

IMPACTO DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN LAS COMPETENCIAS AUTOPERCIBIDAS DE LAS MUJERES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

IMPACT OF EMPLOYMENT TRAINING IN SELF-PERCEIVED COMPETENCES OF WOMEN FROM GENDER PERSPECTIVE

Alicia PUENTE MARTÍNEZ
Carmen DELGADO ÁLVAREZ
Universidad Pontificia de Salamanca

Data de recepción: 01/06/2011
Data de aceptación: 27/06/2011

RESUMEN

En esta investigación se estudia la incidencia de un programa de formación para el empleo, sobre la percepción de la propia vida. La muestra estuvo integrada por 90 mujeres voluntarias que recibieron un curso de formación pre-laboral sobre Telemarketing e Informática básica y que mostraron intereses profesionales.

Para evaluar el impacto del programa se diseñó la escala IFEM-5, que incluye aspectos cognitivos, afectivos y comportamentales de cinco dimensiones de la vida: personal, profesional, familiar, social y perspectiva de género. Las mujeres de la muestra valoraron en escala Likert de cinco puntos, cómo había afectado el programa de formación a los cinco aspectos considerados. Las dimensiones vita-

les más afectadas fueron: 1º social, 2º familiar y 3º personal, profesional y de género.

Las mujeres que viven en pareja modifican más sus atribuciones de género, que las que viven en familia de origen. Las que no trabajan modifican más su percepción del área profesional que las que trabajan. Tener hijos no influye en las percepciones.

Finalmente, se observa una estructura bidimensional en la percepción del impacto: (1) *Compromiso afectivo en las relaciones*: familiares y sociales frente a vida personal y profesional; (2) *Dimensiones vitales*: vida profesional y género frente a vida personal y relaciones personales.

PALABRAS CLAVE: Formación para el empleo / Perspectiva de género / Conciliación de la vida familiar y laboral / Techo de cristal.

ABSTRACT

This research studies the impact of a training program for employment on one's own life perception. The sample was composed by 90 female volunteers who received a pre-employment training course on Telemarketing and basic computing and who showed professional interests.

To assess the impact of the program, it was designed the IFEM-5 scale, which includes cognitive, affective and behavioral aspects of five life dimensions: personal, professional, family, social and gender perspective. Surveyed women rated on five-point Likert scale how the training program had affected the five aspects considered. The vital dimensions more affected by the program were: 1st social, 2nd family and 3rd personal, professional and gender perspective.

Women who live with their partners modify their gender attributions more than those who live with their family of origin. Those who do not work change their perception of the professional area more than women who work. Having children does not influence perceptions.

Finally, a two-dimensional structure is observed on impact perception: (1) *Affective commitment in relationships*: family and social versus personal and professional life; (2) *Vital dimensions*: professional life and gender against personal life and personal relationships.

KEY WORDS: Training for employment / Gender perspective / Reconciling family and professional life / Glass ceiling.

INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de los recursos invertidos en los últimos años en políticas de igualdad entre hombres y mujeres, ha sido posible

abordar el problema del empleo diseñando programas específicos de formación, con la finalidad de facilitar la inserción de las mujeres en el mundo laboral. El objetivo de estos programas no ha sido alcanzado en el modo pretendido. Tras casi medio siglo de actuaciones en este sentido, se mantiene lo que se conoce en la literatura como *generización de las estructuras de poder* fundamentalmente masculinas (Cucó, 2000). A pesar del notable incremento de la participación de las mujeres en estas estructuras se constata el diferente acceso a los puestos de decisión, y así aparece en investigaciones como la realizada por la red transnacional WIM XXI, bajo la Iniciativa NOW, comparando la situación de las mujeres en el Reino Unido, Italia, Austria, Alemania y España (Sarrió, Barberá, Ramos, & Candela, 2002).

La literatura sobre el tema ha acuñado el término *segregación de género* para aludir a esta diferencia, de modo que la desigualdad de mujeres y hombres frente al mercado laboral, se manifiesta no sólo en el diferente acceso al trabajo, sino también en la diferencia de sectores laborales ocupados (*segregación horizontal*) y en los niveles ocupacionales desempeñados en la jerarquía organizacional (*segregación vertical*). El análisis de los mercados de trabajo, permite concluir que “*si bien las diferencias sociolaborales que tradicionalmente separaban a hombres y mujeres se están reduciendo, la segregación laboral por género se constituye persistentemente como uno de los rasgos de los mercados de trabajo de los países desarrollados*” (Iglesias & Llorente, 2008, p. 4).

