

**- TRABAJO FIN DE GRADO -**

**EFFECTOS DE LA ACTIVACIÓN DE  
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LOS  
PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL**



**GRADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA: ANA POLO GARCÍA**

**TUTORA: M<sup>a</sup> CONCEPCIÓN ANTÓN RUBIO**

**JUNIO 2016**

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Yo, Ana Polo García, con documento de identidad 70907489-F, estudiante de Grado de Psicología de la Facultad de Psicología de la Universidad de Salamanca, declaro que he redactado el trabajo *Efectos de la activación de estereotipos de género en los procesos de selección de personal* para la asignatura Trabajo de Fin de Grado en el curso académico 2015-2016 de forma autónoma, asumiendo la originalidad de este trabajo, entendida en el sentido de que no se han utilizado fuentes sin ser citadas debidamente.

Ana Polo García.

## **ÍNDICE**

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Fundamentación teórica .....	1
1.2. Justificación del trabajo.....	7
1.3. Objetivos y/o hipótesis.....	8
<b>II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>10</b>
2.1. Participantes.....	10
2.2. Diseño.....	10
2.3. Procedimiento.....	10
2.4. Variable independiente.....	12
2.5. Variable dependiente.....	12
2.6. Análisis estadístico.....	13
<b>III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>14</b>
3.1. Resultados.....	14
3.2. Discusión.....	17
<b>IV. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA.....</b>	<b>20</b>
4.1. Conclusiones.....	20
4.2. Prospectiva.....	21
4.2.1. Limitaciones.....	21
4.2.2. Implicaciones.....	22
4.2.3. Futuras investigaciones.....	22
<b>V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>24</b>
<b>VI. ANEXOS.....</b>	<b>27</b>

## **ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS**

### **TABLAS**

Tabla 1. Estadísticos descriptivos sobre la elección de candidato.....	14
Tabla 2. Relación entre el candidato elegido y la condición prime-no prime.....	15
Tabla 3. Frecuencia de cada candidato de ser escogido por una condición.....	16
Tabla 4. Tendencia a escoger a un candidato dentro de cada condición.....	17

### **FIGURAS**

Figura 1. Brecha salarial en base al género en la Unión Europea.....	3
--	---

## **RESUMEN**

Se ha llevado a cabo un estudio experimental en el que participaron de forma voluntaria 45 individuos (9 hombres y 36 mujeres), todos ellos estudiantes de Psicología con edades comprendidas entre 20 y 23 años. El presente estudio pretende observar si la elección de un candidato hombre o mujer en una tarea de selección de personal puede verse afectado por un proceso previo de priming en el que se han usado como dimensiones estereotípicas de género dos categorías correspondientes a diferentes perfiles de mujer (*'emprendedora'* vs *'ama de casa'*), así como una categoría control. Los resultados muestran una tendencia general a escoger a la candidata mujer frente al candidato hombre en la tarea de selección de personal; este patrón se intensifica cuando los participantes han sido expuestos al *prime mujer emprendedora* frente a las otras dos condiciones.

Palabras clave: *Género, selección, estereotipos, discriminación*

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

En la mayoría de los casos en los que los seres humanos nos vemos obligados a tomar una decisión, tendemos a creer que ésta es la opción más racional y que, a su vez, está libre de influencias. Sin embargo, numerosos estudios confirman que las decisiones y juicios siempre van a estar mediadas por sesgos o estereotipos que pueden ser tanto implícitos, como explícitos (De Martino, B., Kumaran, D., Seymour, B., & Dolan, R. J., 2006; Winterbottom, A., Bekker, H. L., Conner, M., & Mooney, A., 2008; Samuelson, W., & Zeckhauser, R., 1988). Es decir, el proceso de toma de decisiones está unido a una serie de procesos psicológicos subyacentes que van a influenciar y explicar la decisión tomada.

Debido a que los seres humanos no estamos libres de influencias cuando emitimos juicios, tiene sentido pensar que la toma de decisiones va a verse mucho más afectada si existe una activación previa de ciertos estereotipos (Bodenhausen, G. V., & Wyer, R. S., 1985). Observando la literatura existente, podemos comprobar la veracidad de este hecho (Horcajo, J., Briñol, P., & Becerra, A., 2009; Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L., 1998).

Los estereotipos son un reflejo de las creencias compartidas por una sociedad, indican aquellos rasgos o conductas que se cree son propias de un colectivo determinado. Por lo tanto, los estereotipos van a determinar no solo la opinión que tenemos sobre ciertos grupos, sino también nuestro comportamiento con los mismos (Moya, M., 2003); los estereotipos son muy resistentes al cambio y, además, son un claro indicador de la posición de un grupo en la sociedad (De Lemus, S., Moya, M., Bukowski, M., & Castillo, J. L., 2008). Cuando los estereotipos sobre cierto colectivo se activan, las decisiones tomadas van a verse influenciadas por las creencias

atribuidas a dicho grupo. Por lo tanto, la activación de estereotipos de género en un contexto laboral puede afectar al resultado final.

Aunque la presencia de mujeres en el mundo laboral es un fenómeno cada vez más común en nuestros días, también es cierto que los estereotipos acerca de las mismas y su relación con el cuidado del hogar siguen estando presentes en la sociedad y, su activación, puede dar lugar a diferencias en el terreno laboral, sobre todo en contextos de selección de personal y/u opciones de promoción interna.

Esta diferenciación basada en el género queda justificada prestando atención a los datos. La brecha salarial media entre hombres y mujeres en la Unión Europea (UE) es de un 16,3% (Comisión Europea, 2014). La diferencia salarial entre géneros es una muestra de cómo la desigualdad laboral en base al género sigue siendo un problema de la sociedad actual en Europa. Aunque la UE está tomando medidas y emprendiendo políticas que lleven a reducir esta desigualdad, hoy por hoy, en Europa, una mujer gana 84 céntimos por cada euro que gana un hombre; o lo que es lo mismo, una mujer trabaja casi dos meses "gratis" por año. Si calculamos esta cifra anualmente, el resultado obtenido es que, por cada año de trabajo, un hombre obtiene un salario correspondiente a 12 meses; mientras que, una mujer, únicamente recibe compensación económica por 10 meses. La brecha salarial existe en todos los sectores y ocupaciones en la Unión Europea, lo cual lleva a las mujeres a ingresar un 41% menos cada año (Comisión Europea, 2014).

