoconcepto de identidad de género. *Revista de Psicología Social*, 16 (2), 193-207.
- Maccoby, E.E. & Jacklin, C.N. (1974). *The psychology of sex differences*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- McCreary, D.R. & Korabik, K. (1994). Examining the relationship between socially desirable and undesirable of agency and communion. *Sex Roles*, 31, 637-651.
- Olson, J.M., Roese, N.J. & Zanna, M.P. (1996). Expectancies. In E.T. Higgins & A.W. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp 211-238). New York: Guilford.
- Palmero, F., y Barberá, E. (1997). El motivo de logro y la variable género. En: E. Fernández-Abascal, F. Palmero, M. Chóliz, y F. Martínez, *Cuaderno de prácticas de Motivación y Emoción*. Madrid: Pirámide
- Rosen, A.C. & Rekers, G.A. (1980). Toward a taxonomic framework for variables of sex and gender. *Genetic Psychology Monographs*, 102, 191-218.
- Rosenkrantz, P., Vogel, S., Bee, H., Broverman, I. & Broverman, D.M. (1968). Sex-role stereotypes and the self-concepts in college students. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 32, 287-295.
- Spence, J.T., Helmreich, R., & Stapp, J. (1975). Rating of self and peers on sex role attributes and their relation to self-esteem and the conceptions of masculinity and femininity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 29-39.
- Watson, D. & Hoffman, L.R. (1996). Managers as Negotiators: a test of Power versus Gender as Predictors of Feelings, Behavior, and Outcomes. *Leadership Quarterly*, 7(1), 63-85.

Wood, W. & Karten, S.J. (1986). Sex differences in interaction style as a product of perceived sex differences in competence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 341-347.

©CiberEduca.com 2005

La reproducción total o parcial de este documento está prohibida sin el consentimiento expreso de/los autor/autores. CiberEduca.com tiene el derecho de publicar en CD-ROM y en la WEB de CiberEduca el contenido de esta ponencia.

® CiberEduca.com es una marca registrada.

©™ CiberEduca.com es un nombre comercial registrado