Frecuentemente se utiliza la metáfora “*techo de cristal*” para referirse a esta desigualdad. Esta metáfora fue acuñada en los años ochenta, para aludir a las barreras transparentes e imperceptibles que impiden a las mujeres con capacidad personal y profesional, alcanzar posiciones en los entornos laborales (Melamed, 1995a; Melamed, 1995b).

La complejidad de este fenómeno ha hecho que algunos/as autores/as, prefieran sustituir el término *techo de cristal* por el de *laberinto de cristal* (Berenguer, Castellví, Cerver, Juan & De la Torre, 1999) para aludir a este entramado complejo tan difícil de romper. Así, por ejemplo, mientras las desigualdades tradicionales en el acceso al trabajo van remitiendo, aumentan formas diferentes de mantener la desigualdad, y así lo avalan los datos empíricos que confirman que la segregación laboral por sexos está aumentando, o al menos ha interrumpido su tendencia a la reducción (Dolado & Felgueroso, 2002; Iglesias & Llorente, 2008).

La investigación sobre el *techo de cristal* ha mostrado las múltiples formas en que afecta negativamente a las mujeres que, en igualdad de competencias educativas y profesionales que los hombres, se enfrentan a mayores dificultades de inserción y promoción laboral (Lynnes & Thompson, 1997; Melamed, 1995b; Melamed, 1996; Schneer & Reitman, 1995; Stroh, Brett & Reilly, 1996).

Los estudios de género ofrecen variadas y numerosas explicaciones en tres áreas fundamentales:

- Diferencias de personalidad y socialización entre hombres y mujeres (Cox & Harquail, 1991; Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1995; Kirchmeyer, 1998; Melamed, 1995a).
- Diferencias en responsabilidades familiares asumidas por hombres y mujeres (Delgado & Martín, 2003; Greenhaus & Beutell, 1985; Hochschild, 1989; Paterna & Martínez, 2001; Powell & Butterfield, 1994; Schneer & Reitman, 1995; Tharenou, 1999).
- Barreras organizacionales e institucionales que impiden el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres (Cox &

Harquail, 1991; Delgado & Martín, 2000a; 2000b; 2003; Melamed, 1995b; Melamed, 1996; Powell & Butterfield, 1994; Ramos, Sarrió, Barberá & Candela, 2002; Sarrió, Barberá, Ramos & Candela, 2002; Schein, Mueller, Lituchy & Liu, 1996; Schneer & Reitman, 1995).

También se han propuesto varios modelos explicativos desde la teoría económica. La teoría del capital humano postula que la mujer anticipa una menor y más intermitente relación con el mercado de trabajo, por lo que los rendimientos de su inversión son menores, y ello conduce a peores resultados que los hombres. De esta forma, la segregación sería consecuencia de una solución de compromiso para mantener las decisiones de desigual distribución de tiempo entre mujeres y hombres en la familia. Frente a la explicación exógena anterior, se ha formulado un modelo explicativo endógeno, según el cual la segregación no se debe a las decisiones económicas previas de las mujeres, sino que es la existencia previa de la segregación la que condiciona las decisiones laborales de las mujeres (Rubery, Fagan & Maier, 1997).

Una visión integradora del problema, considera que el *techo de cristal* se sustenta en los dos elementos: por un lado, la cultura organizacional dominante refuerza la persistencia de creencias sociales estereotipadas sobre los géneros en detrimento de las potencialidades de las mujeres, y por otro lado, las decisiones sobre distribución de tiempos en la familia, hacen que las mujeres asuman responsabilidades domésticas mayoritariamente y con mayor implicación (Barberá, Ramos, Sarrió & Candela, 2002). Ambos aspectos configuran la estructura social, en la que la segregación laboral ha sido identificada como una de las formas de violencia contra las mujeres (Delgado, 2010).

Cabría esperar que los programas de formación para el empleo, diseñados para pro-

mover la inserción y promoción laboral de las mujeres, contemplan entre sus objetivos la actuación sobre este tipo de barreras, al menos en lo que a conceptualización del problema se refiere, dotando de herramientas a las mujeres para la comprensión de la situación de discriminación derivada del modo de organización social respecto al género. Habiendo sido el problema del *techo de cristal* (Wirth, 2002; Nicolson, 1997) y el de la *conciliación de la vida laboral y familiar o WFC* (Vera, 2009), identificados como barreras de primer orden para la igualdad, los programas específicos de formación para el empleo de las mujeres deberían abordar las cuestiones de género que operan sobre el comportamiento, y sobre los procesos psicológicos de construcción del self y del propio autoconcepto, regulando las motivaciones y aspiraciones y determinando sus decisiones futuras (Suárez, 2008).

