

MODELOS SOCIALES Y MERCADO LABORAL: UN ESTUDIO CON ALUMNADO UNIVERSITARIO¹

Trinidad Donoso Vazquez
Pilar Figuera Gazo
M^a Luisa Rodríguez Moreno

Universidad de Barcelona. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico
en Educación. Barcelona. España.

¹ Estudio financiado por l'Institut Català de les Dones.

RESUMEN

El presente trabajo es un estudio exploratorio de las representaciones del alumnado universitario respecto a los roles masculino y femenino en el contexto laboral, y el análisis de las diferencias vinculadas al sexo del estudiantado. En la investigación se elaboró, para tal fin, la escala *Percepciones de rol de género en el trabajo* (PRGT). Forman la muestra un total de 298 estudiantes universitarios elegidos por conglomerados y procedentes de diversas titulaciones del ámbito socioeducativo: Trabajo Social, Educación Social, Pedagogía y Formación del Profesorado.

Los resultados permiten apreciar las concepciones que subyacen en el alumnado universitario; y contrastar las percepciones y el funcionamiento de los modelos sociales. Las conclusiones apuntan a la alta consistencia entre las valoraciones de universitarios y universitarias respecto a los rasgos analizados. Esto pone de manifiesto la influencia de los modelos sociales en la construcción de las identidades de género y la persistencia de estereotipos fuertemente anclados en el imaginario social.

Palabras Clave

Carrera profesional mujer universitaria, roles diferenciados de género, mercado laboral.

ABSTRACT

That work studies the university students' representations of the masculine and feminine roles in the labor context; besides, it analyses the differences connected to the student population sex, the typology of the students and/or the family context. The scale *Perceptions of gender role in work* (PGRW) has been elaborated ad hoc for that research. The sample was constituted for a total of 298 university students chosen by conglomerates and coming from diverse degrees of the socio-educational scope: Social Work, Social Education, Pedagogy and Teachers Training. The results allow appreciating the conceptions that underlie in the university pupils. The analysis released by sex allows contrasting the perceptions and the functioning of the social

models. One important conclusion is the high consistency between the evaluations of college students (men and girls) with respect to the analyzed characteristics; this fact shows the influence of social models in the construction of gender identities and in the persistence of stereotypes strongly anchored in social imaginary. Those stereotypes bear, thus, the change processes, limiting the possibilities of policies towards equality.

Key words

Women, Higher Education, Gender Differences Perception..

INTRODUCCIÓN

Los estudios sobre las desigualdades por razón de género en el mundo del trabajo han ido, en ocasiones, proporcionando luz, pero en otras ocasiones han dibujando cierto claroscuro sobre la misma realidad, de manera que todavía queda mucho por hacer y faltan elementos de análisis y de comprensión del fenómeno.

En efecto: la búsqueda científica ha confirmado que, pese a que hombres y mujeres jóvenes universitarios muestran la misma orientación e implicación hacia los roles laborales y actitudes similares hacia la concurrencia de varios roles adultos, persisten diferencias de género respecto a los modelos considerados adecuados (Espín y Figuera, 1993; Figuera, 1996). El reparto de las tareas domésticas en parejas de doble carrera continúa siendo muy desigual. Por Ésta y muchas otras causas, los estudios detectan un alto nivel de conflicto de rol (dualidad entre la familia y los intereses profesionales) sobre todo a partir de la maternidad, periodo que, en el caso de la mujer universitaria, coincide habitualmente con un momento de dedicación laboral importante. Zimpfer y Detrude (1990) apuntan algunas variables entre las cuales destaca la mayor tendencia en la mujer a posponer sus planes profesionales a favor del progreso de la carrera profesional de su pareja y una mayor implicación de las mujeres en los roles familiares.

Esta realidad y la pérdida de posibilidades en el desarrollo de la carrera de las mujeres han conducido a una reivindicación social generalizada que ha promovido la

implantación de medidas como: nuevos modelos de carrera a tiempo parcial, solicitud de flexibilidad horaria, realización del trabajo en casa, y otras muchas alternativas facilitadoras. Las políticas públicas han incidido en este terreno para aminorar las desigualdades de género, pero no siempre han obtenido los resultados esperados (paradójicamente, en ocasiones, han tenido efectos contrarios si han derivado hacia "políticas para mujeres", que pueden haberlas conducido a una menor implicación en su carrera profesional). Así, las administraciones se muestran cada vez más interesadas en promover medidas que ayuden a compatibilizar trabajo y familia. Pero, mientras las percepciones del rol dictaminen quiéN ha de ocuparse de qué y este estado de cosas provoque en las mujeres ansiedad y culpa (por creer que abandonan roles que les pertenecen específicamente), las leyes bien poca cosa podrán conseguir.