Teniendo en cuenta la brecha salarial, el menor número de horas remuneradas y el tiempo invertido en otras actividades como el cuidado de los hijos o personas mayores, se calcula que las mujeres ganan anualmente un 41% menos que los hombres. Según estimaciones de la Unión Europea (UE), esto no solo implica una menor cantidad de dinero de forma

inmediata, sino que también se traduce en un a menor cantidad de dinero para ahorrar o invertir que da lugar a que la brecha media entre hombres y mujeres en pensiones en la UE sea de un 39%. Según datos de Eurostat (2012), un 21.7% de las mujeres mayores de 65 años se encontraban en riesgo de pobreza frente a un 16.3% de los hombres.

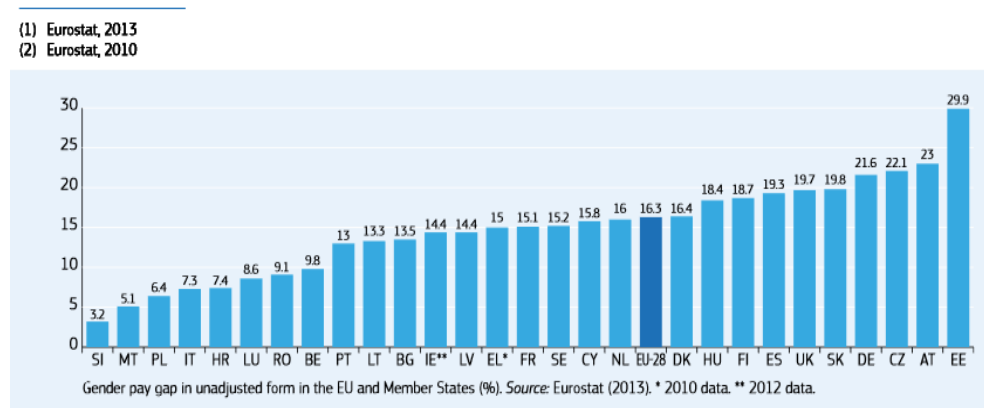


Figura 1. Brecha salarial en base al género en la Unión Europea (Eurostat , 2013).

En concordancia con lo anterior, ciertos estudios (Chaigneau, S. E., & Rosenbluth, A., 2014) sostienen que existe una clara desvalorización del género femenino cuando nos referimos al terreno laboral. De hecho, se ha demostrado que existe una asociación automática entre el género masculino y sustantivos como 'competencia' o 'instrumentalidad' y adjetivos como 'independiente', 'asertivo', 'competitivo' y 'decisivo'; así como también existe una relación entre el género femenino y palabras como 'sociabilidad', 'amabilidad', 'calidez', 'sensibilidad' y 'expresividad' (De Lemus, S., Moya, M., Bukowski, M., & Castillo, J. L. ,2008; Broverman, Vogel, Broverman, Clarkson & Rosenkrantz, 1972). Como podemos observar, las aptitudes atribuidas a los hombres son altamente valoradas en el terreno laboral, mientras que las mujeres



están posicionadas en un terreno mucho más social o afectivo que profesional. De ese modo, aunque la normativa nacional e internacional vigente prohíba de forma explícita la discriminación laboral en base al género (Comisión Europea, 2015); existe un tipo de discriminación indirecta a la cual subyacen los prejuicios y estereotipos sobre este colectivo. A su vez, este tipo de discriminación es más difícil de identificar y es un ejemplo del sexismo ambivalente que caracteriza a la sociedad actual.

Este patrón se intensifica cuando se trata de un puesto de trabajo tipificado en función del género, es decir, en ciertas profesiones que son vistas como 'masculinas' o 'femeninas'. Esta diferencia se basa principalmente en la alta proporción de un género ocupando ese puesto (Anker, 1997). De ese modo, se subraya la idea de que existe una clara estructuración en base al género, que limita las posibilidades de las mujeres de ser seleccionadas para ocupar ciertos puestos de trabajo, además de aumentar la brecha existente entre géneros en el mundo laboral, creando así una segregación ocupacional que restringe las oportunidades de aspirar al puesto de trabajo deseado. Esta segregación ocupacional se traduce en que las mujeres optan a puestos considerados menos atractivos, peor pagados y con menos oportunidades de promoción interna (Anker, R., 1998).

Esta construcción sociosexual basada en estereotipos explica la clara tendencia a escoger a hombres frente a mujeres en contextos de selección para puestos que son vistos como propios de éste género como, por ejemplo, el campo de la ingeniería o los puestos directivos (Ingram, S., 2005). Según datos de la Unión Europea, menos de un 4% de los CEO de las compañías líderes son mujeres (Comisión Europea, 2014). Lo cual legitima la idea propuesta por varios autores sobre la existencia de un "techo de cristal" que impide que las mujeres asciendan a puestos de mayor responsabilidad o de mayor poder (Lynch, M., & Post, K., 1996). Aunque

tanto la Unión Europea como el Gobierno español tratan de hacer esfuerzos para reducir este tipo de discriminación, el camino a recorrer es largo. De hecho, pese a que el 60% de las personas que poseen un título universitario en la UE son mujeres, éstas siguen ocupando puestos de menor responsabilidad y peor valorados (Comisión Europea, 2015). Este hecho soporta la idea de que la discriminación ocurre a todos los niveles y en todos los sectores.

Una de las explicaciones a este hecho tiene que ver con que los hombres parecen ser más "fiabiles" para asumir puestos de mayor responsabilidad ya que no tienen a su cargo tareas como el cuidado del hogar o de los hijos. Este hecho recalca la idea de que los estereotipos propios de cada género siguen estando muy presentes en la sociedad y que, a su vez, condicionan y explican la situación de la mujer en el ámbito laboral.

Según las teorías feministas y de análisis de género, es el patriarcado el que legitima la posición de subordinación de las mujeres tanto en la sociedad en general, como en el ámbito laboral en particular. De ese modo, se explica cómo ésta subordinación de la mujer lleva a asociar al género femenino con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, mientras se considera que el hombre es el proveedor de sustento y el encargado de mantener a la familia, dándole así al hombre una posición de superioridad (Albert, R., & Cabrillo, F., 2000).