Los programas de formación para el empleo que tienen como objetivo eliminar las barreras de acceso al mercado laboral de las mujeres, no siempre establecen estrategias y metodologías acordes con este objetivo. Una revisión sistematizada sobre los cursos de formación para el desarrollo de la dirección o *management development* (Bartram, 2005), muestra que éstos contribuyen a reforzar el modo típicamente masculino de actuación, utilizando materiales y marcos teóricos incongruentes con las teorías contemporáneas que avalan la efectividad de los estilos de liderazgo femeninos. Esta incongruencia entre objetivos y ausencia de perspectiva de género en la metodología utilizada, hace que el resultado sea un impacto negativo sobre la capacitación de las mujeres, al devaluar sus potencialidades, sin tener en cuenta los datos de investigación que muestran su eficacia.

La regla de la *invisibilización*, descrita como una de las estrategias que contribuyen a mantener el sesgo androcéntrico en la ciencia y el conocimiento (Harding, 1993) opera de este modo en el caso de la formación

para el empleo, al ignorar el potencial que suponen las competencias tradicionalmente asignadas al rol femenino, para nuevos y mejores estilos de dirección. El estudio de Bartram (2005) concluye afirmando que los cursos y talleres de formación para el empleo, no sólo no consiguen el objetivo planteado para el desarrollo de las mujeres, sino que su efecto parece abrir aún más la brecha de la desigualdad por no incluir la perspectiva de género en sus planteamientos. Por tanto, resulta pertinente plantear si los cursos de formación para el empleo adolecen de los mismos condicionantes que pretenden eliminar (Cordano, Scherer & Owen, 2002; Escapa & Martínez-Ten, 2009). Si bien la incorporación de la variable Género en la Psicología española se puede considerar reciente (Barberá & Cala, 2008) existe ya un corpus teórico suficiente para ser tenido en cuenta por los programas formativos elaborados desde las Políticas de Igualdad, que tienen como objetivo eliminar las barreras que dificultan el acceso de las mujeres al mundo laboral en condiciones de igualdad.

A la vista de estas consideraciones, en este estudio se pretende analizar si los programas de formación para el empleo: (a) refuerzan o modifican la orientación tradicional de las mujeres hacia el empleo (b) refuerzan o modifican las posiciones frente al mandato tradicional de género, por el que las cargas familiares son asumidas más y con mayor implicación por las mujeres.

MÉTODO

PARTICIPANTES

La muestra estuvo integrada por 90 mujeres que habían recibido un curso de formación pre-laboral de 120 horas sobre Telemarketing e Informática básica en la ciudad de León, durante el año 2008. El objetivo del curso era conocer el funcionamiento de los principales programas informáticos, profundizar en

aquéllos que se utilizan en la venta telefónica y practicar las habilidades sociales de venta. Las participantes en el curso se inscribían de forma voluntaria y eran formadas por las

propias empresas que ofrecían el servicio. La composición de la muestra aparece reflejada en la Tabla 1

Tabla 1. Composición de la Muestra

Edad	Mínimo: 20	Máximo: 64	Media: 30,5	D.T.: 8,3
Maternidad	Con hijos: 29 (32,2%)		Sin hijos: 61 (67,8%)	
Nº Hijos	Mínimo: 1	Máximo: 4	Media: 1,7	D.T.: 0,8
Convivencia	Sola: 13 (14,4%)	Pareja: 24 (26,7%)	Pareja e hijos: 19 (21,1%)	Familia de origen: 34 (37,8%)
Trabajo	Sí: 29 (32,2%)		No: 61 (67,8%)	
Expectativas Empleo (0-10)	Mínimo: 0	Máximo: 10	Media: 6,07	D.T.: 2,6

Variables e Instrumentos

Se diseñó la escala IFEM-5 (*Impacto de la Formación para el Empleo en Mujeres*) con cinco subescalas que evalúan los aspectos cognitivos, afectivos y comportamentales, en cinco variables o dimensiones vitales. La composición de las subescalas y la fiabilidad obtenida por el método de consistencia interna Alfa de Cronbach fue la siguiente:

1. *Dimensión personal*: 14 ítems de impacto en el autoconcepto, autoestima y bienestar personal. Alfa de Cronbach = 0.84

2. *Dimensión familiar*: 12 ítems de impacto en la concepción del rol doméstico y de cuidados. Alfa de Cronbach = 0.60

3. *Dimensión social*: 25 ítems relativos al impacto en la valoración de la red social propia, autonomía, ocio y tiempo libre. Alfa de Cronbach = 0.89

4. *Dimensión profesional*: 37 ítems sobre el impacto en la concepción de eficiencia y eficacia, satisfacción laboral, estilo relacional, trabajo en grupo y liderazgo. Alfa de Cronbach = 0.93

5. *Dimensión de perspectiva de género*: 27 ítems sobre factores explicativos de la desigualdad: organización y *techo de cristal*, discriminación, y políticas de igualdad. Alfa de Cronbach = 0.86

