

ESTEREOTIPO FEMENINO Y ATRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

**INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS FÍSICAS DEL ESTEREOTIPO
FEMENINO EN LA ATRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA
LA ASIGNACIÓN DE CARGOS DE DIRECCIÓN**

**ESTEFANÍA BEATRIZ JARAMILLO ACOSTA
PAOLA ANDREA MÉNDEZ CHACÓN**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
SAN JUAN DE PASTO**

2011

**INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS FÍSICAS DEL ESTEREOTIPO
FEMENINO EN LA ATRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA
LA ASIGNACIÓN DE CARGOS DE DIRECCIÓN**

**ESTEFANÍA BEATRIZ JARAMILLO ACOSTA
PAOLA ANDREA MÉNDEZ CHACÓN**

Asesor:

EDWIN GERARDO LUNA TASCON

Psicólogo

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
SAN JUAN DE PASTO**

2011

“Las ideas y conclusiones aportadas en este trabajo son responsabilidad del autor”
Artículo 1 del Acuerdo 324 de 1966, emanado por el Honorable Concejo Directivo de la
Universidad de Nariño

NOTA DE ACEPTACIÓN

Ps. Edwin Gerardo Luna Tascón (Asesor)

Esp. Juan Pablo Herrera (Jurado)

Esp. Diana Rodríguez (Jurado)

San Juan de Pasto, Septiembre de 2011

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirnos culminar esta etapa de nuestras vidas junto a las personas que
amamos.

A nuestras familias, especialmente a nuestros padres y hermanos por su apoyo
incondicional.

A la Universidad de Nariño y el grupo de docentes del programa de Psicología por
compartir con nosotras sus valiosos conocimientos y su calidad educativa.

Al Programa de Administración de empresas de la Universidad de Nariño por su
colaboración en la aplicación de los instrumentos de investigación.

A nuestro asesor Edwin Luna Tascón por su disponibilidad, apoyo y colaboración.

A Charito y Sandrita quienes nos acompañaron durante todo este proceso, demostrando
siempre su amabilidad y colaboración.

Estefanía Jaramillo Acosta

Paola Méndez Chacón

DEDICATORIA

Le dedico esta meta
a quien es el motor de mi vida,
mi hijo Samuel...

Paola Méndez Chacón

DEDICATORIA

A mis amados padres que con su amor, paciencia y aliento han contribuido indudablemente en la búsqueda de certezas para mi vida. ¡! Por que el desafío y los imposibles no dan espera!!

Estefanía Jaramillo Acosta

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
TABLA DE CONTENIDOS.....	7
LISTA DE TABLAS.....	8
RESUMEN.....	9
 INTRODUCCIÓN.....	 11
METODOLOGÍA.....	15
Tipo de estudio.....	15
Participantes.....	15
Instrumentos de recolección de información.	16
Procedimiento	16
Consideraciones éticas y bioéticas.....	18
RESULTADOS	19
DISCUSION.....	27
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40

LISTA DE TABLAS

Lista de tablas

Tabla 1. Sugerencias de validación por jueces para la identificación del estereotipo femenino	19
Tabla 2 Características físicas en tres clases del estereotipo femenino.....	20
Tabla 3. Características comportamentales ajustadas a tres clases del estereotipo femenino	21
Tabla 4. Relación entre variables para la identificación de diferencias entre las puntuaciones otorgadas a cada estereotipo.....	22
Tabla 5 Pruebas de Normalidad.....	23
Tabla 6 Prueba ANOVA.....	24
Tabla 7 Resumen de prueba de hipótesis.....	25
Tabla 8. Resultado del análisis entre variables para la identificación de diferencias entre la atribución de competencias laborales a cada estereotipo	26

INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS FÍSICAS DEL ESTEREOTIPO FEMENINO EN LA ATRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA LA ASIGNACIÓN DE UNA MUJER A UN CARGO DE DIRECCIÓN

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la influencia de las características físicas y comportamentales del estereotipo femenino en la atribución de competencias laborales para la asignación de una mujer a un cargo directivo. Para ello se realizó un estudio explicativo, pre- experimental con diferencia de grupos atribuyendo causalidad, con una muestra de estudiantes de 8º y 10º semestre de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño. Los resultados indican la ausencia de diferencias significativas en la atribución de competencias laborales en tres clases del estereotipo femenino (ajustado, opuesto y diferente) representados por una actriz, clases que incluyeron tanto características físicas como comportamentales. Lo anterior se podría atribuir a una re-significación de los estereotipos masculino-femenino que ha tenido lugar en la actualidad o a que los participantes del estudio respondieron a los instrumentos ajustándose a lo socialmente deseable y ocultaron (conscientes de ello o no) las atribuciones que realmente hacían sobre las competencias laborales de la aspirante (actriz) evaluada.

PALABRAS CLAVE: Estereotipo femenino, Atribución social, Competencias laborales, Discriminación laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of physical and behavioral traits of the feminine stereotype in the allocation of labor skills for the woman's assignment managerial position. This exploratory study was conducted, pre-experimental group differences in causal attributions, with a sample of 8th and 10th semester of Business Administration from the University of Nariño. The results indicate no significant differences in the allocation of labor skills in three levels of the female stereotype (adjusted, opposite and different) represented by an actress, levels that included both physical and behavioral characteristics. This could be attributed to a re-signification of the male-female stereotypes that have taken place at present or that the study participants responded to instruments conforming to the socially desirable and hid (consciously or not) the attributions they really made on the job competencies of the applicant (actress) evaluated.

WORDS KEY: Feminine stereotype, Social attribution, Labor competitions, Labor discrimination.

INTRODUCCIÓN

Los estereotipos de género constituyen expectativas sobre los hombres y mujeres que sesgan la percepción, la interpretación y el recuerdo de la información relacionada con el género. Los estereotipos pueden ser positivos o negativos, pero en el tema de género los estereotipos que se estudian con más persistencia son los negativos, ya que estos conllevan a una marcada discriminación ínter genérica (Worchel, Cooper, Goethals & Olsan. et al, 2000a). Desde la Psicología Social los estereotipos de género se explican con más claridad a partir de los estudios realizados por Tajfel (1981, citado en Alvarado y Garrido 2003), quien parte de estudios experimentales definiendo los estereotipos como la atribución de determinados rasgos generales a grupos humanos amplios, a través del proceso de categorización, este proceso hace que la persona no perciba realidades separadas si no que realice agrupaciones coherentes a cada contexto donde se desarrolla.

Cada vez más, la discriminación ínter genérica muestra la vigencia de estereotipos sexistas que atribuyen más valor a lo masculino que a lo femenino, ubicando jurídica y psicológicamente a los hombres y mujeres en distintos clases de jerarquía dentro de los diferentes escenarios sociales, esta diferenciación se plasma no sólo en la división de actividades o roles sociales, sino también dentro del mundo organizacional y aun más a la hora evaluar competencias laborales para la asignación de una mujer a cargos de Dirección (Política pública para las mujeres y equidad de género, 2007).

Desde el año 2006 el Departamento Nacional de Planeación en Colombia [DPN], ha venido realizando un gran esfuerzo por promover la llamada equidad de género, refiriéndola como la construcción de relaciones y practicas más equitativas entre hombres y mujeres que se fundamentan en el reconocimiento de igualdad de derechos, dignidad como seres humanos y valoración equitativa de sus aportes a la sociedad (DPN, 2006). Sin embargo, este propósito se ha visto obstaculizado por tradiciones culturales que fortalecen la discriminación arraigada ínter genérica o de género y que refuerzan estereotipos que siguen siendo tolerados socialmente y transmitidos de una generación a otra (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2001).

Una de las formas de discriminación ínter genérica más frecuente y difícil de combatir debido a su poca visibilidad, es la discriminación laboral que impide a la mujer ocupar cargos que impliquen gran responsabilidad. Según la Organización Internacional del

Trabajo [OIT] (2004), en el mundo las mujeres apenas ocupan 28.3% de los puestos de trabajo bien remunerados y de importancia, tales como legisladoras, funcionarias de alto rango o gerentes, si bien es importante destacar que a nivel gubernamental se han establecido leyes y decretos que defienden a la mujer, reportes de la OIT reflejan que aun se presenta hostigamiento laboral, desempleo femenino y percepción de menores sueldos para la mujer. En el año 2008, considerando la totalidad de la población económicamente activa, de 252.000 puestos en el país, 67.000 fueron para las mujeres y 185.000 para los hombres. Lo que claramente supone menores oportunidades laborales para las mujeres. Gómez (2007 citado en OIT, 2004).

Un estudio llevado a cabo por Zapata (2007) menciona entre las consecuencias de la discriminación laboral de género, la falta de autonomía económica de la mujer, excesivas cargas de trabajo doméstico no remunerado, las oportunidades desiguales en el mercado laboral y la violencia de género, las cuales influyen directamente en los bajos ingresos que recibe la mujer.

En Colombia las primeras referencias sobre la discriminación laboral femenina se dan a partir de los escritos realizados por María Cano (1925, citado en López, 2004) quien empieza a denunciar condiciones de explotación que viven las mujeres trabajadoras de la industria textil y la sobrecarga laboral debido al trabajo doméstico considerado como una obligación de género. A partir de estas formas de discriminación y de movimientos feministas a nivel nacional e internacional hacen posible que se realicen acciones como por ejemplo la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y los derechos femeninos en donde se establecen el derecho de las mujeres a tener acceso a las mismas oportunidades que los hombres en la esfera del trabajo productivo, no obstante existen factores asociados a la desigualdad de oportunidades como se expresaba anteriormente la vinculación de la mujer con el trabajo reproductivo, e implica mayor demanda de tiempo y sobrecarga laboral debido a las labores del hogar las mismas que la mayoría de veces no son remuneradas. En la misma convención se establece que los Estados tienen la responsabilidad de impulsar medidas necesarias para modificar patrones socioculturales que estén basados en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (Zapata, 2007b).