GÉNERO Y DESARROLLO PROFESIONAL

La combinación de barreras externas y barreras internas puede dar, como resultado, lo que se entiende por barreras interactivas. Esta interactividad se manifestará en diferentes momentos profesionales y vitales pero podrá cambiar según se viva la dinámica social y laboral. Para ordenar el discurso podemos detenernos en dos momentos de gran significado en lo que respecta a la mujer universitaria:

- a) Barreras que la mujer se encuentra en el momento en que quiere insertarse en el mundo del trabajo
 - i. Podemos afirmar que a en el momento de escoger unos estudios o una carrera profesional (preparación académica) las mujeres ven reducidas sus alternativas. La influencia del género en este aspecto queda demostrada en trabajos ya clásicos como Borderias y Carrasco (1994), Ballarín (2001), informes del Instituto Navarro de la Mujer (2000), Instituto Andaluz de la Mujer (1999) y otras muchas publicaciones.
 - ii. Las instituciones que tipifican y clasifican las ocupaciones (ya sean de ámbito estatal o europeo) y que publican los diccionarios de títulos de ocupaciones,

observatorios, o yacimientos profesionales, suelen incurrir en sexismos y posturas discriminatorias.

La segregación denominada horizontal es, de hecho, una sutil barrera que no se debe dejar de lado cuando se trata de la selección profesional de las mujeres o de la construcción del proyecto profesional realizado por ellas mismas (Elejabeitia y López, 2003).

- iii. Una serie de limitaciones psicológicas pueden acontecer barreras de difícil detección y diagnóstico. Los indicadores contra el riesgo de exclusión social y varios documentos publicados en proyectos de la unión Europea (SURT, 2005) sugieren la necesidad de prevenir situaciones de fomento de baja autoestima, de baja confianza en las posibilidades de conseguir unos objetivos (autoeficacia de bajo nivel) y de pérdida de la confianza en una misma. Estas barreras pueden estar vinculadas, sinérgicamente, a los estilos de atribución (al logro y al fracaso) y a las diferentes expectativas de éxito, con lo cual su detección y su tratamiento se hacen todavía más complejos (Padilla, 2002).

- iv. La ausencia de modelos femeninos en el marco de la historia de la humanidad (Ministerio de Cultura, 1985) en la producción y en la búsqueda científica, también ha sido y sigue siendo una barrera interpuesta en el desarrollo de la carrera femenina. En una investigación reciente del Círculo de Progreso se evidenciaba la falta de modelos que han tenido las mujeres profesionales en el desarrollo de la carrera (Círculo de Progreso, 2004). Relacionado con este aspecto, se ha investigado y argumentado sobre el papel de los mentores, personas de las organizaciones que ocupan niveles superiores y cuyo grado de influencia y de conocimiento cuentan mucho al proporcionar la movilidad vertical y el espaldarazo profesional al protegido. Estos mentores parecen ser esenciales en el desarrollo de la carrera de los hombres; enseñan las reglas del juego en el momento de la promoción y ayudan a eliminar obstáculos derivados de los estereotipos y de las actitudes. Parece admitido que las mujeres tienen difícil acceso a esa figura empresarial, cosa que dificultaría el progreso en su carrera dentro de las organizaciones. Para una visión más exhaustiva de este tema consultar la Tesis de Muñoz, (2004).

v. La discriminación informal todavía es un hecho presente en procesos de selección, promoción y compensación laboral y es un tema difícil de evaluar o medir (Bom, 1994). (Melamed, 1995; Butler y Skattebo, 2004)

b) Barreras que la mujer encuentra en el puesto de trabajo propiamente dicho que impiden su carrera profesional.

vi. La segregación vertical en el lugar de trabajo, conocida como la restricción a las mujeres de los puestos de toma de decisiones y de puestos directivos (Van Vianen y Fischer, 2002)

Es un tipo de barrera impuesta no solamente por la sociedad sino por las mismas mujeres. Algunas de las razones aducidas podrían ser las amplias fracturas socioeconómicas que presenta la evolución de mujeres y hombres, la perdurabilidad de los estereotipos de género (Espín, 2005; Fleming, 2005) y otras variables debidas a atavismos familiares que todavía perduran.

