

# Perspectiva de género en el desarrollo de carrera: perfil de competencias, logro de metas y dificultades encontradas

Carlos Candela Agulló\* y Ester Barberá Heredia  
Universitat de València  
Institut Universitari d'Estudis de la Dona

Amparo Ramos López  
Universidad Miguel Hernández  
Dpto. Psicología de la Salud

## resumen/abstract:

El mercado laboral está caracterizado por la segregación laboral que mantiene a hombres y mujeres en puestos y sectores de actividad diferentes. La percepción existente acerca de las profesiones está determinada por los estereotipos y roles sociales de género, que condicionan la elección de carrera de los y las jóvenes estudiantes. Este trabajo pretende determinar el impacto del género en las actividades profesionales, a través del análisis de los perfiles profesionales, las metas alcanzadas y las barreras encontradas en el ejercicio profesional. El estudio de dos profesiones, psicología e ingeniería industrial, representativas del estereotipo femenino y masculino, permiten extraer conclusiones para combatir la discriminación de género en el mercado laboral.

Labour segregation is present in the labour market, maintaining men and women in different positions and activity sectors. Gender stereotypes and roles determine the perception of professions, thus the career choice of young students is subjected to those social bias. This paper is directed to establish the gender impact on professional activities, through the analysis of professional profiles, achievement of goals, and barriers found in the development of the career. Two professions, psychology and industrial engineering, representing feminine and masculine stereotypes, have been analysed, in order to obtain conclusions on how to remove gender discrimination from the labour market.

## palabras clave/keywords:

Estereotipos de género, segregación horizontal, perfiles profesionales, logro de metas, barreras.  
*Gender stereotypes, horizontal segregation, professional profiles, achievement of goals, barriers.*

---

\* Dirección para correspondencia: Carlos Candela Agulló  
Insitut Universitari d'Estudis de la Dona (Universitat de València)  
Avda. Blasco Ibáñez, 32. 46010 Valencia

La posición de la mujer en el mercado laboral ha mejorado considerablemente en los últimos años. En España, su situación laboral está cada vez más formalizada y socialmente reconocida. Esta afirmación se basa en el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y el aumento del porcentaje de mujeres asalariadas (Generalitat Valenciana, 2005). Cada vez hay más mujeres con estudios superiores, y su presencia se va haciendo más patente en casi todos los sectores económicos. Sin embargo, a pesar de los notables avances logrados en materia de acceso al mercado de trabajo y a los estudios superiores, perduran ciertas diferencias destacables entre hombres y mujeres. La elección de la profesión está marcada por un sesgo de género, de forma que se considera que las profesiones de carácter técnico, como por ejemplo las ingenierías, son profesiones ajustadas al rol social masculino, y por lo tanto ade-

cuadas para los hombres, mientras que otro tipo de profesiones de carácter más social o humanitario, como por ejemplo la psicología, son más adecuadas para las mujeres, por su mayor ajuste con el rol social femenino (Eagly y Arau, 2002; Gámez y Marrero, 1997; Lisbona, Sáinz y López-Sáez, 2004). Por lo tanto, la elección profesional parece estar determinada por los tradicionales estereotipos y roles sociales de género (Instituto de la mujer, 2006).

Estos condicionantes sociales determinan la percepción existente acerca de las profesiones, influyendo de forma decisiva en la elección de carrera de los jóvenes estudiantes. En la educación superior, las mujeres representan más de la mitad de la demanda de estudios universitarios, si bien se observan grandes diferencias en función del tipo de estudios, principalmente entre las licenciaturas y las ingenierías.