Según la Organización Mundial para la Salud [OMS] (2001) entre las mujeres que trabajan, muy pocas llegan a ocupar puestos jerárquicos de toma de decisiones. Ellos lo atribuyen a diferentes factores como: menos mujeres pueden acceder a la educación superior y a la capacitación; y aun aquellas que acceden, pueden estar constreñidas por su rol reproductivo y sus responsabilidades en el trabajo doméstico. Es importante destacar que la OMS se refiere a la posibilidad de que exista un sesgo de género en la selección de personas para los puestos jerárquicos, en los que las mujeres no son consideradas aptas por requerirse largas horas de trabajo o tener que viajar frecuentemente. Cottingham et al. (2001 citado en OMS, 2001).

Siguiendo en la misma línea, Worchel. et al (2000), en uno de sus estudios especifica la poca participación de la mujer en posiciones de mayor autoridad y bajos salarios los cuales llegan a un 60% de la paga de los hombres, dificultad para el ascenso a cargos dentro de la organización, a esto se le suma la edad cuando las mujeres tienen edades avanzadas la capacidad de conseguir empleo remunerado es mínima, los ingresos que reciben por jubilación son menores que los que reciben los varones, a pesar de que las mujeres trabajan más tiempo y con mayor intensidad, ya que la mujer participa mas en las labores domésticas dedicándose al cuidado de los hijos y del hogar, lo que a su vez ocasiona sobrecarga laboral sin embargo el trabajo doméstico no es remunerado y muy pocas veces valorado, lo que se refleja en la falta de oportunidades laborales (Zapata, 2007b).

Un ejemplo claro de discriminación laboral de género es el expuesto por Recio y López (2008), en donde refieren que la publicidad actual transmite “prejuicios acerca de la presunta superioridad masculina en lo relativo a su capacidad intelectual, a su liderazgo, a su eficacia y a su aptitud en relación con determinadas profesiones”. Esto ratifica las inequidades en las oportunidades laborales y la desigualdad entre los hombres y las mujeres. El hecho de que las mujeres sean las principales responsables de las tareas domésticas incide directamente en los resultados que ellas obtienen en el mercado laboral, atribuyen estas consecuencias a las percepciones sociales generalizadas con respecto a los roles de género asignados a mujeres y varones respecto de las responsabilidades reproductivas (Gherardi & Zibecchil, s/f).

La discriminación laboral no es ajena para el departamento de Nariño, teniendo en cuenta el diagnóstico desarrollado la Oficina de Género y Derechos Humanos del municipio de San Juan de Pasto (Política pública para las mujeres y equidad de género, 2007b), se encontró que son las mujeres las que ocupan el mayor índice de desempleo en San Juan de Pasto, no cuentan con oportunidades de trabajo formal, ni con prestaciones sociales, se observa además que entre las formas de discriminación en lo laboral está la maternidad, edad y apariencia física de las mujeres. En la administración municipal el total de la participación de las mujeres en el área de contratación pública para el año 2005, sólo fue del 30.7% y principalmente por prestación de servicios y suministros. Del mismo modo se evidenció una marcada prevalencia de la cultura machista en las relaciones entre hombres y mujeres y las formas de valorar y reconocer al otro, además de la permanente asignación de roles diferenciados e inequitativos a los hombres y mujeres: los hombres en su mayoría participan de las tareas de mayor trascendencia en lo público y lo laboral, mientras la mujer se mantiene generalmente en el hogar y en las actividades de producción. Se observa una identificación constante de rasgos diferenciados para hombres y mujeres; hombres, disciplina, valentía y autoridad y mujeres, obediencia, humildad y recato (Política pública para las mujeres y equidad de género, 2007c).

Pese a todo este panorama que evidencia discriminación laboral aparecen estudios como el de Godoy & Mladinic (2009), que resaltan un cambio en los roles de género, específicamente en el sentido en que las mujeres están viéndose y siendo vistas a nivel social, con más características instrumentales, características que en la historia se han atribuido con mayor persistencia a lo masculino, sin que esto implique eliminar características consideradas tradicionalmente femeninas. Para Rudman y Glick (2001 citados en Godoy & Mladinic, 2009) los cambios en los roles de género permiten adaptarse a nuevas realidades sociales y se instalan en convivencia con modelos tradicionales que permanecen. En conclusión este cambio de roles y estereotipos intergenéricos contribuyen a romper con la mentalidad de una identificación de rasgos diferenciados para hombres y mujeres y por tanto influyen de manera positiva en la participación laboral femenina y específicamente en la incursión de la mujer en cargos de dirección (Godoy & Mladinic , 2009).

El determinar la influencia de características físicas y comportamentales del estereotipo femenino en la atribución de competencias laborales para la asignación de una mujer a un cargo de dirección, permite el análisis y reflexión sobre posibles rupturas socioculturales que se estarían dando en la sociedad actual. Este aparente momento de transición que empieza a darse en la sociedad podría dar paso a una re- significación de estereotipos masculino-femenino y por consiguiente permitiría la incursión de las mujeres en el ámbito de lo público y en este caso específicamente en el ámbito laboral.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

El presente estudio es explicativo, pues pretende identificar relaciones funcionales entre variables en este caso la relación entre el estereotipo femenino como variable independiente y la atribución de competencias laborales para la asignación de una mujer a un cargo de dirección como variable dependiente (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Para esto el diseño de la presente investigación es de tipo pre-Experimental con diferencia de grupos atribuyendo causalidad, pues se comparan grupos, se establecen relaciones de causalidad y se analiza la relación entre variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2006b), por lo tanto esta investigación analiza la influencia de características físicas y comportamentales del estereotipo femenino en la atribución de competencias laborales para la asignación de una mujer a un cargo de Dirección.

Participantes

Los participantes para la identificación del estereotipo fueron seleccionados mediante el proceso de muestreo probabilístico estratificado por semestres, proporcional al tamaño de la población, que en este caso fueron los estudiantes matriculados en el periodo A de 2011 del Programa de Administración de empresas de la Universidad de Nariño. La muestra se calculó según Aguilar Barojas (2005), mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N Z^2 \cdot p q}{d^2 (N-1) + Z^2 p q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Confiabilidad o nivel de confianza

$d2$ = Error máximo o precisión absoluta

pq = Presencia del atributo

Para la identificación de la influencia de características físicas y comportamentales en la atribución de competencias laborales para la asignación de una mujer a un cargo de dirección, se tomó como referencia un muestreo por conveniencia, ya que intención en este estudio es trabajar con quienes posiblemente estarán a cargo de la selección de personal, expectativa o situación a la que se ajusta quienes actualmente están en 8º y 10º semestres del programa Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, considerando además que ellos accedan voluntariamente a participar del estudio.

Instrumentos de recolección de información.

Para la recolección de información se aplicaron los siguientes instrumentos; *El Cuestionario para la Identificación del Estereotipo Femenino (IEF)*, validado por jueces, de elección forzada, que consto de 75 ítems divididos en 2 categorías: características físicas y características comportamentales (Véase anexo a).

Para la medición de la atribución de competencias laborales para la asignación de una mujer a un cargo de dirección se aplicó el *Cuestionario de Competencias Laborales para la Asignación de una Mujer a un Cargo de Dirección (CCACD)*, cuestionario tipo likert que se construye a partir de bases teóricas referidas a competencias laborales (validado por jueces), que consto de 18 ítems divididos en 4 categorías: Competencias personales transferibles, Competencias técnicas o profesionales, Competencias de gestión y Competencias sociales. (Véase anexo b)

Procedimiento

Desde el cálculo de la muestra, hasta el análisis de la información, este estudio se desarrolló en seis fases que se describen a continuación.

Fase 1: Implicó calcular una muestra representativa para la identificación del estereotipo de una mujer típicamente femenina prevalente en la actualidad. Los participantes fueron seleccionados mediante el proceso de muestreo probabilístico

estratificado por semestres proporcional al tamaño de la población (N), siendo N = Estudiantes matriculados en el periodo A de 2011 del Programa de Administración de empresas de la Universidad de Nariño.

Fase 2: para la identificación del estereotipo de una mujer típicamente femenina se construye y valida por jueces un cuestionario de elección forzada para la identificación del estereotipo de una mujer típicamente femenina, dividido en 2 categorías: a) Características físicas que se componen de 11 subcategorías (cabello, cejas ojos, rostro, labios, orejas, manos, cuello, uñas, vestuario y cuerpo). b) Características comportamentales que se componen de 2 subcategorías (lenguaje verbal y lenguaje no verbal).

Con base en las respuestas dadas al cuestionario, se identifican tres clases de estereotipo: 1) Estereotipo ajustado: Constituido a partir de características físicas (vestido y maquillaje), identificadas de acuerdo a las puntuaciones más altas. 2) Estereotipo opuesto: Constituido a partir de características físicas (del vestido y maquillaje) identificadas de acuerdo a las puntuaciones más bajas y conservando el color del vestuario para evitar sesgos. 3) Estereotipo Diferente: Constituido a partir de características físicas (vestido y maquillaje), escogidas al azar.

Fase 3: En esta fase se realizó el entrenamiento de la actriz y preparación de videos, en donde la actriz simuló en una entrevista laboral las tres clases del estereotipo femenino (ajustado, opuesto y diferente) representadas en tres videos.

Fase 4: Consistió en la construcción y validación por jueces del Cuestionario competencias laborales para la asignación de cargos de dirección (CCACD), compuesto por 18 ítems que fueron divididos en 4 categorías. Una primera categoría evaluó *Competencias personales transferibles* que incluyeron subcategorías como: la habilidad de comunicación, el trabajo en equipo, la orientación al logro, la toma de decisiones, la capacidad negociadora y aprendizaje continuo. La segunda categoría evaluó *Competencias técnicas o profesionales* entre las que se encontraron: manejo de prácticas del recurso humano, conocimiento del negocio y gestión cultural. La tercera categoría evaluó *Competencias de gestión* que incluyó a su vez subcategorías como: pensamiento estratégico, autocontrol, orientación al cliente, gestión del cambio y liderazgo. Una cuarta y última categoría fue la denominada *Competencias sociales* que incluyó, sensibilidad social, capacidad de interrelación, facilitación y gestión de procesos. Frente a la validación por jueces del

CCACD no se sugiere hacer ninguna modificación, este aspecto se amplía con más claridad en los resultados de este trabajo de investigación.