Observando la literatura existente sobre la relación entre mujer y liderazgo, encontramos cómo la manutención de estereotipos de género complica el hecho de que las mujeres sean vistas como buenas líderes, tanto por el resto como por ellas mismas (Chemers, 1997). De hecho, los estereotipos de género asocian el pensamiento masculino con la capacidad de liderazgo, dejando a relucir la idea de que las mujeres no están preparadas para ejercer el rol de líder, tal y como demuestra un estudio llevado a cabo por López y Morales (1995) donde la característica "*actúa como líder*" fue el segundo rasgo asociado a la personalidad masculina.

Esta visión estereotipada afecta tanto al trato que reciben las mujeres a la hora de conseguir un puesto que exija capacidad de liderazgo, como a la autopercepción y autoeficacia de este colectivo. Esta última idea tiene diversas repercusiones, ya que se ha demostrado que la autoeficacia respecto a la capacidad de liderazgo correlaciona fuertemente con el desempeño de esta función. De hecho, se ha demostrado que las mujeres con altos niveles de autoeficacia respecto a su capacidad de liderazgo siguen asociándose con el rol de líder pese a haber sido expuestas a estereotipos negativos sobre su género y el liderazgo (Hoyt, C.L., 2005). La manutención de estereotipos de género en materia de liderazgo hace que ciertas mujeres mantengan niveles bajos de autoeficacia respecto a su capacidad para ejercer el rol de líder, lo que supone que, en muchos casos, sean las propias mujeres las que, influenciadas por una visión estereotipada, se alejen de este rol al verse incapacitadas para ejercerlo con eficacia. Esta visión tradicional restringe la posibilidad de las mujeres tanto de ser elegidas para un cargo de responsabilidad, como para ascender al mismo.

En conclusión, cabe mencionar que pese a que la discriminación en base al género en el ámbito laboral se ha reconocido como un problema social y existen esfuerzos para remediar la situación, como lo son las leyes vigentes, también es cierto que los estereotipos siguen estando muy presentes y, su activación, es la que lleva a las formas sutiles de discriminación que suponen un grave problema para el avance de la sociedad y, en concreto, para el avance de las mujeres que ven limitadas sus posibilidades de adquirir el puesto de trabajo deseado.

## **1.2. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO**

Teniendo en cuenta la situación actual de la mujer en el mundo laboral, tiene sentido que se hagan esfuerzos encaminados a la mejora de la situación de la misma. De ese modo, este estudio pretende ofrecer una explicación a la discriminación centrándose en la raíz del problema; en este caso, la activación de estereotipos de género que mantienen la visión sexista tradicional y que asocian la masculinidad a la profesionalidad y a la capacidad de liderazgo, dejando así a la mujer subordinada a un segundo plano, lo cual restringe sus posibilidades de ser seleccionada para un puesto de trabajo y/o ascendida, así como de ocupar un rol que exija capacidad de liderazgo.

Revisando la literatura existente podemos observar cómo en la mayoría de los experimentos realizados para medir diferencias basadas en el género, la metodología empleada se basa en la activación de estereotipos propios del género masculino y del género femenino. El presente estudio, por otro lado, pretende ofrecer una variante activando estereotipos de diferentes perfiles de mujer, concretamente, relativos a su profesión. De ese modo, se pretende probar cómo el género femenino puede ser relacionados con características como profesionalidad, fuerza, trabajo y emprendimiento; en contraste con los estudios prevalentes, los cuales asocian lo femenino con características que se alejan del mundo laboral.

Por tanto, este trabajo pretende ofrecer una nueva perspectiva más esperanzadora para las mujeres, suponiendo que la activación de estereotipos de género no sólo supone una ventaja para el hombre en un contexto de selección de personal; sino que, en ciertos casos, también puede suponer un beneficio para la mujer.

### **1.3. OBJETIVOS Y/O HIPÓTESIS**

Ciertos estudios han demostrado que la activación de estereotipos afecta a la evaluación de un supuesto candidato a un puesto de trabajo. Sin embargo, revisando la literatura existente podemos ver cómo la temática predominante tiene que ver con la activación de estereotipos asociados a cada género. Por tanto, el presente trabajo pretende centrarse en la activación de estereotipos relacionados con dos perfiles diferentes de mujer.

Respecto a la selección de personal, se ha observado que ante igualdad de condiciones en formación y habilidades de comunicación, el género, pasa a ser una variable importante a la hora de decidirse por un candidato u otro en un proceso de selección (Poelmans, S., Chinchilla, N., Martí, I., & Adecco, F., 2003). Por tanto, el objetivo de este estudio es analizar si la activación de estereotipos de género afecta a la elección de un candidato en un contexto de selección.

Bajo este punto de vista, el presente trabajo supondrá una aportación al campo mostrando cómo la selección de un candidato va a depender de la activación previa de estereotipos. En concreto, este estudio se centrará en ofrecer evidencias sobre la activación de estereotipos relacionados con un perfil de mujer emprendedora frente a un perfil de mujer dedicada a las tareas del hogar y su relación con la elección de un candidato hombre o una candidata mujer para un puesto de ingeniero informático.

Las hipótesis de este estudio son:

Hipótesis 1. La tendencia de los seleccionadores a escoger a la candidata frente al candidato será mayor si los sujetos han sido previamente expuestos a un proceso de priming relacionado con '*mujer emprendedora*';

Hipótesis 2. La tendencia a escoger al hombre frente a la mujer será mayor si los sujetos son primados con información sobre *'mujer ama de casa'*.

El grupo control proporcionará información sobre si existe una tendencia predominante no sujeta a ningún tipo de condicionamiento previo.

## **II. METODOLOGÍA**

### **2.1. PARTICIPANTES**

La muestra está compuesta por 45 individuos, de los cuales son 9 hombres y 36 son mujeres. En este trabajo se ha tenido en cuenta la edad y el tipo de estudios de los participantes como criterio para formar parte de la muestra. Entre los requisitos principales se encuentran: tener una edad comprendida entre los 20 y los 23 años de edad; así como estar cursando o haber cursado la carrera de Psicología. Los participantes realizaron las tareas de forma voluntaria sin ningún tipo de compensación o recompensa.