Tabla 1. Alumnado matriculado en los estudios universitarios

	Mujeres	Hombres	Total	M %	H %
Alumnado total	769.615	649.030	1.418.645	54,25	45,75
Alumnado 1º y 2º ciclo					
Licenciaturas	394.996	254.776	649.772	60,79	39,21
Ingenierías	48.357	110348	158.705	30,47	69,53

Fuente: INE. Curso 2005/06

Tal y como se muestra en la tabla 1, en el curso académico 2005/06 había un 54,25% de mujeres entre el alumnado universitario. Las diferencias en los porcentajes de participación en las licenciaturas e ingenierías son muy marcadas, puesto que mujeres y hombres no se distribuyen de forma proporcional entre las diferentes carreras. Las mujeres representan la mayoría en las li-

enciaturas, por encima del 60%, mientras que los varones son mayoría (69,20%) en las ingenierías. Los porcentajes de participación del alumnado en dos de las carreras más representativas de las áreas profesionales mayoritariamente ocupadas por mujeres y por hombres, como son psicología e ingeniería industrial, respectivamente, demuestran la segregación horizontal existen-

te en el mercado laboral. El porcentaje de mujeres en psicología, en el curso 2006/07 alcanzaba el 78% (Universitat de València, 2007), mientras que el porcentaje de hombres en ingeniería industrial, en el curso 2004/05, se situaba en el 71% (Universidad Politécnica de Valencia, 2005).

Dos estudios recientes acerca del impacto del género en el entorno laboral demuestran la persistencia de los estereotipos de género en los estilos directivos (Ramos, 2005) y en los perfiles profesionales (Candela, 2007). En primer lugar, Ramos (2005) concluye la influencia de los estereotipos de género en la atribución de estilos directivos diferentes a hombres y mujeres, demostrando así la representación simbólica de los estereotipos de género en las dimensiones que definen los estilos directivos de cada uno de los sexos. Las destrezas profesionales femeninas se agrupan en factores de relación interpersonal y orientación al equipo, y orientación a la calidad, mientras que las destrezas masculinas se agrupan en factores de competitividad, control emocional y rigor. Estos resultados confirman la asociación de características femeninas con los rasgos comunal/expresivos y las masculinas con los agente/instrumentales (Barberá, 1998; Grant, 1988; Helgesen, 1990; Ramos, 2005; Rosener, 1990). Por otra parte, Candela (2007) demuestra la influencia de los estereotipos de género en la percepción de las profesiones, a través del análisis de las actividades, tareas y puestos asociados a profesiones típicamente masculinas y femeninas. Según este estudio, la percepción de las profesiones está determinada por el contenido de los estereotipos y roles tradicionales de género, que asignan rasgos de calidez, expresividad y sensibilidad a la feminidad, y rasgos de objetividad, indepen-

dencia, actividad, dominio y competencia a la masculinidad. De esta forma, las mujeres se concentran en profesiones vinculadas con el estereotipo femenino, es decir, profesiones de atención y cuidado de personas, y los hombres en profesiones de carácter técnico o científico.

Sin embargo, la realidad es otra. Las profesiones son muy diversas, en cuanto a las habilidades que requieren, y en cuanto a las opciones de especialidades y puestos que ofrecen. Además, las demandas organizacionales actuales exigen nuevos perfiles profesionales, basados en la flexibilidad y la diversificación (Barberá y Candela, 2004; Barberá et al., 2005; Martínez y Zurriaga, 1998). La fuerza laboral se muestra cada vez más variada. La creciente complejidad y dinamismo del entorno socio-económico lleva a la economía hacia un proceso de globalización que fomenta la diversidad generacional, racial, de género o nacional (Sampedro, 2002). En este contexto, la diversidad de género en las organizaciones cobra una gran importancia, como estrategia para el aprovechamiento de los recursos humanos disponibles, y como medida útil para la eliminación de la segregación laboral de género (Casanova, 2004; Fagenson, 1993; Jacobson, 1999).

La participación de hombres y mujeres en los diferentes campos profesionales responde más a la percepción estereotipada de estas actividades que a la diversidad de habilidades y competencias que requieren. En nuestro estudio, los porcentajes de representación de mujeres profesionales en psicología, como ejemplo de actividad estereotipadamente femenina, y de hombres en ingeniería industrial, como actividad estereotipadamente masculina, se acercan al 80%.

El objetivo de este trabajo se centra en conocer la realidad laboral, a través del análisis, desde la perspectiva de género, de los perfiles profesionales demandados, de las metas alcanzadas y de las dificultades encontradas en el desarrollo de carrera de dos profesiones representativas de los estereotipos femenino y masculino: psicología e ingeniería industrial, respectivamente.