vii. Esta reluctancia del marco empresarial acaba siendo la causa de la construcción de una de las barreras más claras: la existencia de salarios más bajos. Los últimos Informes del Instituto Nacional de Estadística y del Instituto de la Mujer (Informe Mujeres-Hombres, 2006) evidenciaban que si se analizan las diferencias entre sexos, se observa que una licenciada gana un 33,75% menos que un licenciado; pero que esta diferencia es todavía mayor cuanto menor es el nivel de estudios. Las categorías A, D, E y F tienen los salarios más elevados; así, en el caso de la dirección de empresas, el salario bruto medio es un 75,97% superior al total, y también en estas categorías las diferencias salariales entre mujeres y hombres son destacables: una directora de empresa gana un 35,58% menos que su equivalente masculino; estas diferencias arrancan del hecho de que se admite a las mujeres en estatus laborales con menor responsabilidad; y estos es así, muchas veces, al considerar que las mujeres pueden ser más absentistas que los hombres por causas de maternidad, por deberes familiares, y porque han tenido menos posibilidades de formación continua, etc. (Morrison y Von Glinow, 1990)

viii. Aspectos un tanto delicados y de difícil resolución son la multiplicidad de roles desempeñados por las mujeres. La jornada múltiple no es sólo una suma de

jornadas sino una superposición de jornadas tal y como expresan Coria, Freixas y Covas, (2005). Serían, por ejemplo, el conflicto entre los roles de trabajadora y el de cuidadora de la familia (Padilla, 2002), la multiplicidad de roles (Gimeno y Rocabert, 1998) y la misma desmotivación que las mujeres van acumulando al ver las dificultades que la sociedad les pone. Esta desmotivación o desincentivación reducen el índice de empleabilidad y ralentizan los itinerarios de formación y de puesta al día de los conocimientos técnicos y/o generales. La perspectiva de tener que pasar por ciertos periodos de formación y de actualización, combinándolos con la multiplicidad del roles que ha da de ir desarrollando día a día, también se considera una barrera sutil, pero barrera al fin y al cabo. El rol de estudiante y el rol de madre de familia o de ama de casa es difícil y pesado y cuesta poner en marcha la formación continua si no se dispone del espaldarazo social y de ayudas ad hoc. Reformular los itinerarios educativos mientras el mundo del trabajo cambia aceleradamente exige todo un entramado de acciones políticas.

FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo forma parte de un estudio mucho más amplio sobre las barreras de género internalizadas del alumnado universitario que interferirán en la construcción del desarrollo profesional de la mujer. En este artículo se presentan únicamente los resultados de la escala de *Percepciones de rol de género en el trabajo* (PRGT), cuya finalidad es conocer qué percepción tiene el alumnado universitario de los roles masculino y femenino en el mundo del trabajo, a fin y efecto de comprobar la relación que pueda existir entre percepciones estereotipadas de género y sus implicaciones en el mundo laboral.

Los objetivos en concreto de este trabajo son:

1. Identificar los roles de género percibidos por los/las estudiantes universitarios en relación al mundo del trabajo.
2. Comprobar el grado de sensibilidad hacia las barreras de género según distintas variables de entrada de la muestra.

METODOLOGÍA

El presente trabajo obedece a un estudio diagnóstico de carácter exploratorio a través de una investigación por encuesta. El análisis psicométrico del cuestionario ha sido objeto de otra publicación. El instrumento reúne las propiedades psicométricas de validez y fiabilidad. El estudio piloto permitió realizar los ajustes pertinentes e introducir los cambios en la versión definitiva (Rodríguez, Vila y Freixa, 2008).

En esta publicación se analiza únicamente la escala PRGT (*Percepciones de rol de género en el trabajo*) elaborada específicamente para la investigación. Consta de 24 ítems o preguntas que representan rasgos comportamentales de las personas en el mundo del trabajo, todos ellos relacionados en mayor o menor medida con estereotipos sobre hombres y mujeres. El alumnado debe responder en una escala tipo Likert de cinco puntos, el grado en que identifica estos rasgos en hombres y mujeres dentro del mundo laboral (**véase Anexo 1**).

Muestra

La muestra fue elegida por conglomerados, estaba constituida por 298 estudiantes de las Facultades de Pedagogía y Formación del Profesorado y se distribuyó entre las distintas titulaciones que se imparten de la siguiente manera: Pedagogía (38%); Formación de Profesorado (32%); Educación Social (23%). Y, con menor presencia, de Trabajo Social (5%) y Psicopedagogía (2%). Más de la mitad (57%) de la muestra estudia primer curso; el 24%, tercer curso; el 13%, segundo curso y el resto, cuarto de Pedagogía o segundo ciclo de Psicopedagogía.