### **2.2. DISEÑO**

El presente estudio se trata de un diseño experimental de un solo factor, el cual es manipulado hacia dos condiciones experimentales: *prime mujer emprendedora* vs. *prime mujer ama de casa*. Se incluye además una condición no prime que corresponderá al grupo control.

Como variable dependiente se registró el género del candidato escogido en la tarea de selección de personal.

### **2.3. PROCEDIMIENTO**

Los participantes de este experimento realizaron dos tareas que serán explicadas a continuación, las cuales pueden ser encontradas en el apartado ANEXOS de este documento. Estas tareas fueron realizadas de forma individual bajo la supervisión del experimentador.

Los participantes del estudio fueron divididos en tres grupos: 15 participantes formarán parte del grupo control y 30 formarán parte de los grupos experimentales (15 participantes serán incluidos en la condición *prime mujer emprendedora*; y otros 15 en la condición *prime mujer ama de casa*). Esta división será realizada de manera aleatoria.

Dos de los grupos fueron sometidos a un proceso de priming; mientras que, el grupo control pasó por una condición de no-priming. Sin embargo, todos los grupos llevaron a cabo el mismo procedimiento. Se les presentó un texto y se les dio instrucciones de leerlo con atención. Tras esto, debieron valorar unas afirmaciones mediante una escala numérica con valores del 1 al 5 relativas a dicho texto.

Respecto a los grupos de la condición priming, a cada uno de ellos se les presentó un texto que describía dos perfiles específicos de mujer. En uno de los casos, se trataba de la historia de una mujer emprendedora (ANEXO 1); mientras que, en el otro texto, se hablaba sobre amas de casa (ANEXO 2). El texto que se presentaba en la condición no-priming describía una situación neutra que no guarda ninguna relación con estereotipos de género, como es la construcción de puentes (ANEXO 3).

Tras este proceso de priming, pasaríamos a realizar un análisis de caso en el que se les pidió a los participantes que se imaginasen que son seleccionadores de personal en una empresa y que su función es escoger a un candidato de los cuatro que les presentamos para un puesto de ingeniero informático (ANEXO 4). Dicha profesión fue escogida al ser considerada la ingeniería como un ejemplo claro de empleo tipificado en favor del hombre, al existir una mayor cantidad de hombres dedicados al estudio, así como al ejercicio, de dicha actividad (Moskal, 2000). Respecto a estos cuatro candidatos, dos serán hombres y dos serán mujeres. Para evitar que la elección sea tomada en base a otros factores, tales como la edad o el estado civil, todos los



candidatos tendrán en torno a 40 años (para evitar decisiones en base a juventud o vejez del candidato) y estarán casados y con hijos. Respecto al nivel de formación y las habilidades de comunicación, que parecen ser dos de los puntos más altamente valorados en selección de personal, todos los candidatos tendrán el mismo nivel de formación, sin embargo, un hombre y una mujer tendrán mayores habilidades de comunicación que el otro hombre y la otra mujer. La finalidad de esto es que la decisión esté entre escoger a uno de los dos últimos candidatos. Es decir, observar la tendencia a escoger al hombre o a la mujer ante igualdad de condiciones.

#### **2.4. VARIABLE INDEPENDIENTE: Estereotipo de género activado**

El *prime* al que fueron sometidos los participantes antes de realizar la tarea de selección de personal consistió en leer un texto y valorar una serie de afirmaciones. A uno de los grupos de la condición *prime*, se le presentó una tarea relacionada con estereotipos sobre *mujeres emprendedoras*; mientras que al otro grupo *prime* se le presentó una tarea encaminada a activar estereotipos relativos a *mujeres amas de casa*.

#### **2.5. VARIABLE DEPENDIENTE Elección de un candidato en la tarea de selección de personal**

Tras realizar la tarea anterior, se pidió a todos los participantes que completasen otra tarea que consistía en un análisis de caso (ANEXO). En este, se planteaba una situación hipotética en la que los participantes eran seleccionadores de personal en una empresa. Su tarea consistía en escoger un candidato para el puesto de ingeniero informático de los cuatro CV que

se expusieron a continuación. El interés de este ejercicio reside en el género del candidato escogido.

## **2.6. ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Para realizar el análisis de datos se ha utilizado el programa informático SPSS.22. El objetivo del análisis es observar si existe una relación significativa entre el tipo de texto con el que los participantes han sido primados y la posterior elección de un candidato hombre o una candidata mujer en la tarea de selección de personal. Siendo así la variable independiente el tipo de prime, a saber, *prime mujer emprendedora*, *prime ama de casa* o la condición no prime, que corresponde al grupo control; y, la variable dependiente, la elección de un candidato hombre o mujer. Ambas variables son de naturaleza cualitativa, por lo que se ha hallado el coeficiente de contingencia para observar la relación de las dos condiciones de prime y el grupo control con la posterior toma de decisiones; para comprobar si existe una relación significativa entre las variables, se ha obtenido el coeficiente de correlación chi cuadrado [ $\chi^2$ ].

### III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1. RESULTADOS

Para comprobar si existe relación significativa entre ambas variables categóricas se ha utilizado el coeficiente de correlación chi cuadrado [ $\chi^2_2 = 4,11; p = 0.128$ ]. Como la p valor es mayor que el  $\alpha=0.05$  no podemos afirmar que exista relación significativa entre las categorías de nuestras variables. Pese a ello, el patrón de resultados será expuesto y discutido.

Según indican los resultados, podemos observar que en los 45 participantes que componen la muestra existe una clara tendencia a la elección de una candidata mujer frente a un candidato hombre en la tarea de selección de personal, tomando como referencia el grupo total, independientemente de la condición prime o no prime a la que hayan sido expuestos. Los participantes escogieron a la candidata mujer en un 71,1% de los casos; mientras que únicamente optaron por el candidato hombre en un 28,9% de los casos.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos sobre la elección de candidato

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	Mujer	32	71,1	71,1	71,1
	Hombre	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Según indican los datos obtenidos, un 28,9% de los participantes que han sido primados con la *condición mujer emprendedora* han escogido a una candidata mujer en la posterior tarea de selección de personal, frente a un 15,6% de los participantes de la *condición mujer ama de casa* y un 8,9% de los participantes de la condición control. De ese modo, como se

predijo en la hipótesis, el tipo de estímulos con el que hayan sido primados los participantes puede tener influencia en su posterior toma de decisiones.