Para la validación de la escala se utilizó la estrategia de “validez de contenido” mediante la técnica de emparejamiento dimensión-ítem (Hambleton, 2000). Para ello se pidió a tres jueces expertos en Psicología del Trabajo y en Teoría de Género, que evaluaran la exhaustividad, relevancia y pertenencia del modo en que los 141 ítems iniciales valoraban las dimensiones que pretendían medir. Cada juez recibió un cuestionario, con la definición de cada una de las dimensiones evaluadas, y las instrucciones

para evaluar cada ítem en una escala de 0 a 5. Se eliminaron 16 ítems que no superaron las valoraciones de los jueces, por lo que la composición de la escala final fue de 115 ítems.

Aunque el tamaño de la muestra es insuficiente para considerar generalizables los resultados, se realizó con fines exploratorios un Análisis Factorial por el método de “Componentes Principales con rotación Oblícuca (Oblimin)”. La matriz sin rotar confirma un factor general en los ítems, que explica el 41% de la varianza total pudiendo considerarse satisfactoria este porcentaje satisfactorio (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2001).

La matriz rotada arroja cinco dimensiones con la siguiente composición factorial:

1. *Bienestar personal y género*: 28 ítems que explican el 15,07% de varianza. Incluye ítems de la dimensión personal (Ejemplo: “*La imagen que ahora tengo de mí misma ha mejorado en relación a como me veía antes del programa*”) y de la dimensión de género (Ejemplo: “*He tomado conciencia de que no debo sentirme culpable por dedicar más tiempo a mí misma*”)

2. *Dimensión profesional y género*: 25 ítems que explican el 14,27% de la varianza. Incluye ítems de la dimensión profesional sobre los problemas laborales de las mujeres (Ejemplo: “*Pienso que ahora tengo más posibilidades de promocionarme dentro del mundo laboral*”; “*Creo que las condiciones de participación en el mundo laboral de las mujeres son menores que las de los hombres*”)

3. *Relaciones familiares y género*: 26 ítems que explican el 11,18% de la varianza. Incluye ítems de la dimensión familiar y de género (Ejemplo: “*Con la formación he caído en la cuenta de que me siento demasiado responsable de la casa*”; “*El programa me ha hecho tomar conciencia de que asumo demasiadas obligaciones familiares*”)

4. *Dimensión social y género*: 14 ítems que explican el 5,84% de la varianza. Incluye ítems de la dimensión social (Ejemplo: “*La formación me ha hecho valorar la importancia de dedicar tiempo a mis amistades*”) y de la dimensión “perspectiva de género” (Ejemplo: “*La formación me ha hecho comprender las dificultades que tenemos las mujeres*”).

5. *Perspectiva de género*: 17 ítems que explican el 5,81% de la varianza. Incluye ítems de la dimensión “perspectiva de género” sobre los problemas laborales de las mujeres (Ejemplo: “*Creo que a las mujeres se les ofrecen menos oportunidades para desarrollarse profesionalmente que a los hombres*”)

La solución factorial rotada, muestra que la perspectiva de género aparece como la dimensión que explica menor porcentaje de varianza; pero satura en todas las demás dimensiones evaluadas.

Resultados

Los datos obtenidos fueron analizados con el programa estadístico SPSS 15. Las medias de impacto oscilaron entre moderado (3) y alto (4), como se muestra en la Tabla 2.

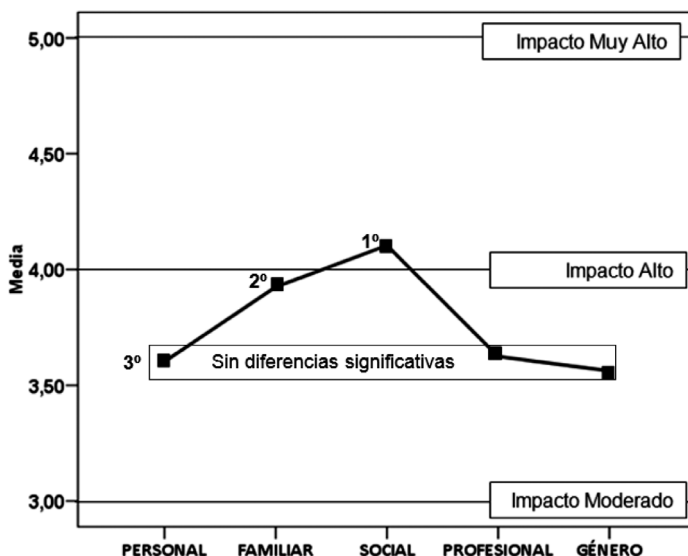
Tabla 2. Medias de impacto

<u>Subescalas</u>	<u>Media</u>	<u>Sx</u>
Personal	3,60	0,70
Familiar	3,92	0,54
Social	4,10	0,53
Profesional	3,62	0,66
Género	3,56	0,56

Los datos fueron sometidos a un MANOVA de medidas repetidas para determinar las diferencias entre las dimensiones evaluadas. La *Traza de Pillai* ($p=0,000$) confirma una diferencia significativa entre las dimensiones, con una potencia de la prueba igual a 1 y un tamaño del efecto alto ($\eta^2 = 0,666$).