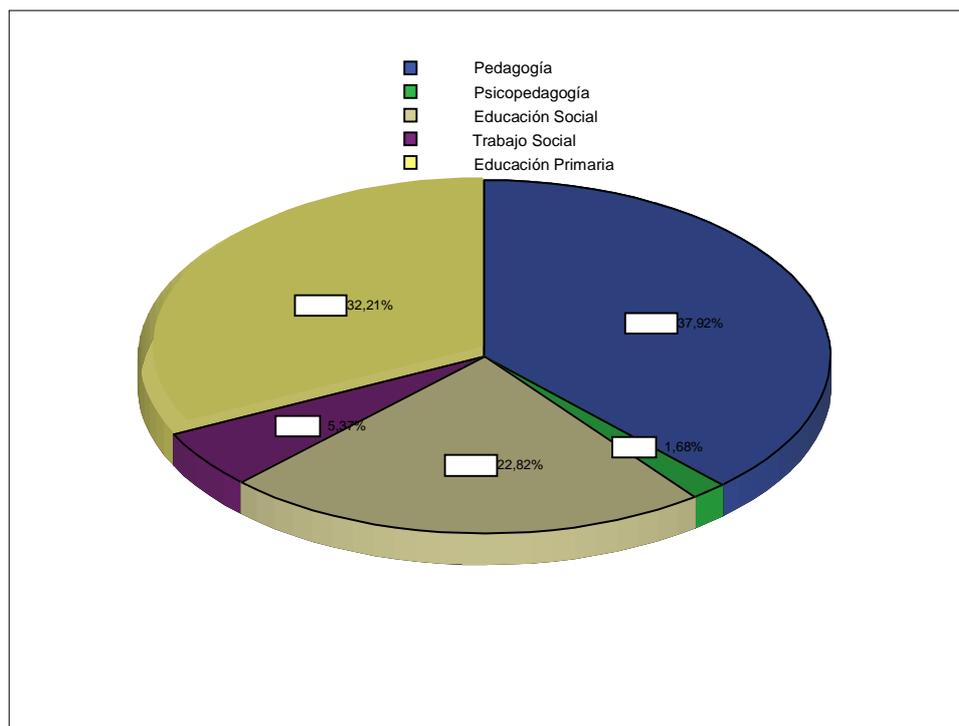


Gráfico 1. Distribución de la muestra por titulación

El perfil de la muestra corresponde fundamentalmente a mujeres (88%) pues los estudios que cursan están muy feminizados, al igual que sus salidas profesionales. Por lo tanto, probablemente, la tipología de chicos que cursan estos estudios pueden alejarse de los estereotipos masculinos. La vía de acceso es mayoritariamente (71%) el bachillerato. Es un alumnado que comparte estudios y trabajo, bien sea a jornada completa o a media jornada (49%). Sólo el 14% se dedica exclusivamente a la carrera, mientras que el 37% realiza trabajos esporádicos o temporales propios de la condición de estudiante. Finalmente, conviene indicar que la muestra, por su juventud (22 años de media), vive con su familia, que en su mayoría tiene estudios primarios (madres 41%; padres 39%). La diferencia entre padres y madres respecto a los estudios superiores es casi imperceptible: 25% frente al 24%.

Análisis de datos

El análisis de datos del cuestionario se hizo mediante el paquete informático SPSS aplicando procedimientos estadísticos descriptivos y de contraste.

RESULTADOS DE LA ESCALA PRGT

La escala de percepciones de roles de género en el trabajo no es una escala de masculinidad o feminidad, como la muy conocida de S. Bem (1974, 1977), sino una escala para detectar cómo mujeres y hombres perciben o ven el rol masculino y femenino dentro del mercado de trabajo; se trata, por lo tanto, de roles percibidos. El alumnado puntúa, en función de su vivencia y experiencia, sobre un total de 24 ítems, en una escala Likert de 0 a 5 puntos, el grado en que cree que aquellos rasgos están presentes en hombres y en mujeres dentro del mundo laboral. La Tabla 2 muestra las puntuaciones medias que el alumnado de la muestra otorga a cada uno de los 24 ítems y los resultados que se obtienen al realizar el contraste de medias con datos.