Respecto a la elección de un candidato hombre en la tarea de selección de personal, observamos una tendencia mayor en los sujetos que han sido primados con la condición mujer ama de casa, al escoger estos un candidato hombre en un 15,6% de los casos. Por su parte, los participantes que habían sido primados con la condición mujer emprendedora solo escogieron un candidato hombre en el 4,4% de los casos; mientras que, el grupo control, optó por un candidato hombre en un 8,9% de las ocasiones.

Tabla 2. Relación entre el candidato elegido y la condición prime-no prime.

		Condiciones		
		Mujer emprendedora	Mujer ama de casa	Control
Candidato elegido	Mujer	28.9	17.8	24.4
	Hombre	4.4	15.6	8.9
				% del total

Como acabamos de comentar, los resultados muestran una preferencia por el género femenino independientemente de las condiciones. Sin embargo, prestando atención a ellas, vemos cómo el patrón se intensifica. De los 32 participantes que optaron por elegir una candidata mujer en la tarea de selección, 13 de ellos habían sido expuestos al *prime mujer emprendedora*, es decir, un 40,6% de los participantes que escogieron a la candidata mujer pertenecían a esta condición; por otro lado, el grupo que menos frecuentemente escogió a la candidata mujer en la tarea de selección coincide con la condición *prime mujer ama de casa*, de los 32 participantes que escogieron a la candidata mujer, únicamente un 25% pertenecía a esta

condición; por último, prestando atención al grupo control, 11 de los 32 participantes que escogieron a la candidata mujer, pertenecían a esta categoría (34,4%).

Por otro lado, solo 13 de los 45 participantes decidieron escoger al candidato hombre en la tarea de selección de personal. Como podemos observar, del total de los participantes que escogieron un candidato varón, más de la mayoría pertenecían al *grupo prime mujer ama de casa* (53,8%). Sin embargo, muy pocos participantes que escogieron a un candidato hombre pertenecían a la condición *prime mujer emprendedora* (15,4%); mientras que un 30,8% de los participantes que optaron por un candidato varón pertenecían al grupo control. Los gráficos que representan este patrón se encuentran en el apartado anexos.

Tabla 3. Frecuencia de cada candidato de ser escogido por una condición.

			<b>Condiciones</b>			<b>Total</b>
			Mujer emprendedora	Mujer ama de casa	Control	
<b>Candidato elegido</b>	Mujer	Recuento	13	8	11	32
		Porcentaje	40,6	25,0	34,4	100,0
	Hombre	Recuento	2	7	4	13
		Porcentaje	15,4	53,8	30,8	100,0

%dentro del candidato elegido

Prestando atención a las diferentes condiciones, observamos que el grupo expuesto a la condición *prime mujer emprendedora*, tiene una muy alta tendencia a escoger a la candidata mujer en la tarea de selección de personal (86,7%). Sin embargo, la tendencia dentro de la condición *prime mujer ama de casa* no cambia, ya que la mayoría de los participantes de esta condición también tienden a escoger en más ocasiones a la candidata mujer (53,3%) que al candidato hombre (46,7%), aunque la frecuencia es mucho menor que en la condición anterior.

Respecto a los participantes que forman parte del grupo control, la frecuencia a escoger a la candidata mujer (73,3%) también fue mayor que la frecuencia a escoger al candidato hombre (26,7%).

Tabla 4. Tendencia a escoger a un candidato dentro de cada condición.

		Condición			Total
		Mujer emprendedora	Mujer ama de casa	Control	
Candidato elegido	Mujer	86,7	53,3	73,3	71,1
	Hombre	13,3	46,7	26,7	28,9

% dentro de la condición

Las gráficas de los resultados están disponibles en el Anexo 4.

### **3.2. DISCUSIÓN**

Como nos indica el patrón de resultados, existe una clara tendencia a escoger a las mujeres frente a los hombres en la tarea de selección de personal, independientemente del primer al que hayan sido expuestos los participantes. Podemos encontrar una explicación al hecho de que este patrón se repita prestando atención a lo que denominamos medidas de acción positiva. La acción positiva se refiere a aquellas medidas cuyo objetivo es la promoción de la igualdad de género en el terreno laboral y el fin de la discriminación, especialmente en empleos tipificados. La justificación de estas medidas reside principalmente en la búsqueda de la igualdad, ya que al reconocer que existe una desigualdad laboral en favor del género masculino, las medidas de acción positiva están encaminadas a fomentar el papel de las mujeres para que exista una mayor equidad entre géneros en este terreno. Las medidas de acción positiva se dividen en tres grupos: aquellas cuyo objetivo es resolver las situaciones desfavorables para las mujeres en el mercado laboral, centradas en la orientación y formación profesional; las destinadas a conseguir equilibrio

laboral-familiar y a redistribuir las tareas entre los géneros; y aquellas que pretenden compensar discriminaciones pasadas estableciendo preferencias hacia el género femenino (Otero García-Castrillón, C., 2002). Mientras que el segundo grupo de medidas son una meta que debemos conseguir como sociedad; las primeras y las últimas son medidas temporales, también conocidas como medidas de discriminación positiva. Estas medidas han creado un debate en el panorama actual. Mientras unos defienden que son necesarias como medidas transitorias para llegar a la igualdad, ya que hombres y mujeres no parten de la misma base; otros, exponen que no es útil ofrecer un puesto al género femenino solo para que exista una representación equilibrada si existen miembros varones más cualificados (Diario Oficial de la Unión Europea, 2000); por su parte, algunos colectivos feministas consideran que la discriminación positiva subraya la idea de que las mujeres están menos preparadas para el mundo laboral (Lienas, G., 2009) o exponen que es otro ejemplo de minusvaloración del género femenino que puede llegar a crear una aversión hacia las mujeres al considerar que están en un puesto por tratos de favor en vez de por mérito propio (López-Arias, C. 2012). La normativa española fomenta la acción positiva para llegar a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres; sin embargo, no aprueba en ningún caso la discriminación positiva, de modo que, la mujer, debe cumplir los mismos requisitos que el hombre y debe ser contratada de forma condicional y bajo apreciación objetiva, para que estas medidas no supongan un trato perjudicial para ninguno de los géneros (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 2007).