Fase 5: se calcula la muestra integrada por estudiantes de 8° y 10° semestre del programa Administración de Empresas, teniendo en cuenta a quienes firmaron el consentimiento informado (anexo c), se tiene un total de 69 personas.

Fase 6: A partir de los 69 participantes, se conformaron tres grupos de 23 personas cada uno. El primer grupo (G1) evaluó competencias laborales de la representación del estereotipo femenino ajustado que corresponde a las características físicas identificadas de una mujer típicamente femenina (puntuaciones altas), un segundo grupo (G2) evaluó las competencias laborales de la representación del estereotipo femenino opuesto (puntuaciones bajas), que corresponde a las características físicas opuestas al encontrado, y finalmente un tercer grupo (G3), que evaluó las competencias laborales diferentes (puntuaciones medias).

Consideraciones éticas y bioéticas

La ejecución de la presente investigación se rigió bajo parámetros éticos de la deontología del psicólogo y que se estipulan dentro de la ley 1090 del 2006, la cual establece principios básicos que deben ser practicados de manera congruente en el ejercicio de la profesión.

La primera de estas consideraciones es la referida al Artículo número 6, en el que se acuerda la importancia de respetar y proteger los derechos humanos de la persona participante en un proceso experimental, además de la prudencia en la aplicación de técnicas e instrumentos y la solidez de la fundamentación objetiva y científica de las intervenciones a nivel profesional. Otra de las consideraciones a tener en cuenta en esta investigación es la contemplada en el Artículo número 7, en el que se resalta el compromiso de el/la Psicólogo/a de no contribuir con prácticas que atenten contra la libertad o integridad física y psíquica de las personas.

Por otro lado siempre se tuvo presente que los participantes podrán en cualquier momento decidir interrumpir su participación en el experimento (Artículo 35) y que además esta es una investigación que deberá ser autorizada explícitamente por la/s persona/s con la/s que se realizará (Artículo 34).

RESULTADOS

Para la aplicación del cuestionario para la identificación del estereotipo femenino se contó con una muestra de 130 estudiantes de sexo masculino y femenino, que oscilan entre edades de 20 a 25 años, residentes en la ciudad de San Juan de Pasto, matriculados en el programa Administración de Empresas de la Universidad de Nariño en el periodo A de 2011. La clasificación de estos sujetos se hizo a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, pues la intención en este estudio fue trabajar con quienes posiblemente estarán a cargo de la selección de personal.

Una vez hecha la construcción del cuestionario para la identificación del estereotipo de una mujer típicamente femenina, se procedió a la validación por jueces quienes sugirieron adicionar algunos ítems al cuestionario en mención (Véase tabla 1).

Tabla 1. Sugerencias de validación por jueces para la identificación del estereotipo femenino

CATEGORIA	ITEM	OBSERVACIÓN
CARACTERÍSTICAS FÍSICAS	1.1 Usa el cabello suelto	Tener en cuenta esta opción de respuesta
	9.7 Usa pañoleta	Es un accesorio a tener en cuenta en la categoría cuello
	10.3 Poliéster Algodón	Se deben tener en cuenta otros tipos de material
CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTALES	1.2 el tono de voz es: Alto (agudo) Bajo (bajo)	Es necesario tener en cuenta la modulación de la voz.

Quedando el cuestionario final para la identificación del estereotipo de una mujer típicamente femenina con 75 ítems, distribuidos en 59 ítems para características físicas y 16 ítems para características comportamentales.

Al identificar el estereotipo de una mujer típicamente femenina, se obtuvieron las características físicas (Véase Tabla 2) y comportamentales (Véase Tabla 3), que se utilizaron en el proceso de preparación de la actriz. Es importante mencionar que las características físicas variaron en cada uno de las clases del estereotipo, mientras que las

características comportamentales se mantuvieron iguales para la construcción de los tres videos con el fin de evitar sesgos en la atribución de competencias laborales a una mujer aspirante a un cargo de dirección. Para citar un ejemplo, en la característica “el acento denota: Confianza vs. Desconfianza”, posiblemente la persona evalúe de acuerdo a este rasgo en específico sin tener en cuenta las demás características, de allí que en adelante se hace referencia únicamente a determinar la influencia de las características físicas del estereotipo femenino en la atribución de competencias laborales para la asignación de una mujer a un cargo de dirección.

Tabla 2 Características físicas en tres clases del estereotipo femenino

CARACTERÍSTICAS FÍSICAS	CLASES DEL ESTEREOTIPO FEMENINO		
	AJUSTADO	OPUESTO	DIFERENTE
Cabello	Negro, sin tinturar, liso, a la altura de los hombros, corte en punta y en capas.	Negro, tinturado, ondulado, a la altura de las orejas.	Castaño claro con rayitos, rizos en puntas, corte en capas.
Cejas	Depiladas, delgadas y sin maquillar	Gruesas, sin depilar, y maquilladas.	Depiladas y maquilladas.
Ojos	Con maquillaje discreto pero utilizando colores cálidos.	Sin maquillaje y con lentes de montura gruesa	Con maquillaje llamativo utilizando colores oscuros.
Rostro	Polvos faciales	Base facial	Base y polvos faciales
Labios	Maquillados con brillo labial	Sin maquillaje	Maquillados utilizando colores llamativos y cálidos.
Orejas	Con aretes pequeños de plata	Sin aretes	Con aretes grandes, artesanales de colores oscuros.
Manos	Con anillos y pulseras discretas de plata.	Sin anillos ni pulseras	Con anillos y pulseras llamativas y artesanales de colores oscuros.
Uñas	Largas y pintadas	Cortas y sin pintura	Largas y pintadas con

	con colores claros y decoradas.		colores cálidos, sin decorar.
Cuello	Con cadena de plata y corta	Sin cadena	Con cadena artesanal larga de colores oscuros
Vestuario	Con falda de jean oscura y la altura es encima de la rodilla.	Con pantalón tubo de tela y oscuro	Pantalón jean claro
Blusa	En v y de manga corta	Cuello alto y manga larga	Escote pronunciado y manga sisa
Zapatos	Zapatillas Negras	Baletas Negras	Botas Beige

Para seleccionar las características comportamentales que la actriz asumiría para la representación de las tres clases de estereotipo, el criterio fue las características que obtuvieron las más altas puntuaciones por parte de los participantes (ver tabla 3).

Tabla 3. Características comportamentales ajustadas a tres clases del estereotipo femenino

CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTALES	
Lenguaje	Claro
Tono	Medio
Respiración	Natural
Velocidad habla	Lenta
En conversación	Suspiros - aspiraciones y espiraciones Hace pausas cortas
Acento denota	Confianza
La expresión facial indica	Seguridad, amabilidad, tranquilidad
Posición de los brazos	Sobre las piernas, movimientos delicados y coherentes con lo que dice
Movimientos y posición de las Manos	En ninguna posición estable y de vez en cuando tocando sus accesorios
Manera de sentarse	Cruzado las piernas
Mirada	A los ojos de su interlocutor
Movimientos del rostro	Delicados
Movimientos del cuerpo	Delicados
Orientación corporal	De frente

Continuando con el proceso, la muestra para determinar la influencia de las características físicas del estereotipo femenino en la atribución de competencias laborales para la asignación de una mujer a un cargo de dirección, estuvo conformada por 69 estudiantes de sexo masculino y femenino, que oscilan entre edades de 20 a 25 años, residentes en la ciudad de San Juan de Pasto, matriculados en 8º y 10º semestre del programa Administración de Empresas de la Universidad de Nariño en el periodo A de 2011. La clasificación de estos sujetos se hizo a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, pues la intención en este estudio fue trabajar con quienes posiblemente estarán a cargo de la selección de personal.

La construcción inicial del Cuestionario competencias laborales para la asignación de cargos de dirección (CCACD), estuvo compuesto por 18 ítems, divididos en cuatro categorías: Competencias sociales, Competencias técnicas o profesionales, Competencias de gestión y Competencias personales transferibles. Este cuestionario se sometió a validación por jueces quienes lo aprueban sin hacer ninguna modificación, por lo cual el CCACD conservó el formato inicial.

Una vez realizado el entrenamiento de la actriz, preparación de videos, exposición de los 3 videos a los 69 estudiantes y aplicar el CCACD, se analizaron las relaciones entre variables (clases de estereotipo y competencias laborales), comparando las puntuaciones en competencias laborales para asumir un cargo directivo, otorgadas a la actuación de cada uno de los estereotipos representados en los tres videos utilizados en este estudio (véase tabla 4)

Tabla 4. Relación entre variables para la identificación de diferencias entre las puntuaciones otorgadas a cada estereotipo.

Relación entre variables para identificar si existen diferencias entre la atribución de competencias laborales a cada estereotipo	Puntuaciones otorgadas al video "Estereotipo femenino opuesto".	Puntuaciones otorgadas al video "Estereotipo diferente".
Puntuaciones otorgadas al video "Estereotipo femenino opuesto".	-----	-----

Puntuaciones otorgadas al video "Estereotipo diferente".	¿Hay diferencias?	-----
Puntuaciones otorgadas al video "Estereotipo femenino ajustado".	¿Hay diferencias?	¿Hay diferencias?

Posteriormente, mediante un análisis estadístico utilizando el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 17, antes de aplicar las pruebas estadísticas de hipótesis, se comprobaron los supuestos estadísticos de homogeneidad de varianza y normalidad en la distribución de los datos de las variables.

Se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, para determinar la distribución normal de los datos obtenidos (véase tabla 4).