El análisis de estos resultados muestra que en todos los ítems hay diferencia significativa, excepto en cuatro de ellos. Se comprueba también que la mayoría de las barreras internas que los autores y autoras describen en la literatura y en estudios de investigación siguen siendo percibidas –aún en la actualidad– por el alumnado en general. Así, y por orden de importancia en función de las diferencias encontradas, se puede afirmar que:

- *"El tiempo de atención a la familia y al hogar"* y el *"esfuerzo por compatibilizar familia y trabajo"* (ítems 17 y 15) obtienen mayor media para las mujeres.
- Las mujeres *"aceptan con más frecuencia trabajos de menor remuneración económica"* que los hombres (ítem 13).
- Las mujeres tienen mayor *"capacidad de organización y planificación de las tareas laborales"* que los hombres (ítem 1).
- Los hombres tienen una mayor *"autoestima personal"* y mayores *"expectativas de éxito profesional"* que las mujeres (ítems 22 y 24).
- Los hombres atribuyen *"los errores laborales a los otros"* y *"los éxitos laborales a sí mismos"* más que las mujeres (ítems 20 y 21); también dan más valor que éstas al *"prestigio y al poder dentro de la organización"* (ítem 14) y tienen más *"confianza profesional en las propias competencias"* (ítem 23). El alumnado piensa que también los hombres tienen una mayor *"disponibilidad horaria"* que las mujeres (ítem 9).

- Las mujeres se preocupan más que los hombres por *"la mejora de las personas de su entorno"* (ítem 16).
- Las mujeres tienen más *"creencias y prejuicios con las personas de su mismo género"* que los hombres (ítem 19) pero se *"sienten más satisfechas con el trabajo bien hecho"* que ellos (ítem 8), tienen más *"habilidades de comunicación interpersonal"*, *"asumen más las responsabilidades laborales"* y *"colaboran más con sus compañeros"* (ítems 5, 4 y 12), disponen más que ellos de *"mecanismos de autocontrol"* (ítem 3), y les superan en *"esfuerzo y espíritu de superación en el trabajo"* (ítem 10).
- El alumnado también percibe que las mujeres muestran menor *"estabilidad emocional"* que los hombres en el contexto laboral (ítem 2).

ítem	media de los ítems del rol femenino	media de los ítems del rol masculino	t student	significación
1	4,20	3,39	13,365	,000*
2	3,41	3,71	-4,163	,000*
3	3,77	3,49	4,323	,000*
4	4,27	4,03	5,021	,000*
5	4,35	3,76	5,086	,000*
6	3,84	3,93	-1,402	,162
7	4,08	4,09	-,058	,954
8	4,40	4,12	5,466	,000*
9	3,15	4,24	-7,220	,000*
10	4,22	4,01	4,415	,000*
11	3,51	3,65	-1,763	,079
12	4,27	3,70	3,618	,000*
13	4,16	2,80	16,898	,000*
14	3,42	4,21	-11,109	,000*
15	4,63	2,93	21,348	,000*
16	4,37	3,23	7,274	,000*
17	4,63	2,86	24,067	,000*
18	3,48	3,60	-1,810	,071

19	3,46	2,94	5,854	,000*
20	2,81	3,42	-9,006	,000*
21	3,28	3,90	-9,815	,000*
22	3,40	4,02	-11,165	,000*
23	3,69	4,06	-7,522	,000*
24	3,77	4,30	-10,055	,000*

* Diferencias estadísticamente significativas con un riesgo de error del 1%

Tabla 1. Contraste de medias de la muestra total respecto a las escalas de rol femenino y rol masculino

Análisis de los roles de género en función del sexo

Uno de los puntos de interés del estudio radica en saber si existen diferencias significativas cuando se puntuaba en cada uno de estos aspectos según fuera el sexo del alumnado de la muestra. La tabla 3 presenta el análisis desagregado de los ítems.