Sin embargo y pese a que el patrón de resultados indica que la tendencia general a elegir mujeres es más frecuente en cualquier condición del experimento, también es cierto que la frecuencia es mucho más elevada en la condición *prime mujer emprendedora* que en cualquiera de los otros dos grupos. De ese modo, tiene sentido pensar que la activación de estereotipos

asociados al perfil de mujer emprendedora, puede suponer una ventaja para el género femenino en contextos de selección de personal.



## **IV. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA**

### **4.1. CONCLUSIONES**

La construcción sociosexual basada en una visión de género totalmente estereotipada sigue vigente en la sociedad actual. Los estereotipos de género pueden afectar e influenciar la opinión sobre los rasgos propios de cada género; o, también los roles o actividades que definen cada género. De ese modo, la mujer se asocia a características como sociabilidad y el hombre a características como instrumentalidad o liderazgo; quedando así relacionado el hombre con el terreno profesional y la mujer con el terreno social y/o afectivo. Por tanto, la mera pertenencia al género femenino facilita una activación de estas características en la mente.

Como se ha comentado, la concepción de que ciertos puestos de trabajo son propios de un género o la asociación del género masculino con características altamente valoradas en el terreno laboral, explican el hecho de que las mujeres tengan una menor representatividad en ciertos puestos de trabajo, sobre todo en puestos directivos o de alta responsabilidad. Tal y como indican los datos, el género femenino sigue estando más asociado a características relativas al terreno afectivo que a otro tipo de capacidades profesionales. Esta visión estereotípica hace que éstas se encuentren con mayores restricciones a la hora de conseguir un puesto de trabajo, o bien a la hora de optar a opciones de promoción interna, es decir, el famoso 'techo de cristal'.

Por otro lado, el experimento llevado a cabo en este estudio nos sorprende con un patrón de resultados contrario al reflejado en la sociedad. Es decir, la frecuencia de mujeres elegidas para el puesto de trabajo de ingeniero informático es mucho mayor que el de hombres, pese a ser la ingeniería un ejemplo de rama altamente tipificada. Una explicación a este patrón

puede residir en el hecho de que los participantes conocieran los efectos que una visión estereotipada puede tener, así como la posición de desventaja que sufren las mujeres en el terreno laboral; y, para evitar la discriminación, hayan emprendido medidas de acción positiva encaminadas a ofrecer oportunidades a la mujer para llegar a una posición más igualitaria.

## **4.2. PROSPECTIVA**

Debido a que el análisis no ha sido significativo, sería interesante replicar el estudio con una muestra mayor. El patrón de resultados demuestra que la tendencia a escoger a una candidata mujer es mucho mayor en la condición *prime mujer emprendedora*, lo cual merece ser revisado ya que puede suponer una ventaja importante para las mujeres en contextos de selección de personal.

### **4.2.1. Limitaciones**

Una de las principales limitaciones a la hora de realizar este trabajo son las relativas a la muestra. Probablemente el hecho de que exista una gran mayoría de mujeres cursando el Grado de Psicología puede haber influenciado los resultados, al ser este un estudio en el que el género es el tema principal. Hubiese sido interesante contar con un número más elevado de hombres y realizar una comparación incluyendo la variable género del participante para poder observar si esto tiene relevancia en la toma de decisiones posterior. Es decir, observar si el género del candidato tiene implicaciones en la posterior elección de un candidato hombre o mujer en la tarea de selección de personal.

#### **4.2.2. Implicaciones**

Pese a que los datos del análisis no han resultado ser significativos y a parte de las limitaciones que se acaban de comentar, este estudio ofrece una visión de la situación de las mujeres en el ámbito laboral y expone una posible explicación a este hecho; recalcando la importancia que los estereotipos de género.

Por otro lado, este trabajo ofrece una nueva perspectiva al diferenciar entre diferentes perfiles de mujer, en vez de establecer la diferencia entre hombre y mujer. De ese modo, se incluye la idea de también pueden activarse estereotipos relacionados con perfiles de mujeres emprendedoras, competentes y profesionales que pueden sustituir la asociación de la mujer con el terreno social y/o afectivo.

#### **4.2.3. Futuras investigaciones**

El hecho de que uno de los requisitos que definen la muestra sea haber cursado o estar cursando la carrera de Psicología puede haber tenido influencias notables en el patrón de resultados. Como se ha comentado anteriormente, la tendencia a escoger mujeres frente a hombres en la tarea de selección de personal, puede venir dado por el emprendimiento de medidas de acción positiva. Cabe la posibilidad de que los estudiantes de Psicología sean más conscientes de los tipos de discriminación existentes, así como de los estereotipos de género que pueden afectar su decisión y, por ello hayan emprendido medidas de acción positiva, ya sea de forma consciente o inconsciente. De ese modo, optar por una muestra que es consciente de que existen estereotipos cuya activación puede afectar a nuestras posteriores decisiones, puede haber supuesto que, al ser estos conscientes del fenómeno de la discriminación, emprendan acciones para evitarla. Por lo tanto, podría ser interesante replicar el estudio incluyendo a estudiantes de

otras ramas; sobre todo si dichas carreras son tipificadas, como puede ser el campo de la ingeniería. De ese modo, se debería incluir la variable tipo de estudios en el experimento y analizar si este factor puede tener que ver en la toma de decisiones.

Por otro lado, como se ha puntualizado anteriormente, la muestra estaba compuesta en su mayoría de mujeres. Debido a ello, probablemente éstas hayan optado por elegir a una candidata mujer, simplemente por similitud, lo cual supone un ejemplo de discriminación positiva. De ese modo, posteriores investigaciones podrían incluir la variable género y observar si el patrón de resultados varía dependiendo de si el participante el hombre o mujer.