La comparación de medias de las escalas mediante la prueba de Tukey muestra diferencias estadísticamente significativas ($p < 0,01$) entre todas las subescalas excepto profesional - personal ($p=0,774$), personal - género ($p=0,858$) y profesional - género ($p=0,346$). Como se aprecia en la Figura 1, las dimensiones familiar y social son las más afectadas por el programa formativo.

Figura 1. Impacto del programa en las dimensiones



Mediante MANOVA, se analizó el efecto de las variables de identificación (tipo de convivencia, trabajo actual, tener hijos) sobre las dimensiones de la escala. Se verificó previamente el cumplimiento de homogeneidad de varianzas entre los grupos mediante las pruebas de Box (multivariante) y Levene (univariante), obteniendo en todas ellas valores no significativos ($p > 0.05$).

- Tipo de convivencia

El tipo de convivencia tiene efectos significativos solamente en la escala de género ($p = 0,018$; *tamaño del efecto* = 11,2%). Resultó significativa ($p = 0,011$) la diferencia entre la media de las mujeres que viven en pareja y las que viven en familia de origen. El impacto del programa sobre la perspectiva de género de las mujeres, es mayor en las que viven en pareja (media = 3,8) que en las que viven en familia de origen (media = 3,3), aunque en ambas se sitúa entre moderado y alto.

- Trabajo actual

Se encontraron efectos significativos de esta variable solamente en la escala *profesional* ($p = 0,01$). La media de las mujeres que trabajan actualmente (3,54) fue significativamente menor que la de las mujeres que no trabajan actualmente (4,04).

- Tener hijos

No se obtuvieron efectos significativos en esta variable ($p = 0,144$).

- Edad

La edad sólo correlaciona significativamente ($p = 0,008$) con la escala familiar: correlación de Pearson 0,377. A mayor edad, mayor impacto en la dimensión familiar, siendo esta relación moderada.

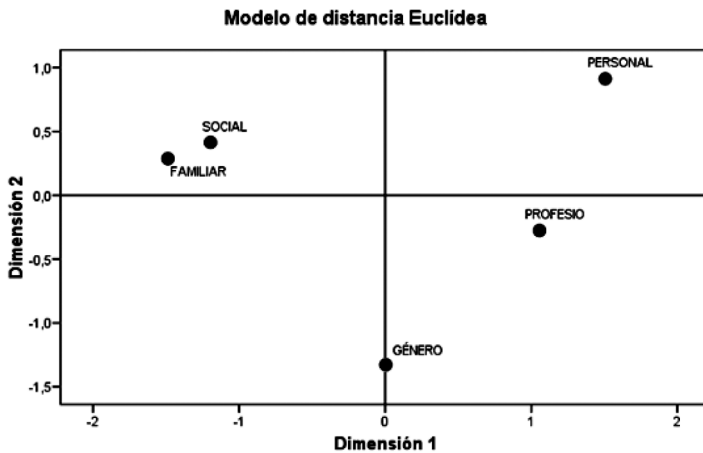
- Número de hijos

Solamente 24 mujeres tenían hijos, por lo que el tamaño muestral en esta variable es muy reducido. No se obtuvo correlación significativa entre esta variable y las cinco dimensiones evaluadas.

Con el fin de obtener una representación del modo en que las mujeres perciben el impacto del programa sobre las dimensiones evaluadas, se realizó un escalamiento multidimensional por el procedimiento ALSCAL, obteniendo un índice de Stress (0.00000) y un valor RSQ (1), que confirman un ajuste perfecto entre los datos y el modelo obtenido.

La configuración obtenida en el espacio bidimensional permite identificar la dimensión 1 como *Aspectos impactados por el programa*. En esta dimensión, se contraponen las dimensiones en las que el impacto del programa fue significativamente mayor (familiar y social) con las dimensiones menos impactadas (personal y profesional). El género se sitúa entre ambos polos de la dimensión, como un aspecto transversal a ambos. La dimensión 2 *Aspectos referidos al "ámbito relacional"* contrapone los aspectos no profesionales (personal, familiar, social) con al aspecto profesional y la perspectiva de género.