## Metodología

### Participantes

La muestra está compuesta por 648 profesionales colegiados de la Comunidad Valenciana, de los cuales 111 proceden de psicología y 537 de ingeniería industrial. En la tabla 2 se muestran los datos de participación de mujeres y hombres.

Tabla 2. Profesionales de psicología e ingeniería industrial

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Psicología	23 (21)	88 (79)	111
Ingeniería industrial	420 (78)	117 (22)	537
TOTAL	443 (68)	205 (32)	648

Nota: Porcentajes entre paréntesis

Los porcentajes de mujeres en psicología y hombres en ingeniería industrial son relativamente altos (79% y 78%, respectivamente), motivo por el cual se han seleccionado estas dos disciplinas como ejemplo de profesiones respectivamente feminizadas y masculinizadas.

### Instrumentos

Los instrumentos para la recogida de datos han sido desarrollados en el marco del proyecto Profesion@l: Equilibrio de Género en el Espacio Europeo<sup>1</sup>, en cuyo seno se ha llevado a cabo esta investigación. Las preguntas utilizadas en este trabajo presentan con una escala Likert de 5 puntos como modalidad de respuesta.

El cuestionario dirigido a los y las profesionales de la psicología y la ingeniería industrial está compuesto por preguntas

acerca del perfil profesional, con una serie de características relativas al desempeño de la profesión; del cumplimiento de expectativas, a través de los objetivos que la profesión ha permitido alcanzar, y de las dificultades encontradas en el ejercicio de la profesión. Este cuestionario tiene un elevado nivel de fiabilidad (Alpha de Cronbach 0,93).

### Procedimiento de recogida y análisis de datos

Los pases de cuestionarios se realizaron entre los meses de noviembre de 2005 a enero de 2006, en los Colegios Profesionales de Psicología e Ingeniería Industrial de Valencia, por medio de formularios para rellenar a través de internet. Las respuestas se introducen en una base de datos para su posterior análisis.

Para llevar a cabo los análisis estadísticos se ha utilizado el programa informático

<sup>1</sup> AD 550. Iniciativa Comunitaria EQUAL. Fondo Social Europeo.

SPSS, en su versión 13.0. Los diferentes análisis realizados sobre los datos son: Estadísticos Descriptivos, Comparaciones de Medias (prueba t de Student) y un Análisis Factorial de primer orden, realizándose una rotación ortogonal varimax de componentes principales. El intervalo de confianza establecido para los análisis estadísticos es del 95%, con un nivel de significación igual o menor que 0,05.

## Resultados

### Perfiles profesionales

El cuestionario para profesionales que se ha utilizado en este trabajo incluye un apartado sobre el perfil profesional, en el que se presenta un listado de características que la persona debe valorar en función de si considera que son relevantes o no para su profesión. La aplicación del análisis factorial permite agrupar el listado de competencias en varios factores, con una varianza total explicada del 56,5%.

El primer factor, habilidades interpersonales (HI), explica casi el 25% de la varianza, y está compuesto por las habilidades de comunicación, capacidad para motivar a los demás, gestión de la información, empatía y escucha activa. El segundo factor, que explica el 9,5% de la varianza, se ha denominado integridad (INT), y está formado por un conjunto de características tales como la sensibilidad, la honestidad, la tolerancia y respeto a la pluralidad y la diversidad, y el sentido crítico. El tercer factor, dedicación (DED), explica el 6,5% de la varianza, y está formado por el sacrificio, la ambición, la capacidad para tomar iniciativas, el establecimiento de metas y objetivos, y la constancia, perseverancia y tenacidad. El cuarto factor, resolución (RES), explica el 5,6% de la varianza, e incluye la capacidad para

tomar decisiones, la solución de problemas y la responsabilidad. Los dos últimos factores son residuales, puesto que explican porcentajes de varianza menores, 5% y el 4,7%, y están compuestos únicamente por dos características. El quinto factor, se ha llamado análisis (ANA) y está formado por la capacidad de atención y concentración y por la capacidad de análisis. Finalmente, el sexto factor es el control emocional (CE), el cual incluye las capacidades de asertividad o autoconfianza y autocontrol. Esta estructura factorial ha servido para analizar las puntuaciones obtenidas por los distintos grupos en función de las variables profesión y sexo (Tabla 3).