Tabla 5 Pruebas de Normalidad

Variables	VIDEOS	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias personales	1	,127	23	,200*	,969	23	,674
	2	,107	23	,200*	,970	23	,695
	3	,152	23	,178	,949	23	,284
Competencias Técnicas	1	,189	23	,033	,929	23	,102
	2	,156	23	,150	,942	23	,202
	3	,183	23	,044	,937	23	,153
Competencias de Gestión	1	,159	23	,139	,950	23	,293
	2	,137	23	,200*	,944	23	,223
	3	,161	23	,127	,945	23	,229
Competencias Sociales	1	,127	23	,200*	,939	23	,174
	2	,172	23	,076	,917	23	,057
	3	,197	23	,020	,919	23	,064
Totales	1	,144	23	,200*	,962	23	,507
	2	,175	23	,067	,908	23	,037
	3	,083	23	,200*	,977	23	,854

a. Corrección de la significación de Lilliefors

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

Para determinar la homogeneidad de la varianza se utilizó la prueba de Levene con la que se comprobó supuestos de homogeneidad en todas las muestras.

A partir de la revisión de supuestos estadísticos se concluye que se pueden utilizar pruebas paramétricas para comparar las puntuaciones en competencias otorgadas a los tres videos, excepto para los análisis que incluyan el total, porque en el segundo video (estereotipo opuesto), no mostró una distribución normal.

Se procedió a utilizar una prueba ANOVA, para determinar las diferencias entre la atribución de competencias laborales específicas para un cargo directivo realizada para cada uno de los videos que representaron las distintas clases del estereotipo femenino. Se encontró que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las evaluaciones de las competencias por separado, para ninguno de los videos. (Véase tabla 6). Es decir, las características físicas de las tres clases de estereotipo femenino representados en los videos, no influyeron en la atribución de competencias laborales específicas (personales transferibles, técnicas o profesionales, de gestión y sociales) de una mujer aspirante a un cargo de dirección.

Tabla 4 *Prueba ANOVA*

		Suma de		Media		
		cuadrados	gl	cuadrática	F	Sig.
Competencias Personales transferibles	Inter-grupos	,118	2	,059	,381	,685
	Intra-grupos	10,256	66	,155		
	Total	10,374	68			
Competencias Técnicas de conocimiento	Inter-grupos	,332	2	,166	,674	,513
	Intra-grupos	16,251	66	,246		
	Total	16,583	68			
Competencias de Gestión	Inter-grupos	,450	2	,225	,922	,403
	Intra-grupos	16,101	66	,244		
	Total	16,551	68			

Competencias Sociales	Inter- grupos	1,212	2	,606	1,960	,149
	Intra- grupos	20,402	66	,309		
	Total	21,614	68			

Para el total, considerando que no se cumplió con el supuesto de normalidad, se realizó la prueba de contraste Kruskal Wallis, encontrándose ausencia de significancia estadística en las diferencias entre el puntaje total del instrumento de evaluación de competencias laborales para ninguno de los videos (véase tabla 7).

Tabla 5 *Resumen de prueba de hipótesis*

Hipótesis nula	Test	Significancia	Decisión
La distribución de competencias totales es la misma entre las categorías de los tres videos	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,352	Retener la hipótesis nula.
Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es .05.			

Es decir, a partir de los resultados anteriores se concluye que es necesario retener la hipótesis nula y por lo tanto no se han encontrado evidencias que permitan afirmar que las características físicas influyen en la atribución de competencias laborales de una mujer aspirante a un cargo de dirección. La tabla 8 ilustra claramente los resultados.

Tabla 8. Resultado del análisis entre variables para la identificación de diferencias entre la atribución de competencias laborales a cada estereotipo

Relación entre variables para identificar si existen diferencias entre la atribución de competencias laborales a cada estereotipo	Puntuaciones otorgadas al video "Estereotipo femenino opuesto".	Puntuaciones otorgadas al video "Estereotipo diferente".
Puntuaciones otorgadas al video "Estereotipo femenino opuesto".	-----	-----
Puntuaciones otorgadas al video "Estereotipo diferente".	¿Hay diferencias? R/ No, ni en general, ni por competencias específicas.	-----
Puntuaciones otorgadas al video "Estereotipo femenino ajustado".	¿Hay diferencias? R/ No, ni en general, ni por competencias específicas.	¿Hay diferencias? R/ No, ni en general, ni por competencias específicas.

DISCUSION

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia la ausencia de diferencias significativas en la atribución de competencias laborales en tres clases del estereotipo femenino (ajustado, opuesto y diferente) representados por una actriz.

Una de las explicaciones a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación hace referencia al estudio titulado estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección llevado a cabo por Godoy & Mladinic (2009), quienes observaron que no se encontraron diferencias significativas entre la evaluación que recibió el hombre gerente y la mujer gerente. Quizá lo más relevante en el estudio de Godoy & Mladinic es la explicación que se da a estos resultados a través de una serie de interrogantes, de los cuales nos enfocaremos en uno en particular: los resultados “¿expresan el fin de los prejuicios y resistencias que tradicionalmente han dificultado a las mujeres el acceso a cargos de dirección?” Ante lo cual planteamos como posibles respuestas: 1. Un cambio en las tradiciones culturales y estereotipos de género y la aparición de las nuevas formas de feminidad ó 2. Que los participantes del estudio respondieron a los instrumentos ajustándose a lo socialmente deseable, y ocultaron (conscientes de ello o no) las atribuciones que realmente hacían sobre las competencias laborales de la aspirante (actriz) evaluada. A continuación se desarrollaran cada una de estas dos formas de interpretar los resultados.

En coherencia con la primera interpretación, se puede decir que si bien es cierto existen tradiciones culturales y estereotipos que imponen ciertos límites a los procesos de acción, siempre es posible que dentro de esos márgenes se produzcan rompimientos e innovaciones que cambien los límites dentro de los cuales las relaciones de género se desenvuelven (Gutiérrez, 2006a). Es así entonces como la comprensión de lo que significa ser una mujer o un hombre evolucionará durante el curso de la vida, es decir no se nace con el conocimiento de lo que es ser mujer o ser hombre, al contrario esto es algo que se va aprendiendo con el paso del tiempo e incluso a través de generaciones. Por tanto, esos significados variarán de acuerdo a la cultura, la comunidad, la familia, las relaciones interpersonales, las relaciones grupales, relaciones normativas y con cada generación. (Gutiérrez, 2006b), de manera que los resultados de este estudio, pueden ser la evidencia de esta evolución en la forma como se asume el ser hombre o mujer.

Siguiendo en la misma línea Bultler (1990, citada en Lamas, 2000a) hace un aporte importante al referirse al concepto genero como el resultado de un proceso mediante el cual las personas reciben significados culturales de lo que significa ser hombre o mujer, pero también la manera como los innovan en el transcurso del tiempo y espacio en el que se encuentren. Este planteamiento se confirma en Álvarez (2004), quien subraya que el concepto género se encuentran en un punto conceptual en el que no solo se debe enfatizar desde lo biológico si no también desde lo social y lo cultural, puesto que estos dos últimos son los que se disciernen en el mundo de lo cotidiano y posibilitan que los constructos Masculinidad -Feminidad estén en constante movilidad y cambio. Se podría resaltar que el significado social que tiene el hecho de ser mujer u hombre, es una definición socio-cultural que varía en el tiempo y espacio en el que se encuentre el ser humano.

Así mismo es probable que las personas estén asumiendo, nuevas formas de feminidad, que replantean a una mujer independiente, formada profesionalmente y decidida (características que venían siendo de exclusividad masculina), sin dejar a un lado características o rasgos psicológicos como el ser sensible, cariñosa, comprensiva, amable, respetuosa, dependiente, sumisa, coqueta, trabajadora y maternal pues son cualidades que se han dado y reforzado a través del estereotipo tradicional femenino (Recio y López, 2008).

El asumir nuevas formas no solo de feminidad si no también de masculinidad rompe con el paradigma histórico de los estereotipos y su relación con los roles sociales que a lo largo de la historia se han polarizado y ubicado en dos extremos opuestos, por ejemplo la convicción sociocultural de que la agresión es por naturaleza masculina y la pasividad es femenina, no es más que una racionalización patriarcal de desigualdad intergenerica, que establece diversas facetas del ciclo vital humano y que son el resultado del aprendizaje social .Millet (1977 citado en Stolke, 2004). Lo femenino se ha asociado con el territorio de lo emocional y todo lo que tiene que ver con la reproducción humana. En contraste el arquetipo viril se asocia con el sector de lo público y se presenta como proveedor de poder, bienes materiales y productos culturales. Así pues estas nuevas formas de asumir la feminidad y la masculinidad rompen con una visión en la que el hombre se encuentra direccionado aun al prototipo del rol instrumental, que se transcribe en actividades productivas, encaminadas a la manutención y provisión de la familia, otorgándole rasgos

como: ser autónomo, orientado al logro, fuerte, exitoso y proveedor, en tanto que la mujer se relaciona al prototipo del rol expresivo y se la vincula a actividades afectivas encaminadas al cuidado de los hijos, hogar y pareja .Rocha (2000 citado en Rocha y Díaz, 2005a) Esta conceptualización de nuevas formas de feminidad sustentaría como ya se había mencionado, un aparente momento de transición que empieza a darse en nuestra sociedad y que podría dar paso a una re- significación de estereotipos masculino-femenino y por consiguiente permitiría la incursión de las mujeres en el ámbito de lo público y en este caso específicamente en el ámbito laboral.