## **V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Albert, R., & Cabrillo, F. (2000). Sex discrimination. is the labour market a market for lemons?. *Documento de Trabajo*, 4. IUDEM. Disponible en: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.562.5223&rep=rep1&type=pdf>
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista internacional del trabajo*, 16(3), 343-370.
- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office.
- Ayestarán, S. (2003). ¿Dirigen las mujeres igual que los hombres?. *Revista de Psicología Social*, 18(3), 315-319.
- Bodenhausen, G. V., & Wyer, R. S. (1985). Effects of stereotypes in decision making and information-processing strategies. *Journal of personality and social psychology*, 48(2), 267-282.
- Chaigneau, S. E., & Rosenbluth, A. (2014). LA DESVALORIZACIÓN DE LO FEMENINO EN UNA TAREA FICTICIA DE SELECCIÓN DE PERSONAL. *Revista Interamericana de Psicología*, 48(3), 276-290.
- Chemers, M. M. (1997). *An integrative theory of leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Comisión Europea (2014). Brecha salarial entre hombres y mujeres. Recuperado de: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm)
- Comisión Europea (2014). EQUAL PAY? It's time to close the gap. Recuperado de: [http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender\\_pay\\_gap/gpg\\_infographic\\_2015\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/gpg_infographic_2015_en.pdf)
- Comisión Europea (2015). Know your rights protection from discrimination. Recuperado de: [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/rights\\_against\\_discrimination\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/rights_against_discrimination_web_en.pdf)
- Comisión Europea. (2015). Tackling the gender pay gap in the European Union. Recuperado de: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf)
- Comunicación de la Comisión a los Estados miembros sobre la Decisión relativa a equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión (DOCE, 2000, C 203/4)*
- De Lemus, S., Moya, M., Bukowski, M., & Castillo, J. L. (2008). Activación automática de las dimensiones de competencia y sociabilidad en el caso de los estereotipos de género. *Psicológica: Revista de metodología y psicología experimental*, 29(2), 115-132.

De Martino, B., Kumaran, D., Seymour, B., & Dolan, R. J. (2006). Frames, biases, and rational decision-making in the human brain. *Science*, *313*(5787), 684-687.

*Estudios de psicología social* (pp. 175-221). Madrid: UNED.

Eurostat (2012). Gender pay gap in UE. Recuperado de: [http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender\\_pay\\_gap/gpg\\_infographic\\_2015\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/gpg_infographic_2015_en.pdf)

Eurostat (2013). *The gender pay gap in Spain* [Figura]. Recuperado de: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm)

Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of personality and social psychology*, *74*(6), 1464-1480.

Horcajo, J., Briñol, P., & Becerra, A. (2009). Effects of stereotypes activation on the job candidates assessment in an experimental context of personnel selection. *Revista Latinoamericana de Psicología*, *41*(2), 349-359.

Hoyt, C. L. (2005). The role of leadership efficacy and stereotype activation in women's identification with leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *11*(4), 2-14.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2007). En BOE-A-2007-6115. Gobierno de España.

Lienas, G. (2009). ¿Discriminación positiva? No, gracias. *Mujeres en Red: El Periódico Feminista*. Recuperado de: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1810>

López Sáez, M. y Morales, J.F. (1995). Gender stereotypes in the Spanish population: looking toward the future. En L. Amâncio y C. Nogueira (Eds.): *Gender, management and science*. Universidade do Minho. Instituto de Educação e Psicologia. Braga.

López-Arias, C. (2012). La ideología de género y la discriminación positiva pueden crear aversión hacia las mujeres. *Asociación Feministas por la Igualdad*. Recuperado de: <http://www.feministasporlaigualdad.org/opinion/archivos/la-ideologia-de-genero-y-la-discriminacion-positiva-pueden-crear-aversion-hacia-las-mujeres.html>

Lynch, M., & Post, K. (1996). What glass ceiling?. *Public Interest*, (124), 27-37.

Moskal, B. M. (2000). Looking to the future: Women in science and engineering. En *Frontiers in Education Conference, 2000. FIE 2000. 30th Annual* (Vol. 1, pp. F1B-19). IEEE

Moya, M. (2003). El análisis psicosocial del género. En J. F. Morales y C. Huici (Eds.),

- Otero García-Castrillón, C. (2002). Igualdad, género y medidas de acción-discriminación positiva en la política social comunitaria. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 6(12), 89-502
- Poelmans, S., Chinchilla, N., Martí, I., & Adecco, F. (2003). CRITERIOS DE DECISIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN ESPAÑA:¿ SE DISCRIMINA A LA MUJER?. (Trabajo no publicado). IESE, Universidad de Navarra, Fundación Adecco. Barcelona. Disponible en <http://www.ieseinsight.com/casos/estudio0008.pdf>
- Samuelson, W., & Zeckhauser, R. (1988). Status quo bias in decision making. *Journal of risk and uncertainty*, 1(1), 7-59.
- Winterbottom, A., Bekker, H. L., Conner, M., & Mooney, A. (2008). Does narrative information bias individual's decision making? A systematic review. *Social science & medicine*, 67(12), 2079-2088.

## **VI. ANEXOS**

### **ANEXO 1 TAREA 1. Condición priming: Perfil mujer emprendedora**

NOMBRE DEL PARTICIPANTE:

#### TAREA 1

Instrucciones:

*A continuación, se presenta un testimonio que deberá leer con atención.*

*Tras esto, deberá valorar las siguientes afirmaciones en una escala del 1 al 5.*

#### TESTIMONIO CRISTINA TORRES

*"Hace casi 2 años, después de 24 trabajando en una multinacional, me quedé en paro con 41 años, con hipoteca y sin título universitario, solo tenía mi experiencia de administrativa-contable-formadora-gestora de personal,... o sea: ¡NADA!.*

*Había llegado el momento de tomar una decisión. Yo con mi formación y mi situación personal no iba a encontrar fácilmente un empleo bien remunerado. Así que, después de dar muchas vueltas decidí lanzar un proyecto que tenía en mente hacia tiempo.*

*Recursos disponibles: simbólicos. Experiencia y conocimientos en Internet en esos momentos, mínimos. Ganas e ilusión: toda.*

*De ese modo, decidí embarcarme en el proyecto. Así nació Digital-Project: una comunidad digital para Pymes, emprendedores y profesionales.*

*Durante este último año he sufrido los efectos secundarios de los emprendedores, mi vida era un campamento de batalla y el dormir se convirtió en algo que está excesivamente valorado.*



*Después de casi dos años, el proyecto está arrancando con muy buenas sensaciones. Pero ser emprendedora en época de crisis es muy duro. Ahora, debo decir que, de momento, la experiencia es muy positiva y eso hace que sin tener aún unos ingresos económicos elevados siga sin perder la ilusión y el empuje. Sigo creando y ampliando mi proyecto. Es más, estoy preparando la primera ronda de financiación".*

VALORA LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES EN UNA ESCALA DEL 1 AL 5, SIENDO 1= NUNCA/NADA Y 5=MUCHO/COMPLETAMENTE.