El grupo de profesionales de psicología obtiene puntuaciones mayores, con diferencias estadísticamente significativas, en los factores de habilidades interpersonales ( $t = 12,946$ ,  $p < ,000$ ), integridad ( $t = 10,486$ ,  $p < ,000$ ) y control emocional ( $t = 6,965$ ,  $p < ,000$ ). Por otra parte, el grupo de profesionales de ingeniería industrial obtiene puntuaciones superiores en el factor de dedicación ( $t = -5,175$ ,  $p < ,000$ ). Los resultados obtenidos en la comparación en función de la variable sexo arroja los siguientes resultados. Las mujeres obtienen puntuaciones mayores, con diferencias estadísticamente significativas, en los factores de habilidades interpersonales ( $t = 4,820$ ,  $p < ,000$ ), integridad ( $t = 5,527$ ,  $p < ,000$ ) y control emocional ( $t = 2,550$ ,  $p < ,011$ ); mientras que los hombres obtienen puntuaciones superiores en el factor de dedicación ( $t = -4,298$ ,  $p < ,000$ ). Los resultados obtenidos en la comparación de profesiones y sexos son similares, de forma que los grupos de mujeres y psicología, por un lado, y de hombres e ingeniería industrial, por otro, comparten opinión sobre el perfil ideal para el desempeño de la profesión.

Tabla 3. Análisis de diferencias en las variables profesión y sexo

	PSICOLOGÍA	INGENIERÍA	t	Sig.
FACTOR 1 - HI	3,67	3,17	12,946	<,000**
FACTOR 2 - INT	3,50	2,97	10,486	<,000**
FACTOR 3 - DED	2,86	3,13	-5,175	<,000**
FACTOR 4 - RES	3,65	3,56	1,900	,058
FACTOR 5 - ANA	3,54	3,44	1,848	,065
FACTOR 6 - CEM	3,77	3,43	6,965	<,000**
	MUJERES	HOMBRES	t	Sig.
FACTOR 1 - HI	3,40	3,19	4,820	<,000**
FACTOR 2 - INT	3,25	2,98	5,527	<,000**
FACTOR 3 - DED	2,96	3,15	-4,298	<,000**
FACTOR 4 - RES	3,58	3,57	0,353	,724
FACTOR 5 - ANA	3,49	3,44	0,988	,324
FACTOR 6 - CEM	3,57	3,45	2,550	,011*

Nota: Diferencias significativas resaltadas en negrita (\*p≤,05, \*\*p≤,01)

#### Atribución de género a los perfiles profesionales

Se ha analizado la atribución de género a los perfiles profesionales a través del análisis del perfil de género de las respuestas dadas a la pregunta anterior. Previamente a la administración de cuestionarios, se ha definido el carácter masculino, femenino o neutro de cada una de las características que definen el perfil profesional, en base a la literatura existente sobre estereotipos de género (Barberá et al, 2005). De esta forma, se dispone de una base de datos sobre

características con una etiqueta estereotipada de género asignada.

La clasificación de las características del perfil en función de su etiqueta de género permite comprobar el porcentaje de características masculinas, femeninas y neutras que conforman el perfil en cada una de las disciplinas. Por este procedimiento se obtienen los siguientes resultados (Tabla 4). Las diferencias son mínimas, puesto que se obtienen porcentajes muy similares en las tres categorías de características, tanto en psicología como en ingeniería.

Tabla 4. Perfil de género de las profesiones

Características	PSICOLOGÍA		INGENIERÍA	
	media	%	media	%
Femeninas	3,40	34,53	3,16	33,08
Masculinas	3,13	31,72	3,14	32,85
Neutras	3,33	33,75	3,25	34,07

Este resultado evidencia la alta diversidad de género en los perfiles profesionales demandados para estas disciplinas, no prevaleciendo las características femeninas en psicología ni las masculinas en ingeniería, como era de prever según los estereotipos y roles sociales de género.