Figura 2. Configuración multidimensional del impacto



DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos se desprende que la formación para el empleo tiene un efecto multidimensional, al afectar al modo en que las mujeres perciben los diferentes aspectos de su vida, más allá de la capacitación laboral. Este efecto, entre moderado y alto, sobre aspectos no abordados en el curso ni contemplados como objetivo formativo, avala la hipótesis formulada desde la Teoría de Género que vincula el *Empowerment* (empoderamiento) en un aspecto de la vida, con cambios existenciales que afectarían a todas las dimensiones vitales (Elson, 1999).

En contra de lo esperado, la dimensión profesional es la menos afectada por el programa, junto a la dimensión personal y de género. Las mujeres que participaron en el curso de formación para el empleo modificaron la percepción de sus competencias profesionales (impacto moderado); pero la formación laboral, tuvo un impacto significativamente mayor en la percepción de su vida familiar, y mayor aún en la percepción de su vida social. Si tenemos en cuenta que la dimensión social evalúa la necesidad de tener y cultivar relaciones propias e independientes, el impacto alto del curso formativo sobre esta dimensión, confirma la relación entre expectativas laborales y realiza-

ción de necesidades sociales. Como muestran los estudios clásicos de “Teoría de Género”, el efecto del acceso al mundo laboral no se limita a la posibilidad de obtener independencia económica, con los recursos que supone obtener ingresos propios. Más allá de la variable económica -importante en sí misma-, el acceso al mundo laboral posibilita la satisfacción de otras necesidades vitales, como la apertura a relaciones sociales propias, e independientes de las redes primarias. Si las participantes en el curso informaron, en la escala diseñada para tal fin, que el programa tuvo un efecto alto sobre la necesidad de satisfacer estas necesidades sociales -sin haber sido éste un tema abordado por el programa-, podemos atribuir este efecto a la “experiencia” de realizar el curso (con independencia del resultado para la obtención de empleo). Quedaría por determinar qué variables intervinientes en esa experiencia, y con qué peso, estarían interactuando para producir este efecto.

La dimensión más impactada fue, en segundo lugar, la relacionada con la vida familiar. Al igual que en la dimensión anterior, el curso no contemplaba contenidos relacionados con esta dimensión, por lo que hemos de atribuir este cambio a un efecto indirecto, igualmente explicado por la teoría del *Empowerment* anteriormente referida. Los aspectos evalu-

ados en esta dimensión se referían a las necesidades de cambio en los patrones familiares, que las mujeres experimentaron tras realizar el programa. Este cambio se refiere a las funciones que asumen en la gestión de la organización familiar, y que tienen que ver con la distribución de tareas y la corresponsabilidad. Cabe reseñar que la corresponsabilidad evaluada mediante la escala incluye tanto la ejecución de tareas como la gestión de las mismas, aspecto éste que contempla aspectos relacionados con el compromiso ético del “cuidado”. La socialización femenina para el cuidado de los otros (Gilligan, 1982), es uno de los elementos que explican la sobre-responsabilización de las mujeres y la sobrecarga emocional que asumen en el intercambio afectivo (Jónasdóttir, 1993). Esta hiper-responsabilización emocional en el sistema familiar limita la disponibilidad para la implicación laboral, actuando como desventaja para la promoción profesional, frente a la mayor disponibilidad de los compañeros varones (Ramos, Sarrió, Barberá & Candela, 2002). Podría explicarse, por tanto, este impacto de la formación para el empleo sobre la dimensión familiar, como un efecto combinado de posibles variables que intervienen en la “experiencia” del programa formativo: la contemplación anticipada de mayor autonomía en caso de obtener empleo, la reflexión sobre los roles que desempeñan, el exceso de responsabilidad familiar, las barreras visualizadas para la conciliación con el compromiso familiar ante las expectativas de tener un empleo, etc. Pero esta hipótesis debería ser confirmada con nuevos datos de investigación, ya que no formó parte de este estudio.

Po otro lado, el efecto sobre la dimensión familiar, correlaciona positivamente con la edad. Aunque la asociación entre estas variables puede considerarse baja (14,21%), tendría un interés práctico conocer qué variables asociadas a la edad explican esta correlación, ya que la edad en sí misma no tiene un valor explicativo. Sería pertinente por tanto, estu-

diar los efectos principales y combinados de variables generacionales sobre la percepción de la dimensión familiar (creencias, expectativas familiares, adherencia a los roles, etc.). Esto permitiría diseñar acciones específicas dirigidas a la promoción de la corresponsabilidad que facilitaría la inserción y promoción laboral, en sectores poblacionales de edades distintas.