ESCALA ROL FEMENINO					ESCALA ROL MASCULINO				
ítem	media muestra chicas	media muestra chicos	t student	Signific.	ítem	media muestra chicas	media muestra chicos	t student	Signific.
1	4,22	4,03	1,529	,127	1	3,39	3,35	,249	,804
2	3,44	3,12	2,067	,040**	2	3,70	3,67	,258	,797
3	3,76	3,69	,527	,599	3	3,51	3,38	,823	,411
4	4,30	3,94	3,041	,004*	4	4,05	3,86	1,304	,193
5	4,33	4,34	-,075	,940	5	3,79	3,49	,913	,362
6	3,89	3,31	3,942	,000*	6	3,91	4,06	-1,296	,201
7	4,09	3,91	,393	,694	7	4,13	3,79	,944	,346
8	4,40	4,27	,858	,391	8	4,15	3,88	1,744	,082
9	3,13	3,18	-,337	,736	9	4,28	3,91	,821	,413
10	4,23	4,06	1,214	,226	10	4,06	3,64	3,022	,003*
11	3,54	3,30	1,208	,228	11	3,65	3,67	-,109	,913
12	4,32	3,91	,873	,383	12	3,69	3,74	-,258	,797
13	4,17	3,97	1,131	,259	13	2,80	2,82	-,173	,863
14	3,40	3,50	-,704	,482	14	4,22	4,15	,491	,626
15	4,65	4,42	1,476	,148	15	2,92	3,06	-,816	,415
16	4,42	3,91	1,080	,281	16	3,22	3,27	-,321	,749
17	4,62	4,55	,571	,568	17	3,05	2,91	,241	,810
18	3,49	3,28	1,437	,158	18	3,62	3,50	,913	,365
19	3,44	3,55	-,450	,653	19	2,94	2,94	,023	,982
20	2,81	2,79	,125	,900	20	3,42	3,36	,309	,758
21	3,26	3,42	-1,012	,313	21	3,91	3,82	,512	,609
22	3,40	3,30	,708	,482	22	4,03	3,94	,597	,551
23	3,71	3,55	1,171	,243	23	4,10	3,79	2,235	,026**
24	3,80	3,48	2,095	,037**	24	4,31	4,24	,477	,633

* Diferencias estadísticamente significativas con un riesgo de error del 1%

** Diferencias estadísticamente significativas con un riesgo de error del 5%

Tabla 2. Contraste de medias en las dos escalas según el sexo del alumnado

El comentario a las pocas diferencias significativas que se han encontrado, algunas de ellas muy curiosas, puede resumirse en los puntos siguientes:

a) Cuando las personas de la muestra puntúan a "las mujeres" se han obtenido diferencias significativas en los ítems 6, 2, 4, y 24. Respecto al ítem 6 "*Iniciativa y afrontamiento de riesgos*", si se consulta la Tabla 3, se constata que los hombres habían obtenido una media ligeramente superior a las mujeres, pero que era uno de los pocos aspectos que no había resultado ser estadísticamente significativos. Ahora, al comprobar cómo valoran a las "mujeres", según el sexo, ha sido una de las pocas significativas. Las chicas obtienen una media al puntuar a las "mujeres" de 3,89, mientras que los chicos les otorgan una media de 3,31. Es decir, las chicas se ven a sí mismas mejor, con más iniciativa y afrontamiento del riesgo, mientras que los chicos las ven con algo menos de intensidad en ese rasgo.

b) En el ítem 2, "*estabilidad emocional*", las chicas perciben a las personas de su propio sexo con mayor estabilidad emocional (media de 3,44) mientras que los chicos las perciben algo menos estables (3,12). En el ítem 4, "*asumir responsabilidades laborales*" sucede algo semejante al anterior. Las chicas se ven a sí mismas mejor (media de 4,30) que los chicos a ellas (3,94). En el ítem 24, "*expectativas de éxito laboral o profesional*", las chicas perciben a las mujeres con mayores expectativas (media de 3,8) de lo que lo hacen los chicos (3,48).

c) En relación a cómo son percibidos "los hombres", ha aparecido como diferencia significativa el ítem 10, "*esfuerzo y espíritu de superación en el trabajo*". Es curioso observar que las estudiantes puntúan a los hombres mejor que los estudiantes de su propio sexo (medias de 4,06 y 3,64 respectivamente). Y, en relación al ítem 23, "*confianza profesional en las propias competencias*", las chicas perciben esta característica en el rol masculino de una manera significativamente más elevada que los chicos.

Análisis de los roles de género con las demás variables de entrada.

Se aprecian muy pocas diferencias significativas. Tan sólo se notan cuando se analizan las puntuaciones en función de la dedicación al trabajo del propio alumnado y con la ocupación de la madre.

Cuando se cruzan con el trabajo del alumnado, simplificado entre: "*No trabaja o lo hace de manera esporádica*" y "*Si trabaja: media jornada o jornada completa*" aparece sólo una diferencia significativa en el ítem 18 de la escala de "los hombres": "*Disponen de modelos en el lugar de trabajo*". Cabe recordar que este ítem era uno de los pocos que –al contrastar las medias– no presentaba diferencias significativas entre las puntuaciones que la muestra asignaba a las "mujeres" y a "los hombres" (ver tabla 2). Ahora, al comprobar cómo valoran a los hombres según el alumnado trabaje o no trabaje, se observa que el que trabaja percibe que los hombres disponen de más modelos en el lugar de trabajo (media de 4,21) y que esta diferencia es significativa respecto a lo que piensan los que todavía no se han incorporado al trabajo de forma más regular (media de 4,01).