#### Metas alcanzadas

Se analiza la percepción que tienen las personas acerca de los logros que la profesión les ha permitido alcanzar. La pregunta 2 del cuestionario plantea la siguiente pregunta: ¿el ejercicio de su profesión le permite ?

alcanzar una serie de objetivos, entre los que se encuentran el estatus y prestigio, un salario elevado, compaginar el trabajo con otras actividades, las salidas profesionales, el desarrollo de la vocación, el desarrollo de las capacidades, la influencia sobre las personas, ayudar a los demás y relacionarse con otros.

En la siguiente tabla se muestran los resultados de la comparación de las variables profesión y sexo en cuanto a los objetivos alcanzados en el ejercicio de la profesión (Tabla 5).

Tabla 5. Metas alcanzadas por profesión y sexo

	PSICOLOGÍA	INGENIERÍA	t	Sig.
2.1 Estatus y prestigio	4,32	3,23	11,493	<,000**
2.2 Salario adecuado/elevado	4,26	3,15	13,041	<,000**
2.3 Compaginar trabajo	2,95	2,74	1,784	,076
2.4 Salidas profesionales	4,41	3,33	13,405	<,000**
2.5 Desarrollar mi vocación	4,10	3,67	4,146	<,000**
2.6 Desarrollar capacidades	2,65	3,78	-9,884	<,000**
2.7 Influencia sobre las personas	3,03	3,03	-0,013	,990
2.8 Ayudar a los demás	3,88	3,26	4,766	<,000**
2.9 Relacionarse con otros	1,99	3,89	-16,792	<,000**
	MUJERES	HOMBRES	t	Sig.
2.1 Estatus y prestigio	3,64	3,32	3,675	<,000**
2.2 Salario adecuado/elevado	3,50	3,26	2,607	,010*
2.3 Compaginar trabajo	2,79	2,77	0,144	,885
2.4 Salidas profesionales	3,78	3,39	4,029	<,000**
2.5 Desarrollar mi vocación	3,81	3,72	1,074	,283
2.6 Desarrollar capacidades	3,25	3,74	-5,410	<,000**
2.7 Influencia sobre las personas	3,02	3,03	-0,141	,888
2.8 Ayudar a los demás	3,60	3,26	3,618	<,000**
2.9 Relacionarse con otros	3,20	3,73	-4,813	<,000**

Nota: Diferencias significativas resaltadas en negrita (\*p≤,05, \*\*p≤,01)

En la comparación de ambas profesiones, el grupo de psicología afirma obtener, en mayor medida que el grupo de ingeniería, los siguientes logros: estatus y prestigio ( $t = 11,493$ ,  $p < ,000$ ), salario ( $t = 13,041$ ,  $p < ,000$ ), salidas profesionales ( $t = 13,405$ ,  $p < ,000$ ), desarrollar la vocación ( $t = 4,146$ ,  $p < ,000$ ) y ayudar a los demás ( $t = 4,766$ ,  $p < ,000$ ). Por su parte, el grupo de ingeniería informa que la profesión les permite desarrollar sus capacidades ( $t = -9,884$ ,  $p < ,000$ ) y relacionarse con los demás ( $t = -16,792$ ,  $p < ,000$ ). Estos resultados parecen contradictorios con lo esperado, ya que el grupo de profesionales de psicología afirma obtener objetivos extrínsecos, que se consideran más propios de una profesión

como la ingeniería, según los tradicionales estereotipos y roles sociales de género.

La comparación de medias de hombres y mujeres arroja resultados similares, con la salvedad de que en este caso no se obtienen diferencias significativas entre ambos sexos en la pregunta sobre la vocación.

### Dificultades encontradas

A continuación se analizan las dificultades que han encontrado los y las profesionales de ambas disciplinas en el desarrollo de sus carreras. Las alternativas de respuesta son la falta de formación, la discriminación de género, el intrusismo profesional, la compatibilización de la vida laboral con la personal y familiar, y la falta de confianza en uno/a mismo/a.