En contra de lo esperado, la dimensión menos impactada por el programa fue la dimensión profesional, junto a las dimensiones personal y de género. La configuración multidimensional del impacto, representada en la figura 2, y el ajuste perfecto de los datos al modelo representado en la figura, confirma este efecto diferenciado.

La dimensión de género, evalúa la conceptualización que hacen las mujeres respecto a las causas o factores que dificultan su acceso al mercado laboral. Si bien las participantes informan de un cambio en estas percepciones, al no haber sido abordadas directamente por el programa formativo, entra dentro de lo esperado que las modificaciones sean menores, y aparezcan atravesando las demás dimensiones, tal como se desprende de los resultados del Análisis Factorial. Aunque no pueden ser generalizados por el escaso tamaño muestral para el número de ítems factorizados, muestran un efecto transversal del género, al saturar todas las dimensiones. El impacto en la dimensión de género, podría explicarse entonces como el resultado de la reflexión sobre las barreras que experimentan las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida, más que como una comprensión de estas barreras desde la “Teoría de Género”. Desde esta hipótesis explicativa, tendría sentido el mayor efecto observado en las mujeres que viven en pareja, frente a las que viven con la familia de origen, ya que son aquéllas quienes asumen en mayor medida las cargas familiares que dificultan su inserción laboral. No se pudo estudiar el efecto de la variable “tener hijos”, ya que el porcentaje de

mujeres de la muestra en esta condición fue insuficiente. Por otro lado, el impacto menor en la dimensión de género y en la dimensión personal, resulta coherente con el constructo de la “*subjetividad de género*” (Bonder, 1998) según el cual el autoconcepto personal se construye desde la identidad de género. Es por tanto esperable, que los efectos sobre ambas dimensiones hayan sido similares.

Respecto al impacto menor del programa sobre la dimensión profesional, en contra de lo esperado, cabe plantear diferentes hipótesis, ninguna de ellas contempladas en este estudio. Esta dimensión evalúa el cambio que produce el curso en la percepción de las competencias profesionales, orientadas a la tarea (eficacia y eficiencia) y orientadas a las relaciones (liderazgo, trabajo en grupo, etc.). Es posible que la percepción de menor cambio en las participantes, se deba a las expectativas previas, sin duda mayores que en las demás dimensiones, puesto que se trata de un curso de formación para el empleo. La percepción de cambio podría ser el resultado de la comparación entre expectativas y resultados, resultando precisamente en la dimensión profesional, menos ventajosa por las expectativas previas. En cuanto a las diferencias encontradas a favor de las mujeres que no tienen empleo frente a las que ya lo tienen, también es posible que se deba a un juicio más severo en quienes ya trabajan, motivado por la comparación entre los resultados del curso y las necesidades experimentadas en el mundo laboral; pero ésta es una hipótesis que tampoco fue contrastada en el estudio.

Finalmente, a la luz de los resultados obtenidos, se puede concluir que la experiencia de pasar por un programa de formación para el empleo, produce cambios en las percepciones que tienen las mujeres sobre las diferentes dimensiones de su vida, y que la percepción de cambio es mayor en las dimensiones social y familiar. La ausencia de perspectiva de género, como contenido temático del curso, explica

la no modificación en la subjetividad de género. Sin embargo, la “*experiencia*” del programa formativo produce de forma indirecta un impacto de género, al plantear necesidades de cambio en las dimensiones social y familiar, incorporando una revisión de roles tradicionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barberá, E. & Cala, M. J. (2008). Perspectiva de género en la psicología española. *Psicothema*, 20 (2), 236-242.
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M. & Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 1, 55-68.
- Bartram, S. (2005). What is wrong with current approaches to management development in relation to women in management roles? *Women in Management Review*, 2 (20), 107-116.
- Berenguer, G., Castellví, J., Cerver, E., Juan, C. T. & De la Torre, A. (1999). *El laberinto de cristal. Un estudio sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en las cooperativas de trabajo asociado valencianas. Dificultades y oportunidades*. Valencia: Evecta.
- Bonder, G. (1998). *Género y subjetividad: Avatares de una relación no evidente*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Cordano, M., Scherer, R. & Owen, C. L. (2002). Attitudes toward women as managers: sex versus culture. *Women in Management Review*, 2 (17), 51-60.
- Cox, T. H. & Harquail, C. V. (1991). Career paths and career success in the early stages of male and female MBAs. *Journal of Vocational Behavior* 39, 54-75.