El hecho de que no se haya encontrado ninguna otra diferencia en función de las variables de entrada parece algo digno de mención. Podría afirmarse que no se trata tanto de que el alumnado de la muestra no perciba esta barrera de género, sino de que todavía no es consciente de esa realidad laboral porque todavía no se ha incorporado plenamente al mundo laboral, consecuentemente, porque lo desconoce. Cuando se realiza esa incorporación es cuando empieza a percibir esa barrera. La diferencia encontrada es, precisamente, un indicador de la existencia de esa barrera.

En el caso de la ocupación de la madre (y se simplifica entre "amas de casa" y "trabajo remunerado") se presenta una diferencia significativa en el ítem 20, "*atribuyen errores laborales a los otros*" tanto de la escala de "los hombres" como de "las mujeres". El alumnado cuya madre trabaja fuera de casa piensa que tanto

mujeres como hombres atribuyen más los errores laborales a los otros (medias: 2,85 y 3,46 respectivamente) que los que tienen una madre ama de casa (medias 2,51 y 3,12 respectivamente).

La otra diferencia aparece en el ítem 21 de la escala de hombres: El alumnado cuya madre trabaja fuera de casa piensa que los hombres se atribuyen más el éxito a sí mismos que el alumnado cuya madre es ama de casa.

CONCLUSIONES

Queda clara una consistencia muy alta de las percepciones de roles femeninos y masculinos, de manera que los modelos sociales funcionan igual para chicas que para chicos.

Los resultados obtenidos plantean las siguientes cuestiones o puntos para la reflexión:

- La construcción social de roles femeninos y masculinos es una realidad que parece, a la luz de los datos detectados, traspasar las diferencias de género, los estudios o las generaciones. Chicos y chicas universitarios han elaborado un perfil similar y marcadamente diferente de roles por hombres y mujeres dentro del mundo del trabajo.
- Es interesante resaltar los rasgos que mujeres y hombres atribuyen a roles masculinos dentro del mundo del trabajo:

Poseen mayor autoestima personal

Poseen mayores expectativas de éxito profesional

Atribuyen los errores laborales a los demás

Atribuyen los éxitos laborales a sí mismos

Dan más valor al prestigio y al poder dentro de la organización

Tienen más confianza profesional en las propias competencias

Tienen una mayor disponibilidad horaria que les mujeres

Como se podrá comprobar se constata la valoración positiva que estos rasgos tienen en el mercado laboral.

- Las actuales mujeres universitarias han planificado su trayectoria profesional anticipándose a los conflictos de roles; hecho que confirma la importancia de dar apoyo a la mujer en la elaboración de planes de futuros, tal y como destacan, en relación a las estudiantes universitarias, Allen y Taylor (2006). En caso contrario se produce una sobresaturación de roles que acaba generando conflictos de rol y no una compatibilización de roles como se ha podido comprobar en otros estudios.
- En las circunstancias actuales el sistema tendría que aplicar medidas de equilibrio para dar respuesta a estas necesidades de las mujeres universitarias.

REFERENCIAS

- Allen, J.K. & Taylor, K. (2006). The senior year transition: women undergraduates search for a Path. *Journal of College Student Development*, vol. 47 (6), 595-608.
- Ballarín, P. (2001). *La educación de las mujeres en la España contemporánea (Siglos XIX-XX)*. Madrid: Síntesis.
- Bem, S. (1974). The Measurement of Psychological Androgyny, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42 (2), 155-162.
- Bem, S. (1977). On the Utility of Alternative Procedures for Assessing Psychological Androgyny, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45 (2), 196-205.
- Bom, W. (1994). *Abrirse paso. Orientación laboral y profesional para mujeres*. Barcelona: El Roure Editorial.
- Borderias, C.y Carrasco, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icària.
- Butler, A.B. y Skattebo, A. (2004). What is acceptable for women may not be for men: the effect of family conflicts with work on job-performance rating. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*. 77. 4. 553-564.