Tabla 6. Dificultades encontradas por profesión y sexo

	PSICOLOGÍA	INGENIERÍA	t	Sig.
3.1. Falta de formación	2,92	2,70	2,081	,039*
3.2. Discriminación de género	2,78	1,93	7,451	<,000**
3.3. Intrusismo profesional	3,30	2,65	4,888	<,000**
3.4. Compatibilización	2,47	3,17	-5,333	<,000**
3.5. La falta de confianza	2,16	2,47	-2,497	,013*
	MUJERES	HOMBRES	t	Sig.
3.1. Falta de formación	2,67	2,77	-1,057	,291
3.2. Discriminación de género	2,77	1,76	10,885	<,000**
3.3. Intrusismo profesional	2,99	2,66	3,121	,002**
3.4. Compatibilización	2,98	3,08	-0,938	,349
3.5. La falta de confianza	2,34	2,45	-1,117	,264

Nota: Diferencias significativas resaltadas en negrita (\* $p \leq ,05$ , \*\* $p \leq ,01$ )



El grupo de psicología obtiene puntuaciones significativamente más altas que el de ingeniería industrial en tres dificultades: falta de formación ( $t = 2,81, p < ,039$ ), discriminación de género ( $t = 7,451, p < ,000$ ) e intrusismo profesional ( $t = 4,888, p < ,000$ ). Mientras que el grupo de ingeniería industrial obtiene puntuaciones significativamente más elevadas en compatibilización entre vida laboral y personal/familiar ( $t = 5,333, p < ,000$ ) y falta de confianza ( $t = 2,497, p < ,013$ ). En la comparación de las respuestas de hombres y mujeres aparecen menos diferencias, siendo las mujeres quienes afirman encontrar más dificultades en relación con la discriminación de género ( $t = 10,885, p < ,000$ ) y el intrusismo profesional ( $t = 3,121, p < ,002$ ).

### Conclusiones

En general, los resultados indican la elevada diversidad de género de los perfiles de competencias definidos por los grupos de profesionales de ambas disciplinas. La comparación de los resultados por profesiones y sexos denota la asociación de la psicología con las mujeres, y la ingeniería con los hombres; sin embargo, los diferentes grupos coinciden en el perfil ideal para el ejercicio profesional, que además agrupa características muy diversas, como habilidades interpersonales, resolución, análisis y control emocional. Los perfiles de competencias, tal y como son definidos por los propios profesionales en activo, no coinciden con la percepción estereotipada existente en la sociedad. En un estudio sobre la percepción estereotipada de las profesiones (Candela, 2007), se comprueba cómo el alumnado de secundaria relaciona la psicología con el rol tradicional femenino, y la ingeniería industrial con el rol masculi-

no. La imagen que los jóvenes estudiantes se han formado acerca de las profesiones difiere de la diversidad de competencias, puestos y actividades que las caracteriza.

En el análisis de las metas alcanzadas, los resultados son contradictorios con los estereotipos de género que atribuyen el cumplimiento de motivos intrínsecos a profesionales de psicología, y motivos extrínsecos a profesionales de ingeniería industrial. En este trabajo, los grupos de mujeres y psicología afirman alcanzar en mayor medida que los grupos de hombres e ingeniería industrial las metas de estatus y prestigio, salario y salidas profesionales, entre otras, características que se consideran más propias del estereotipo masculino asociado a la profesión de ingeniería. Por otra parte, los objetivos de desarrollar las propias capacidades y relacionarse con los demás, tradicionalmente asociados al rol femenino, son también susceptibles de alcanzar a través de una profesión estereotipadamente masculina, como es la ingeniería industrial. Los resultados de este estudio demuestran la amplia variedad de objetivos que se pueden alcanzar en cualquiera de las profesiones, no quedando restringidas las opciones de desarrollo profesional a lo dictado por los estereotipos y roles de género.

Por último, los resultados relativos a las dificultades encontradas en el desarrollo de carrera demuestran la discriminación de género que sufren las mujeres en el mercado laboral. Se esperaba que la discriminación de género fuese una barrera más destacada en el grupo de ingeniería industrial, por tratarse de una profesión tradicionalmente masculina, donde las mujeres encuentran mayores dificultades para el desarrollo de su carrera. Sin embargo, es el grupo de psicología el que más destaca este problema.