Las nuevas formas de feminidad y masculinidad, han sido replanteadas también por opiniones de expertos que describen la idea de estos nuevos cambios, tal es el caso de Martínez Herrera (2007) quien menciona un presunto cambio en el hombre moderno en su cotidianidad y prácticas sociales, que provocan a su vez cambios en la estructura y naturaleza socio-cultural de los constructos feminidad y masculinidad. Entre algunos de estos cambios socioculturales, se encuentra una nueva ubicación de la mujer en una esfera no tradicional que supone romper con el ideal estereotipado de feminidad y la coloca en un lugar de trasgresión, lugar que funciona como un mecanismo de represión socio-psicológico que le permite mantenerse fuera de parámetros status quo, que suponen a la mujer y al hombre ubicarse en polos totalmente opuestos y no moverse de allí. En síntesis para Martínez Herrera (2007) el asumir nuevas formas de feminidad se asocia con una vía conceptual en la que la relación existente entre feminidad y masculinidad, está en constante cambio, es decir está en construcción y en re-conceptualización. Este hecho se podría ver reflejado en los estudiantes de administración de empresas dado que los resultados de este estudio no arrojaron diferencias significativas entre la atribución de competencias laborales para la asignación de una mujer a un cargo de dirección para ninguna de las tres clases de estereotipo femenino utilizadas para este estudio. De esta manera aparentemente se podría estar confirmando la postura de Martínez Herrera (2007) quien menciona, que el asumir nuevas formas de feminidad y masculinidad permitirá en el futuro redefinir los conceptos de masculinidad y feminidad, y por tanto posiblemente dismantelar estructuras discursivas y sociales en las cuales se sostiene una supuesta bipolaridad y desigualdad de género.

Boscán Leal (2006), es otro de los autores que sustenta estos nuevos cambios en las formas de pensar en feminidad y masculinidad, en su estudio titulado “Propuestas críticas

para una concepción no tradicional de masculinidad”, cuestiona la concepción sociocultural sexista de la masculinidad prevaleciente en nuestra sociedad, y propone una redefinición de masculinidad teniendo en cuenta: 1. Opiniones y vivencias masculinas actuales y 2. Una plataforma conceptual en la que se adscriben autores como; Mead (1985), Kimmel, (1989), Lamas (2000) y Segarra & Carabi (2000) quienes afirman la existencia de múltiples expresiones de la masculinidad. A partir de los resultados obtenidos en la investigación de Boscán Leal, se concluye que en algunas sociedades el feminismo está consiguiendo muchos avances y algunos grupos se han organizado para rechazar un único modelo de masculinidad y se hacen visibles nuevas formas de expresar la masculinidad y la feminidad, nuevas formas que lógicamente se sustentan a partir de opiniones y vivencias que refirieron los participantes del estudio. Esta propuesta busca además ser avalada y reconocida por grupos sociales y espera que cambios como este sean asumidos y llevados a la práctica por hombres y mujeres, contribuyendo de esta forma al entendimiento y valoración de formas distintas de vivir y repensar la masculinidad y feminidad. Dicha existencia de nuevas expresiones de feminidad y masculinidad que rompen con paradigmas de bipolaridad de género, podrían estar siendo concebidas por los 69 participantes de últimos semestres del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño, quienes aparentemente asumirían estas expresiones en sus vivencias grupales, formas de pensar y por consiguiente estarían siendo llevadas a cabo en prácticas actitudinales que se enmarcan en el diario vivir, rechazando de esta manera un único modelo de masculinidad y feminidad y enlistándose a estos nuevos grupos sociales de los que habla Boscán Leal (2006).

Rocha y Díaz (2005) por su parte refieren como consecuencias a estas nuevas formas de vivir y pensar la feminidad y masculinidad, una diferencia intergeneracional. Esto lo justificaron a partir del estudio titulado “Cultura de género: La brecha ideológica entre hombres y mujeres”, en el que se encontró que los participantes de mayor edad respondieron a una visión más estereotipada, congruente con el entorno generacional que les tocó vivir y aparecen como más cerradas a los cambios en roles de género dictados por la educación socio cultural, mientras los más jóvenes fueron partícipes de transformaciones actuales en torno al rol de cada sexo. Esta idea referida a diferencias intergeneracionales y su relación con estereotipos de género, nos conlleva a dar una posible respuesta a los

resultados obtenidos en el presente estudio y a suponer que la ausencia de diferencias significativas se deba a que los participantes del presente estudio, que oscilaron entre edades 20 a 25 años, fueron partícipes de supuestas transformaciones actuales en torno al rol de cada sexo y reajustes sociales que abarcan modificaciones en las actividades desempeñadas tradicionalmente, como por ejemplo que la mujer deje de ser madre al irse los hijos ó que deje de ser ama de casa de tiempo completo por incursionar en el mundo laboral ó que el hombre deje de ser productivo al jubilarse. Fernández (1998 citado en Rocha y Díaz, 2005).

Una segunda interpretación posible de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación que consistió en suponer que los participantes del estudio respondieron a los instrumentos ajustándose a lo socialmente deseable y ocultaron (conscientes de ello o no) las atribuciones que realmente hacían sobre las competencias laborales de la aspirante (actriz) evaluada, se puede soportar desde la teoría de Atribución social. Para Jones y Davis (1965 citados en Wargner & Elejabarrieta, 1995a), la atribución social es un intento en el que el individuo realiza inferencias sobre las intenciones de una persona y sobre sus rasgos de carácter, sin embargo en esta intención el observador o individuo se encuentra con la dificultad de decidir que efectos de una acción observada provienen de la intención del acto o del observado. Estas inferencias se construyen a partir de dos principios: el principio de los efectos comunes y el principio de la deseabilidad social al que le daremos para este caso mayor relevancia.

La deseabilidad social hace alusión a lo que el observador o individuo supone que harían otros actores en la misma situación. Así pues entonces tomando como referencia el postulado de estos autores, el camuflar o evitar atribuir estereotipos sexistas dentro del panorama laboral, se convierte en una necesidad que facilita al individuo preservar una presunta autoimagen, integridad y coherencia a nivel social Tajfel (1984 citado en Alvarado y Garrido 2003)

La búsqueda de esa presunta coherencia social o deseabilidad social citada Tajfel (1984), guarda una estrecha relación con el aporte teórico de Wargner y Elejabarrieta (1995b), quienes afirman la existencia de cuatro dimensiones sociales de la atribución: a) Categorización social, b) Influencia social c) Naturaleza social y d) Representaciones

sociales. De este grupo resultan más pertinentes para la interpretación de los resultados de este estudio son: Categorización social, influencia social y representaciones sociales.

La primera dimensión a tener en cuenta es la denominada categorización social aquella que se inquieta por encontrar como explican los miembros de un grupo social el comportamiento de los miembros tanto del propio grupo como de los otros grupos sociales. Además esta dimensión hace visible la presencia de una tendencia, entre los individuos, para explicar los eventos de una forma que les favorezca y realce su identidad personal.

La segunda dimensión denominada influencia social se encarga de estudiar las atribuciones en algunos contextos en el campo de la influencia y supone que el individuo no siempre responde por si solo, sino que le interesa responder también de acuerdo a las supuestas opiniones de los otros miembros del grupo, antes de tomar una decisión. Esta dimensión explica de alguna manera lo que pudo haber sucedido durante la aplicación del cuestionario competencias laborales, es decir los estudiantes debido al contexto de aplicación (salón de clases), pudieron no haber respondido de acuerdo a su criterio personal (para no caer en evaluaciones no deseables socialmente) y haberse basado únicamente en inferencias de respuestas u opiniones esperables de sus compañeros (evaluación deseable socialmente). La tercera y última de este grupo es la referida a las representaciones sociales que presta atención a las creencias compartidas socialmente y que están debajo de las atribuciones comunes de los miembros del grupo o de una sociedad. Para Wargner y Elejabarrieta (1995c), las representaciones sociales enmarcan la manera de conocer como la gente piensa e incluye a la vez contenidos de tipo simbólico, cognitivo y afectivo que pasan a ser relevantes para los seres humanos y grupos sociales en la organización de el diario vivir. Como podemos ver estas tres dimensiones llevan a concluir una posible tendencia de los individuos encuestados a camuflar o esconder ciertos estereotipos en el ámbito laboral. Es posible que esta tendencia se deba a un afán del individuo (Estudiantes de 8º y 10º semestre del programa Administración de Empresas) por conseguir aceptación social y la inquietud por evitar la atribución de evaluaciones negativas por parte del grupo social al que se encuentran adscritos.

En coherencia con lo anterior es importante resaltar dentro la teoría de atribución la relación teórica existente entre, Representación Social, Actitudes y Atribución (Wargner y Elejabarrieta , 1995d), que se observa en el momento en el que un determinado grupo de

individuos frente a controversias sociales, llega a consensos sociales implícitos o explícitos, como consecuencia de la evaluación del objeto social presente, que puede estar motivado por las experiencias positivas o negativas o por los sentimientos que el objeto social despierte. Sin embargo en algunas ocasiones “la actitud se asume de manera heurística y se responde casi en automático, sin esperar el consenso de los demás miembros del grupo, dando por sentado que ellos responderían de la misma manera” (Wargner y Elejabarrieta, 1995e). Hecho relacional que muy probablemente se cumplió en la aplicación del instrumento a la población que se utilizó para esta investigación correspondiente a estudiantes de administración de empresas de semestres 8 y 10 y que hizo que no se evidenciaran diferencias significativas a la hora de atribuir competencias laborales a una mujer aspirante a un cargo de dirección.

Así, otra de las construcciones teóricas que es importante citar y que sirve de apoyo conceptual para sustentar esta segunda respuesta a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación es la cognición social implícita que explica como la información que poseemos se encuentra estructurada en forma de redes vinculadas entre sí con diferentes fuerzas y que dependiendo del valor de estas fuerzas de asociación, la accesibilidad a dichas representaciones va a manifestarse en actitudes, auto conceptos estereotipos o identidad de los individuos. Dichas asociaciones cuentan con dos nodos de información, el primer nodo hace referencia al objeto al cual se dirige la actitud y el segundo tiene que ver con la evaluación que puede ser positiva o negativa (Greenwald, Banaji, Rudman, Franham, Nosek & Rosier, 2000). Relacionando esta construcción teórica con la presente investigación, el objeto al cual se dirigió la actitud fueron los tres clases del estereotipo femenino (diferente, opuesto y ajustado) y el nodo de evaluación fue la atribución de competencias laborales a cada nivel, podríamos decir entonces que la atribución de puntajes medios para los tres clases de estereotipo, posiblemente se dió evitando caer en la atribución de estereotipos de contenido negativo (evaluación negativa), que son asociados generalmente con la discriminación, afectando las percepciones sociales y el comportamiento (Casas, 2008).