- Círculo de Progreso (2005). *Informe Mujer y Empleo: opciones y decisiones*. Madrid: Círculo de Progreso.
- Coria, C., Freixas, A., y Covas, S. (2005). *Los cambios en la vida de las mujeres*. Barcelona. Paidós.
- De Sola, A.; Martínez Benlloch, I. y Meliá, J.L. (2003). El cuestionario de actitudes hacia la igualdad de géneros (CAIG): elaboración y estudio psicométrico. *Anuario de Psicología*, vol. 34, nº 1, 101-123
- Elejabeitia, C, y López Sáez, M. (2003). *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Madrid: CIDE, Instituto de la Mujer, MEC.
- Espín, J.V. y Figuera, P. (1993) Las expectativas de rol en universitarios/as, en C. Flecha e I. de Torres (eds.) *La mujer, nueva realidad, respuestas nuevas*. Madrid: Narcea, 272-284.
- Espín, (coord.) (2005). *Publicitat i sexisme: la mirada crítica de l'alumnat universitari*. Informe de Recerca. (Recerca finançada per l'Institut Català de les Dones. Resolució PRE/293/2005.
- Figuera, P. (1996). La inserción del universitario en el mercado de trabajo. Barcelona: EUB.
- Fleming, M. (2005). Género y autonomía en la adolescencia: las diferencias entre chicos y chicas aumentan a los dieciséis años. *Revista de Investigación Psicoeducativa*. 3, (2) 23-35.
- Gimeno, M.J. y Rocabert, E. (1998). Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional. *Revista de orientación y psicopedagogía, /AEOP*, 9, (15) 25-36.
- INE y Instituto de la Mujer. (2006) *Informe Mujeres y Hombres en España. 2006*. Madrid: INE-Instituto de la Mujer.
- Instituto Andaluz de la Mujer (2000). *Informe sobre el estudio "Trabajadoras y trabajos en la Andalucía rural. La situación laboral de la mujer rural en Andalucía"*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Asuntos Sociales.
- Instituto Navarro de la Mujer (2000). *Itinerarios formativos y laborales de las tituladas universitarias de Navarra (1994-1999)*. Pamplona: Instituto Navarro de la Mujer.
- Melamed, T. (1995). Barriers to women's career success: human capital, career choices, structural determinants or simply sex discrimination. *Applied Psychology: an International Review*. 44 (4) 295-314.

- Ministerio de Cultura (1985). *El trabajo de las mujeres a través de su historia*. Madrid: Centro Feminista de estudios y Documentación. Ministerio de Cultura.
- Muñoz Soler, M.D. (2004). *Dones directives i lideratge: el cas de les empreses gironines*. Tesis doctoral. Universitat de Girona.
- Morrison, A.M., y Von Glinow, M.A. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*. 45 (2) 200-208.
- Padilla, M.T. (2002). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. *Portularia* 1, 223-232.
- Rodríguez Lajo, M., Vila, R. y Freixa, M. (2008). Barreras de género y actitudes hacia las redes sociales en alumnado universitario de las Facultades de Educación. *Revista de Investigación Educativa*, 26 (1), 45-72.
- SURT (2005). *Indicadores de Género contra la Exclusión Social*. Conferència Europea. Barcelona, 11 de novembre de 2005. Incluye CDrom.
- Van Vianen, y Fischer, A. H. (2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol. 75, Issue 3, pp. 315-337.
- Zimpfer, D.G. y Detruide, J.C. (1990). Follow-up of doctoral graduates in counseling. *Journal of Counselling and Development*, 69, 51-56.

ANEXO 1: ESCALA DE PERCEPCIONES DE ROL DE GÉNERO EN EL TRABAJO (PRGT)

Según tu vivencia y experiencia, identifica en qué medida aparecen los siguientes rasgos o aspectos de las mujeres y de los hombres en el mundo laboral. Valora en una escala de 1 (nada o muy poco) a 5 (Mucho)

	Mujeres						Hombres				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Capacidad de organización y planificación de las tareas laborales											
Estabilidad emocional											
Mecanismos de autocontrol											
Asumir responsabilidades laborales											
Habilidades de comunicación interpersonal											
Iniciativa i afrontamiento de riesgos											
Tiempo de dedicación al trabajo											
Satisfacción con el trabajo bien hecho											
Disponibilidad horaria											
Esfuerzo o espíritu de superación en el trabajo											
En el lugar de trabajo, ayudan a promocionar a personas del mismo sexo											
Colaboración con sus compañeros											
Aceptan con más frecuencia trabajos de menos remuneración económica											
Valor que dan al prestigio y al poder en el seno de la organización											
Esfuerzo en la compatibilización familia / trabajo											
Se preocupan por la mejora de las personas del entorno											
Tiempo de atención a la familia y al hogar											
Disponen, en el puesto de trabajo, de modelos (personas con responsabilidades que actúan como referentes en su trayectoria profesional)											
Tienen creencias y prejuicios con los de su mismo género											
Atribuyen los errores laborales a los demás											
Atribuyen los éxitos laborales a sí mismos/as											
Autoestima personal											
Confianza profesional en las propias competencias											
Expectativas de éxito laboral o profesional											