Los resultados muestran una imagen de la psicología como una profesión que necesita defender su espacio profesional, proponiendo la estrategia de la formación y la acreditación como mejor forma de afrontar los problemas del creciente intrusismo profesional. Por su parte, la ingeniería industrial se muestra como profesión muy exigente en cuanto a formación y dedicación, **puesto que las dificultades más importantes para este grupo son la compatibilización de la vida laboral con la privada y la falta de formación.**

A partir de estos resultados podemos concluir la **necesidad de diversificación profesional**, apoyada por la elevada **diversidad de género de los perfiles demandados**, como una forma de afrontar la discriminación contra las mujeres. La segregación horizontal mantiene a mujeres y hombres en sectores de actividad y puestos diferentes, **sin argumento válido que lo justifique.** La transmisión, por parte de los agentes implicados en la socialización y formación de los jóvenes, de imágenes no sesgadas de las profesiones resulta fundamental para lograr la **diversificación profesional de mujeres y hombres.**

## Bibliografía

Barberá, E. (1998). *Psicología del género*. Madrid: Editorial Ariel.

Barberá, E., Candela, C., López, M., Ramos, A., Sarrió, M., Albertos, P., Benítez, I. J., Díez, J. L. y Lacort, J. A. (2005). *Género y diversidad en un entorno de cambio*. Valencia: Servicio de Publicaciones de la UPV.

Barberá, E., y Candela, C. (2004). Motivaciones y participación de las mujeres en las organizaciones laborales. En E. Barberá, L. Mayor, M. Chóliz, E. Cantón, E. Carbonell, C. Candela, y C. Gómez (Eds.), *Motivos, emociones y procesos representacionales: de la teoría a la práctica* (pp. 55-46). Valencia: Fundación Universidad – Empresa de Valencia, ADEIT.

Candela, C. (2007). *Motivaciones y expectativas profesionales. Análisis desde la perspectiva de género*. Tesis doctoral. Valencia: Universitat de València.

Casanova, M. (2004). *Gestión de la Diversidad. Una estrategia incluyente para un escenario diverso*. Conclusiones Ciclo 'Mujeres y Diversidad Laboral', organizado por DIVERS@, Universitat de València. Valencia.

Eagly, A. H. y Arau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.

Fagenson, E. A. (1993). *Women in management: Trends, issues, and challenges in managerial diversity*. Newbury Park: Sage.

Gámez, E. y Marrero, H. (1997). Metas y motivos en la elección de la carrera de psicología. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 3(5-9). Versión electrónica.

Generalitat Valenciana (2005). *El mercado de trabajo en la Comunitat Valenciana desde la perspectiva de género*. Valencia: EQUAL-Generalitat Valenciana.

Grant, J. (1988). Women as managers: what they can offer to organizations. *Organizational Dynamics*, 16, 56-63.

Helgesen, S. (1990). *La ventaja de ser mujer*. Colección Mujeres en Management. Ediciones Granica.

Instituto de la mujer (2006). *Mujeres y hombres en España*. Informe del Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e Instituto Nacional de Estadística. 7 de marzo de 2006.

Jacobson, B. (1999). Diversity management process of transformation change. Comunicación presentada en Total E-Quality Management Conference, Nuremberg.

Lisbona, A., Sáinz, M. y López - Sáez, M., (2004) *Mujeres ingenieras: percepciones de su vida profesional*. *Revista de Psicología General y Aplicada*. 57 (2). 161 - 180.

Martínez, A. y Zurriaga, R. (1998). *Gestión de competencias*. *Informació Psicològica*, 68, 30-35.

Ramos, A. (2005). *Mujeres y Liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Publicaciones Universitat de València.

Rosener, J.B. (1990). Ways women lead. *Harvard Business Review*, noviembre-diciembre, pp. 119-125.

Sampedro, J. L. (2002). *El mercado y la globalización*. Barcelona: Ediciones Destino.

Universidad Politécnica de Valencia (2005). *Datos estadísticos*. Universidad Politécnica de Valencia. Valencia: Editorial UPV.

Universitat de València (2007). *Recull de dades estadístiques. Curs 2006-2007*. Valencia: Servicio de Análisis y Planificación - UVEG.

Fecha de recepción: 14/02/2009  
Fecha de aceptación: 12/07/2009