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

Se establece la ausencia de diferencias significativas en la evaluación de competencias laborales a una mujer aspirante a un cargo de dirección que tres grupos de estudiantes realizaron con lo que se concluye que es necesario retener la hipótesis nula y por lo tanto afirmar que “no se han encontrado argumentos para afirmar que las características físicas influyen en la atribución de competencias laborales de una mujer aspirante a un cargo de dirección”.

Se sugiere a futuros investigadores interesados en el presente estudio, utilizar medidas de actitudes o atribuciones implícitas, pues son menos susceptibles a sesgos debidos a deseabilidad social. Probablemente los estudiantes a la hora de contestar un instrumento con información explícita, precisa, con un número amplio de preguntas y que indagaba en profundidad diversos aspectos relevantes, posiblemente hizo que se disminuyeran sesgos atribucionales implícitos (Godoy & Mladinic, 2009).

Se recomienda para el estudio de estereotipos tener en cuenta las características del contexto, específicamente al trabajar con estudiantes procedentes de diferentes regiones, es posible que las características particulares influyan (o no) en la identificación de estereotipos, así como también ampliar la población de estudio para poder contar con referentes de trabajo que posibiliten mayores análisis.

Se recomienda a futuros investigadores, continuar trabajando en el tema de discriminación laboral, ya que el no haber encontrado en este estudio evidencias que demuestren que existe discriminación laboral debida a la influencia de características físicas del estereotipo femenino, no afirma que no se presente discriminación laboral debida a género.

Se espera que este estudio se convierta en un punto de partida teórico- práctico que posibilite nuevas hipótesis y compresiones que logren convertirse en motivos de interés y desplieguen futuras investigaciones en el ámbito de la Psicología, cumpliendo así con el criterio de misión del programa de Psicología de la Universidad de Nariño que propone gestionar aportes a nivel del área de investigación psicológica en el contexto regional y adscribirse entonces en la proyección social.

REFERENCIAS

- Aguilar, S. (2005). Formulas para el cálculo de la muestra en investigación de la salud, [versión electrónica], *Revista de Salud de Tabasco*.11 (1) ,333-338
- Alvarado. J y Garrido. A (2003). Perspectivas psicológicas y sicológicas .Mc Graw Hill. Interamericana de España. S.A.U 2003. Página 353- 376
- Betancor, Rodríguez, Rodríguez, Philippe Leyens y Quiles. (2005). El efecto del estatus en la atribución de las dimensiones estereotípicas de sociabilidad y competencia [versión electrónica] .*La Neuve Psicothema*, 17(2).
- Calderón .G, y Naranjo J, (2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano [Versión electrónica], *Innovar revista de ciencias administrativas y sociales* (023) ,79-97.
- Casas (2008).Prejuicios, estereotipos y discriminación, reflexión ética y psicodinamica sobre la selección de sexo embrionario [versión electrónica]. *Acta Bioethica*, 14(2).
- Castro. A, (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales [Versión electrónica], *Centro interamericano de investigaciones psicológicas y ciencias afines* 21(002) ,117-152
- CEDAW. (2007)Indicadores para el cumplimiento de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer [Versión electrónica], *Unidad mujer y desarrollo*. Santiago de Chile
- Colorado, Arango y Fernández. (1998).Mujer y feminidad. Dirección de cultura de Antioquia. Disponible en: http://biblioteca-virtualantioquia.udea.edu.co/pdf/45/45_1933087722.pdf
- Díaz-Guerrero, R. (1972). Hacia una teoría histórico-bio-psico-socio-cultural del comportamiento. Trillas. México.
- DNP (2006).Departamento Nacional de Planeación República de Colombia. Santa fe de Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/>
- Escobar. M, (2005) las competencias laborales ¿la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? [Versión electrónica], *Estudios gerenciales*. 096(0123) ,33. Cali Colombia.
- Escobar. M, (2005) Las competencias laborales: ¿la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? [Versión electrónica], *Estudios gerenciales* (096), 33

- Escuela Nacional Sindicalista (ENS), 2009a. La discriminación laboral tiene cara de mujer por área mujer trabajadora de la ENS. Recuperado el (07, marzo. 2009) de http://www.renovacionmagisterial.org/rsindical/em002/discriminacion_ens.pdfmailto
- Escuela Nacional Sindicalista (ENS), 2009b. Escuela Nacional Sindicalista (ENS), 2009a. La discriminación laboral tiene cara de mujer por área mujer trabajadora de la ENS. Recuperado el (07, marzo. 2009) de http://www.renovacionmagisterial.org/rsindical/em002/discriminacion_ens.pdfmailto
- García Campos (2008). Cultura Tradicional y Masculinidad Feminidad [versión electrónica], *Revista Interamerican Journal of Psychology*. 42 (001), 59-68.
- Gherardi. N y Zibecchi. C (s/f). El derecho al trabajo y la ocupación de las mujeres: una visión regional para América Latina [versión electrónica], *Equipo Latinoamericano de Justicia y Género*. Argentina.
- Gil. J, (2007). La evaluación de competencias laborales educación [versión electrónica], *Universidad nacional de educación a distancia Madrid*, XX1 (010), 83 – 106
- Godoy y Mladinic (2009). Estereotipos y Roles de Genero en la Evaluacion Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección [Versión electrónica], *PSYKHE*. 18 (002), 51-64
- Greenwald, Banaji, Rudman, Farbham y Nosek (2004). An unified theory of implicit attitudes, stereotypes, self-esteem, and self-concept [Versión electrónica], *Psychological Review*. 109, 3-25
- Gutiérrez, Lazarevich, Mora y Méndez (2004). Tipologías de roles de género en estudiantes de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco. México. Disponible en <http://www.disisex.org/documentos-disidencia-sexual/ii-coloquio-internacional-de-estudios-sobre-varones-y-masculinidades/violencia-el-juego-del-hombre/seccion-iv-identidad.pdf>.
- Gutiérrez. L, (2006a). Genero y Masculinidad: Relaciones y Prácticas Culturales [versión electrónica], *Revista de ciencias Sociales*. I-II (111 -112) ,155-157.
- Hernández, Fernández y Baptista (2006a). Metodología de la investigación .McGraw Hill. México D.F.
- Hernández, Sampieri. R (1991): Metodología de la Investigación. Me Graw Hill. Bogotá Colombia.

- Lamas, M. (2000). Diferencias de Sexo, Género y Diferencia Sexual [versión electrónica], *Cuicuilco Nueva Época*, 7 (018). México.
- Ley 1090 del 2006 .Principios básicos que deben ser practicados en el ejercicio de la profesión de Psicología.
- López (2004). Escuela de Liderazgo Sindical y Democrático. Nuevos Liderazgos Femeninos: Mujer Trabajo Y Sindicalismo Medellín.
- Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y Caribe (2005-2009). Disponible en: http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Marco_Regional_Genero_PNUD-LAC.pdf
- Martínez Herrera (2007). La construcción de la Feminidad [Versión electrónica], *Actualidades en Psicología*. 21.79-95
- Mead (1935). Sex and Temperament in Three Primitive Societies. Disponible en: http://homepage.smc.edu/delpiccolo_guido/Soc1/soc1readings/sex%20and%20temperament_final.pdf
- Minello Martini. N (2002). Masculinidades: un concepto en construcción [versión electrónica], *Nueva antropología*. XVIII (61) ,11-30. México.
- Money. J, (1955). Antecedentes históricos del concepto de Género. Capítulo II. Disponible en: <http://132.248.35.1/bibliovirtual/Tesis/Castillo/cap2.pdf>
- Morales, F y López, M. (1993). Bases para la construcción de un sistema de indicadores sociales de de estereotipia de género [Versión electrónica], *Psicothema*, 5, 123-132.
- Observatorio de asuntos de género (2004). Las estadísticas y la perspectiva de género Una aproximación al tema de empleo, boletín 1, Observatorio de asuntos de género Recuperado de: http://www.presidencia.gov.co/equidad/documentos/boletin_1.pdf
- OIT (2004). Organización Internacional del Trabajo Políticas de empleo para superar la pobreza: Paraguay. Proyecto Género, Pobreza y Empleo en América Latina. Santiago de Chile. Disponible en http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/ pob_par.pdf

- Organización Mundial de la Salud (OMS) ,2001 .Manual de capacitación para administradores y responsables de programas de salud. Disponible en: http://whqlibdoc.who.int/hq/2001/WHO_RHR_01.29_spa.pdf
- Política Pública para las Mujeres y Equidad de Género en el Municipio de Pasto. 2007a. Entre géneros: Mujeres y Hombres en equidad. Oficina de Género y Derechos Humanos. Alcaldía Municipal de Pasto. Disponible en: http://www.google.com.co/search?hl=es&rlz=1R2ADFA_esCO392&q=Oficina+de+G%C3%A9nero+y+Derechos+Humanos+Pasto%2C+2007&btnG=Buscar&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=
- PUND (2003). Informe Sobre Desarrollo Humano. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio: un pacto entre las naciones para eliminar la pobreza. Recuperado de: http://hdr.undp.org/en/media/hdr03_sp_overview.pdf
- PUND (2005) .Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2005) “Una mirada de género a la Encuesta de calidad de vida. Jefatura de hogar y seguridad social en Colombia”, en Investigaciones sobre Género y Desarrollo en Colombia, Bogotá. Disponible en: http://www.pnud.org.co/img_upload/9056f18133669868e1cc381983d50faa/01_64.pdf
- PUND, (2007). Objetivos de Desarrollo del Milenio. Cartilla de Buenas Prácticas para “Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer” en el ámbito local. Disponible en: http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Cartilla%20buenas%20practicas%20de%20genero%20parte%201.pdf
- Recio y López, (2008a). Masculinidad y feminidad: división errónea de la persona Aportaciones desde la Didáctica de la Lengua [versión electrónica], 20, 255- 256, Universidad de Murcia.
- República nacional de Colombia Art. 6.1 de la ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- República nacional de Colombia Art. 6.2 y 6.3 de la ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- República nacional de Colombia. Decreto 1398 de 1990.