- Cucó, J. (2000). El largo camino hacia el poder. La construcción de nuevos modelos de género. *Temps viscut, Temps per viure*. Gandia: XV Universitat d'Estiu de Gandia.
- Delgado, C. (2010). Las raíces de la violencia de género. En N. Marchal, *Manual de lucha contra la violencia de género* (p. 43-64). Pamplona: Aranzadi, Thomson Reuters.
- Delgado, C. & Martín, M. F. (2000a). Gender effects on tests applied to personnel selection. *International Journal of Psychology* 35, 72, 11619.03.
- Delgado, C. & Martín, M. F. (2000b). Gender effects on management skills. *International Journal of Psychology* 35, 72 11619.02.
- Delgado, C. & Martín, M. F. (2003a). Diferencias generacionales en atribuciones de género sobre el rol doméstico y familiar. *Encuentros en la Psicología Social*, 3 (1), 249-254.
- Delgado, C. & Martín, M. F. (2003b). Género y atribuciones de rol político y laboral. *Encuentros en la Psicología Social*, 4 (1), 238-242.
- Dolado, J. & Felgueroso, F. y. (2002). Recent Trends in Occupational Segregation by Gender: A Look Across the Atlantic. *IZA Discussion Paper*, 524 .
- Elson, D, (1999). Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and
- Empowerment Issues. *World Development*, 27 (3), 611-627.
- Escapa, R. & Martínez-Ten, L. (2009). *Guía de formación para la participación social y política de las mujeres*. Albacete: Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10, 76-88.
- Hambleton, R. K. (2000). Advances in Performance Assessment Methodology. *Applied Psychological Measurement* 24, 291-193.
- Hair, J.F; Anderson, R.E.; Tatham, R.L. & Black, W.C. (2001) *Análisis Multivariante*. Madrid: Prentice-Hall.
- Harding, S. (1993). *Feminismo y Ciencia. Madrid: Morata*. Madrid: Morata.
- Hochschild, A. (1989). *The second shift*. Londres: Piatkus.
- Iglesias, C. & Llorente, R. (2008). *Evolución reciente de la segregación laboral por género en España*. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES). Madrid: Universidad de Alcalá.
- Jimenez, A. & Mateos, E. (2007). Mujer, Universidad y Empleo; triple vinculación en el contexto actual. En A. Jiménez, *Orientación profesional en los titulados universitarios. La profesionalización como criterio de calidad* (p. 29-47). Salamanca: Universidad Pontificia.
- Jónasdóttir, A. G. (1993). *El poder del amor ¿Le importa el sexo a la Democracia?* Valencia: Cátedra.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology* 48, 485-519.

- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: evidence and explanation of male / female differences. *Journal of Management* 24, 673-692.
- Lynnes, K. S. & Thompson, D. E. (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executive. *Journal of Applied Psychology* 82, 359-375.
- Melamed, T. (1995a). Barriers to women's success: Human capital, career choices, structural determinants, or simply gender discrimination. *Journal of Applied Psychology* 44, 295-314.
- Melamed, T. (1995b). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior* 47, 35-60.
- Melamed, T. (1996). Career success: An assessment of a gender-specific model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 217-242.
- Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?* Madrid: Narcea.
- Paterna, C. & Martínez, C. (2001). La posición de la mujer frente a los roles de género: familia versus empleo. *Apuntes de Psicología* 19, 403-420.
- Powell, G. N. & Butterfield, D. A. (1994). Investigating the "glass ceiling" phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal* 37, 68-86.
- Ramos, A., Sarrió, M., Barberá, E. & Candela, C. (2002). Mujeres directivas y demandas organizacionales. *Revista de Psicología Social*, 17 (2), 183-192.
- Rubery, J., Fagan, C. & Maier, F. (1997). *Occupational Segregation of Women and Men in the European Community*. Luxemburgo: Office for Official Publication of European Communities.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. & Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social* 17, 167-182.
- Schein, V. E., Mueller, R., Lituchy, T. & Liu, J. (1996). Think manager-think male: a global phenomenon? *Journal of Organizational Behavior* 17, 33-41.
- Schneer, J. A. & Reitman, F. (1995). The impact of gender as managerial careers unfold. *Journal of Vocational Behavior* 47, 172-190.
- Stroh, L. K., Brett, J. M. & Reilly, A. H. (1996). Family structure, glass ceiling and traditional explanations for the differential rate of turnover of female and male managers. *Journal of Vocational Behavior* 49, 99-118.
- Suárez, M. (2008). *El proyecto profesional y de vida de las mujeres con escasa cualificación. Un reto para la intervención orientadora*. Sevilla: Minerva.
- Tharenou, P. (1999). Is there a link between family structures and women's and men's managerial career advancement. *Journal of Organizational Behavior* 20, 837-863.
- Vera, J. J. (2009). Conflicto y conciliación entre las demandas familiares y laborales. En C. Martínez, *Género y conciliación de la vida familiar y laboral* (p. 77-125). Murcia: Universidad de Murcia.
- Wirth, L. (2002). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.