- Rocha, S. T. (2004), Roles de Género en los adolescentes mexicanos y rasgos de masculinidad feminidad. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología.
- Rocha, S.T. (2000). *Roles De Género en los Adolescentes y Rasgos de Masculinidad-Feminidad*. Tesis de licenciatura no publicada, UNAM Facultad de Psicología, México.
- Rodríguez. M y Posada. A, (2007). Competencias laborales: algunas propuestas enseñanza e investigación en psicología [Versión electrónica], *Universidad veracruzana Xalapa*, 12 (001), 93-112.
- Rosenberg, M.J. y Hovland, C.I. (1960). Cognitive, affective and behavioral components of attitudes. en Hovland y Rosenberg(Eds). *Attitude organization and change :An analysis of consistency among attitude components*. New Haven (Conn): Yale University Press
- Ruiz. M, Jarba. B, Barrios. L y Romero.S (2005). Competencias laborales y la formación universitaria psicología desde el Caribe [Versión electrónica], (016) ,4-91
- Secretaria de salud (2009). Dirección municipal de salud de Ipiales “Propuesta para la constitución de la secretaria de la mujer y género”. Ipiales, Nariño.
- Spence, J. T. y Helmreich, R. L. (1974). A measure of sex role stereotypes and masculinity and femininity [versión electrónica], *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 29-39.
- Stolke, (2004a). La mujer es puro cuento, la cultura del género [versión electrónica], *Revista Estudios feministas* [versión electrónica], 12(002), 77-105.
- Unicef. Estado Mundial de la Infancia, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. 2007a. La mujer y la infancia. El doble dividendo de la igualdad de género. ISBN-13: 978-92-806-4066-3 ISBN-10: 92-806-4066-6
- Unicef. Estado Mundial de la Infancia, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. 2007b. La mujer y la infancia. El doble dividendo de la igualdad de género. ISBN-13: 978-92-806-4066-3 ISBN-10: 92-806-4066-6
- Wargner y Elejabarrieta (1995). Representaciones Sociales. Psicología Social. McGraw Hill. 816-842. Madrid
- Worchel, Cooper, Goethals y Olsan. (2000b). *Psicología Social*. Editorial Thompson. México.
- Zapata. (2007) Indicadores para el cumplimiento de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer [versión electrónica], *Mujer y desarrollo*. 91. 11-23.

ANEXOS

ANEXO a

CUESTIONARIO PARA LA IDENTIFICACIÓN DEL ESTEREOTIPO FEMENINO

A continuación encontrará una serie de enunciados que hacen referencia a las características físicas y comportamentales que puede presentar una mujer. Usted deberá marcar como Verdadero (V) o Falso (F) según considere que es lo más común en una **mujer que sea típicamente femenina, es decir, que represente la feminidad propia de la mujer promedio**. Tenga en cuenta que algunos de estos enunciados tienen sugerencias extras.

“CARACTERISTICAS FISICAS Y COMPORTAMENTALES DE UNA MUJER MUY FEMENINA”			
A	CARACTERISTICAS FISICAS		
1	CABELLO		
1.1	Su peinado es: (Escoja una sola opción) Suelto _____ Recogido _____ Media cola _____		
1.2	Es de color : (escoja una sola opción) Rubio _____ Rojizo _____ Negro _____ Castaño claro _____ Castaño oscuro _____		
1.3	Lo usa: (escoja una sola opción) Tinturado _____ Natural _____		
1.4	Lo tiene: (escoja una sola opción) Ondulado _____ Liso _____		
1.5	Su corte es: (escoja una sola opción) A la altura de las orejas _____ A la altura de los hombros _____ Hasta la cintura _____		
1.6	El tipo de corte es: (escoja una sola opción) Redondo en capas _____ En punta en capas _____ Recto en capas _____ Redondo sin capas _____ En punta sin capas _____ Recto sin capas _____ Otro: ____ cuál? _____		
2	CEJAS		
2.1	Están: (escoja una sola opción) Depiladas _____ Sin depilar _____		
2.2	Están: (escoja una sola opción) Maquilladas _____ Sin maquillar _____		
2.3	Son: (escoja una sola opción) Delgadas _____ Gruesas _____		
3	OJOS	V	F
3.1	Usa maquillaje en sus ojos.(Si su respuesta es V pase al ítem # 3.2, si su respuesta es F pase al ítem #3.4)		
3.2	El maquillaje de ojos es: (escoja una sola opción) Llamativo _____ Discreto _____		
3.3	Los colores son: (escoja una sola opción) Claros _____ Oscuros _____ Cálidos _____		

3.4	Usa anteojos: (escoja una sola opción) De montura gruesa _____ De montura delgada _____ No usa _____		
4	ROSTRO		
4.1	Se aplica: (escoja una sola opción) Base facial _____ Polvos faciales _____ Base y polvos faciales _____		
5	LABIOS		
5.1	Sus labios están maquillados (Si su respuesta es V pase al ítem # 5.2, si su respuesta es F pase al ítem #6)	V	F
5.2	El maquillaje de labios es: (escoja una sola opción) Llamativo _____ Discreto _____		
5.3	Los colores son: (escoja una sola opción) Claros _____ Oscuros _____ Cálidos _____ Brillo labial _____		
6	OREJAS		
6.1	Usa aretes (Si su respuesta es V pase al ítem #6.2 , si su respuesta es F pase al ítem #7)	V	F
6.2	El tamaño de sus aretes es: (escoja una sola opción) Pequeños _____ Grandes _____		
6.3	El material de los aretes es: (escoja una sola opción) Oro _____ Plata _____ Artesanal _____		
6.4	Si el material es Artesanal, los colores son: (escoja una sola opción) Claros _____ Oscuros _____ Cálidos _____		
7	MANOS		
7.1	Usa anillos (Si su respuesta es V pase al ítem #7.2 , si su respuesta es F pase al ítem #7.5)	V	F
7.2	Los anillos son: (escoja una sola opción) Llamativos _____ Discretos _____		
7.3	El material de los anillos es: (escoja una sola opción) Oro _____ Plata _____ Artesanal _____		
7.4	Si el material es Artesanal, los colores son: (escoja una sola opción) Claros _____ Oscuros _____ Cálidos _____		
7.5	Usa Pulseras (Si su respuesta es V pase al ítem #7.6 , si su respuesta es F pase al ítem # 8)	V	F
7.6	Las pulseras son: (escoja una sola opción) Llamativas _____ Discretas _____		
7.7	El material de las pulseras es: (escoja una sola opción) Oro _____ Plata _____ Artesanal _____		
7.8	Si el material es Artesanal, los colores son: (escoja una sola opción) Claros _____ Oscuros _____ Cálidos _____		
8	UÑAS		
8.1	Sus uñas son: (escoja una sola opción) Largas _____ Cortas _____		
8.2	Usa uñas pintadas (Si su respuesta es V pase al ítem #8.3 , si su respuesta es F pase al ítem # 9)	V	F
8.3	Con colores: (escoja una sola opción) Claros _____ Oscuros _____ Cálidos _____		
8.4	Sus uñas están: (escoja una sola opción)		

	Decoradas _____ Sin decorar _____		
9	CUELLO		
9.1	Usa cadena/collar (Si su respuesta es V pase al ítem #9.2 , si su respuesta es F pase al ítem # 9.5)	V	F
9.2	La cadena es: (escoja una sola opción) Larga _____ Corta _____		
9.3	El material de la cadena es: (escoja una sola opción) Oro _____ Plata _____ Artesanal _____		
9.4	Si el material es Artesanal, los colores son: (escoja una sola opción) Claros _____ Oscuros _____ Cálidos _____		
9.5	Usa pañoleta (Si su respuesta es V pase al ítem #9.6 , si su respuesta es F pase al ítem # 10)	V	F
9.6	Los colores de la pañoleta son: (escoja una sola opción) Claros _____ Oscuros _____ Cálidos _____		
10	VESTUARIO		
10.1	Usa ropa de colores: (escoja una sola opción) Claros _____ Oscuros _____ Cálidos _____		
10.2	Usa falda (Si su respuesta es V pase al ítem #10.3 , si su respuesta es F pase al ítem # 10.5)	V	F
10.3	El material de la falda es: (escoja una sola opción) Paño _____ Cuero _____ Jean _____ Dril _____ Poliéster _____ Algodón _____		
10.4	La medida de la falda es: (escoja una sola opción) A la rodilla _____ Debajo de la rodilla _____ Encima de la rodilla _____		
10.5	Usa pantalón: (Si su respuesta es V pase al ítem #10.6 , si su respuesta es F pase al ítem # 10.8)	V	F
10.6	El modelo del pantalón es: (escoja una sola opción) Leguis _____ Bota tubo _____ Pesquero _____ Recto _____		
10.7	El material del pantalón es: (escoja una sola opción) Paño _____ Cuero _____ Jean _____ Dril _____ Poliéster _____ Algodón _____		
10.8	El cuello de la blusa es: (escoja una sola opción) Escote pronunciado _____ Alto _____ Bandeja _____ En V _____ Redondo _____ Camisero _____		
10.9	La manga de la blusa es: (escoja una sola opción) Sisa _____ Corta _____ Larga _____		
10.10	Usa chaqueta: (Si su respuesta es V pase al ítem #10.11 , si su respuesta es F pase al ítem # 10.13)	V	F
10.11	El material de la chaqueta es: (escoja una sola opción) Paño _____ Cuero _____ Jean _____ Dril _____ Poliéster _____ Algodón _____		
10.12	El largo de la chaqueta es: (escoja una sola opción) Hasta la cintura _____ Hasta la cadera _____ Hasta la rodilla _____		
10.13	El tipo de zapatos es: (escoja una sola opción) Zapatillas _____ Botines _____ Baletas _____ Botas _____ Tenis _____		
10.14	Los zapatos son de color: (escoja una sola opción) Negro _____ Café _____ Rojo _____ Blanco _____ El mismo del vestuario _____		
10.15	El material de los zapatos es: (escoja una sola opción) Gamuza _____ Cuero _____ Tela _____ Plástico _____		

11	CUERPO
11.1	La contextura del cuerpo es: (escoja solo una opción) Delgada _____ Gruesa _____ Media _____
11.2	La estatura oscila entre: (escoja una sola opción) ... - 1:45 _____ 1:46 – 1:55 _____ 1:56 – 1:65 _____ 1:66 – 1:75 _____ 1: 76 ... _____
11.3	La edad está entre: (escoja una sola opción) ...- 20 _____ 21 – 30 _____ 31 – 40 _____ 41 – 50 _____ 51 - 60 _____ 60 - ... _____
B	CARACTERISTICAS COMPORTAMENTALES
1	LENGUAJE VERBAL
1.1	El Lenguaje es: (escoja varias opciones) Claro _____ Preciso _____ Técnico _____ Conciso _____ Verborreico (hablar en exageradamente) _____ Redundante (Repetición o uso excesivo de una palabra o concepto) _____ Uso de muletillas (Repetir silabas constantemente) _____
1.2	El tono de voz es: (escoja una sola opción) Medio _____ Alto (Agudo) _____ Bajo (Grave) _____
1.3	La respiración mientras habla es: (escoja una sola opción) Lenta _____ Agitada _____ Natural _____
1.4	La velocidad del habla es: (escoja una sola opción) Rápida _____ Lenta _____
1.5	En una conversación: (escoja una sola opción) Hace pausas largas _____ Hace pausas cortas _____
1.6	El acento de voz con frecuencia denota: (escoja varias opciones) Interrogación _____ Indecisión _____ Incertidumbre _____ Suspense _____ Firmeza _____ Confianza _____
2	LENGUAJE NO VERBAL
2.1	La expresión facial con frecuencia indica: (escoja varias opciones) Miedo _____ Seguridad _____ Ira _____ Amabilidad _____ Desprecio _____ Alegría _____ Sumisión _____ Tristeza _____ Tranquilidad _____ Decepción _____ Interés _____
2.2	La posición de los brazos cuando está sentada con frecuencia es: (escoja varias opciones) Cruzados _____ Sobre el apoyo de la silla _____ Sobre las piernas _____ Sujetando las piernas _____ Sobre una superficie (ej. Mesa) _____
2.3	Los movimientos de las manos son: (escoja una sola opción) Bruscos _____ Delicados _____ Coherentes con lo que dice _____
2.4	La manera de sentarse es : (escoja varias opciones) Erguida _____ Rígida _____ Recostada sobre la silla _____ Cruzando las piernas _____ Juntando las rodillas _____ Juntando los pies _____
2.5	La posición de las manos mientras entabla una conversación es: (escoja varias opciones) Entrelazadas _____ Uniendo las yemas de los dedos _____ Una encima de otra _____ De vez en cuando tapa su boca _____ De vez en cuando tocando su nariz _____ De vez en cuando tocando sus accesorios (Ej. Sus aretes) _____ Siempre tapando su boca _____ Siempre tocando su nariz _____ Siempre tocando sus accesorios (Ej. Sus aretes) _____ Sobre las piernas _____ Sobre el apoyo de una silla _____ Sobre una superficie (Ej. Una mesa) _____ Cogiendo un lapicero _____ Fuera de la mirada del interlocutor _____ En ninguna posición estable _____

2.6	La mirada mientras entabla una conversación es: (escoja varias opciones) Mirando a los ojos de su interlocutor _____ Orientada hacia el techo _____ Al suelo _____ Mirada fija en un objeto del contexto _____
2.7	Los movimientos de rostro son: (escoja una sola opción) Bruscos _____ Delicados _____
2.8	Cuando está conversando son notables: (escoja varias opciones) Suspiros _____ Toses y carraspeos _____ Estornudos _____ Bostezos _____ Aspiraciones y espiraciones _____.
2.9	Los movimientos de cuerpo son: (escoja una sola opción) Bruscos _____ Delicados _____
2.10	La orientación corporal es con frecuencia: (escoja una sola opción) De frente _____ De lado _____ De ángulo _____

Muchas gracias por su colaboración!!!

ANEXO b

CUESTIONARIO DE ATRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA LA ASIGNACIÓN DE CARGOS DE DIRECCIÓN (CCACD)

Si Usted fuera la persona encargada del área de selección de personal de una empresa muy reconocida y tuviera que evaluar a la mujer que acaba de observar en el video, que competencias laborales considera que sobresalen más en ella. Marque con una equis (X) frente a cada ítem según las siguientes opciones de respuesta.

1 = Muy en desacuerdo 2 =En desacuerdo 3 = De acuerdo 4 = Muy de acuerdo.

1. COMPETENCIAS PERSONALES TRASFERIBLES		1	2	3	4
1.1	Habilidad de comunicación: Esta habilidad se relaciona con la capacidad de transmitir ideas e información de forma escrita o verbal utilizando diferentes medios de comunicación, y también se relaciona con la capacidad de escucha, de interpretación y argumentación herramientas claves para una comunicación efectiva y empática.				
1.2	Trabajo en equipo: Participar y trabajar activamente con otros en la consecución de una meta común que apoye las finalidades de la organización.				
1.3	Orientación al logro: Fijar propias metas de manera ambiciosa por encima de los estándares y expectativas, a través del trabajo constante y eficiente.				
1.4	Toma de decisiones: Elegir eficazmente entre varias alternativas en condiciones de complejidad e incertidumbre, buscando situaciones benéficas para la organización.				
1.5	Capacidad negociadora: Es la capacidad para identificar posiciones propias y de las partes involucradas en la negociación, para efectuar cualquier tipo de intercambio que beneficie tanto a la empresa como el personal, basándose en la información y en un acercamiento de necesidades mutuas				
1.6	Aprendizaje continuo: Asimilar nueva información o conocimiento y aplicarlo eficazmente al contexto en el cual se desenvuelve la organización.				
2. COMPETENCIAS TECNICAS O PROFESIONALES					
2.1	Manejo de prácticas del recurso humano: Entender y utilizar adecuadamente las practicas de recursos humanos tales como: selección, contratación, capacitación y				

	remuneración. Potenciando y motivando al personal hacia el desarrollo integral.			
2.2	Conocimiento del negocio: La finalidad de esta competencia es permanecer al día con lo que es importante para la organización, y así influenciarla positivamente.			
2.3	Gestión cultural: Con esta competencia se pretende generar y mantener al interior de la organización un sentido de pertenencia de las personas con los objetivos de esta, mediante la creación de símbolos y establecimiento de pautas de comportamiento.			
	3. COMPETENCIAS DE GESTIÓN			
3.1	Pensamiento estratégico: Esta competencia requiere del individuo una visión integral del negocio; donde pueda identificar oportunidades que permitan mejorar las estrategias como valor agregado y con ello actuar de forma proactiva para alcanzar con los fines propuestos por la organización.			
3.2	Gestión de procesos: Es la capacidad de identificar necesidades, buscando herramientas que apoyen dichos procesos.			
3.3	Orientación al cliente: Hace referencia a una capacidad personal de conocer e involucrar al cliente en los procesos empresariales, respondiendo a sus expectativas.			
3.4	Gestión del cambio: Capacidad de visualizar hacia donde se deben encaminar los esfuerzos de la organización. Implica promover y comprometerse en el desarrollo de estrategias en la búsqueda de nuevas oportunidades.			
3.5	Liderazgo: Esta habilidad implica definir objetivos con un equipo de trabajo, guiándolos hacia el logro de resultados, aquí son importantes el ejemplo y el acompañamiento.			
	4. COMPETENCIAS SOCIALES			
4.1	Sensibilidad social: Es la capacidad de tener una percepción intuitiva. Logrando un sano equilibrio entre lo humano y lo técnico, lo que le permite ser justo en situaciones complejas.			
4.2	Capacidad de interrelación: Hace referencia a la habilidad de actuar en diferentes escenarios y ambientes ,logrando un acercamiento a través de las buenas relaciones interpersonales			
4.3	Facilitación: Esta habilidad se relaciona con el proporcionar los medios necesarios para que el personal se oriente hacia la consecución de objetivos y tareas propuestas.			
4.4	Autocontrol: Es la capacidad que le permite a la persona controlar sus emociones en momentos críticos y aprovecharlos como retroalimentación para su crecimiento personal.			

Muchas gracias por su colaboración!!!

ANEXO c

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO		
Yo, _____, entiendo que me piden que participe, si yo quiero en la investigación denominada “INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS FÍSICAS Y COMPORTAMENTALES DEL ESTEREOTIPO FEMENINO EN LA ATRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA LA ASIGNACIÓN DE CARGOS DE DIRECCIÓN”		
Sé que puedo elegir participar en la investigación o no hacerlo, sé que puedo retirarme cuando lo decida, sé que mis respuestas las conocerá el equipo de investigación de la Universidad de Nariño, sé que el cuestionario será anónimo. Por lo anterior <i>SI QUIERO PARTICIPAR</i> en la investigación. En constancia se firma en San Juan de Pasto, a los ____ días, del mes de ____, del año ____.		
FIRMA DE LOS INVESTIGADORES		
ESTEFANIA JARAMILLO ACOSTA Estudiante departamento de Psicología Universidad de Nariño	PAOLA MÉNDEZ CHACÓN Estudiante departamento de Psicología Universidad de Nariño	EDWIN LUNA TASCON Docente Asesor