1. Cristina es una persona fuerte y preparada	1	2	3	4	5
2. Trabajaría con ella en su empresa	1	2	3	4	5
3. Me considero a mí mismo emprendedor	1	2	3	4	5
4. Alguna vez he pensado en fundar mi propio negocio	1	2	3	4	5
5. El dinero es necesario para fundar cualquier negocio	1	2	3	4	5
6. Las ganas son más importantes que el dinero a la hora de comenzar un negocio	1	2	3	4	5
7. Las habilidades comunicativas son incluso más importantes que la formación	1	2	3	4	5
8. La experiencia en otros trabajos no relacionados puede ser de gran ayuda	1	2	3	4	5

*Efectos de la activación de estereotipos de género en los procesos de selección de personal*

9. Cristina es una persona racional	1	2	3	4	5
10. Me veo a mí mismo como una persona trabajadora	1	2	3	4	5
11. Cristina es fuerte	1	2	3	4	5
12. Me considero una persona con auto-control	1	2	3	4	5
13. Cristina maneja las técnicas de comunicación	1	2	3	4	5
14. Las habilidades comunicativas son muy importantes para triunfar en el mundo laboral	1	2	3	4	5
15. Cristina es una persona fuerte y comprometida	1	2	3	4	5

**ANEXO 2 TAREA 1. Condición priming: Perfil mujer ama de casa**

NOMBRE DEL PARTICIPANTE:

TAREA 1

Instrucciones:

*A continuación, se presenta un testimonio que deberá leer con atención.*

*Tras esto, deberá valorar las siguientes afirmaciones en una escala del 1 al 5.*

**TESTIMONIO MARINA GARCÍA**

*"Llevar las riendas de un hogar es el trabajo más difícil del mundo. Te lo ha dicho tu mamá, tus tías, tus amigas...aún así, has decidido unirte al club con miles de mujeres que dedican las 24 horas de sus días al hogar. Hay muchas razones de alarma, pero siempre hay un camino para salir adelante en esta nueva etapa de tu vida. Además del amor y el compromiso, la organización y la buena administración son las claves para ser una buena ama de casa. Pero cuando no has tenido experiencia alguna y te estás metiendo en esa difícil tarea, más vale tener en la mente un par de truquitos que te facilitarán la vida.*

- *Si no tienes a una persona que te ayude con las labores de limpieza, recuerda que entre menos pereza le tengas al aseo más fácil será terminar esa labor.*

- *Convertirse en una madre de verdad implica un cambio de vida, antes que tú, estarán siempre tus hijos y siguiendo ese principio se desarrollará tu vida. Ello no debe ser malo en sí mismo, si has tomado la decisión de ser mamá debes asumirlo con todas las de la ley.*

- *Recuerda que las cosas que lo enamoraron a él de ti son aquellas que hacías por y para ti*

*Efectos de la activación de estereotipos de género en los procesos de selección de personal*

*misma, la manera como te expresabas, como te arreglabas, como pensabas, tus planes y tu humor, todo eso es parte de tu personalidad y no debes dejarlo perder, por difícil que parezca."*

VALORA LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES EN UNA ESCALA DEL 1 AL 5. SIENDO 1=NADA/NUNCA/EN ABSOLUTO Y 5=TOTALMENTE/MUCHO.

<i>1. Marina es una persona preparada</i>	1	2	3	4	5
<i>2. Haría el mismo trabajo que ella</i>	1	2	3	4	5
<i>3. Me considero a mí mismo emprendedor</i>	1	2	3	4	5
<i>4. Alguna vez he pensado en ser amo/a de casa</i>	1	2	3	4	5
<i>5. Es necesario que alguien se encargue de la gestión del dinero en casa</i>	1	2	3	4	5
<i>6. Tener motivación es necesario para ser amo/a de casa</i>	1	2	3	4	5
<i>7. Las habilidades comunicativas son más importantes que la formación en un empleo</i>	1	2	3	4	5
<i>8. La experiencia en trabajos no relacionados siempre es de gran ayuda para otro empleo</i>	1	2	3	4	5
<i>9. Marina es una persona racional</i>	1	2	3	4	5
<i>10. Me veo a mí mismo como una persona trabajadora</i>	1	2	3	4	5

*Efectos de la activación de estereotipos de género en los procesos de selección de personal*

<i>11. Marina es fuerte</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>12. Me considero una persona con auto-control</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>13. Marina maneja las técnicas de comunicación</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>14. Las habilidades de comunicación son muy importantes para triunfar en el mundo laboral</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>15. Marina es una persona fuerte y comprometida</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

**ANEXO 3** TAREA 1. Condición no-priming: Construcción de puentes.

NOMBRE DEL PARTICIPANTE:

TAREA 1

Instrucciones:

*A continuación, se presenta un texto que deberá leer con atención.*

*Tras esto, deberá valorar las siguientes afirmaciones en una escala del 1 al 5.*

TEXTO:

*"La historia de los puentes es también la historia de la ingeniería estructural. El problema de pasar un vano construyendo una estructura fija se ha repetido a lo largo del tiempo con distintas soluciones. Según se fue avanzando en el conocimiento de los materiales y la forma en que éstos resisten y se fracturan hizo que se construyeran cada vez puentes más altos y con mayor vano y con un menor uso de materiales. La madera quizás fuese el primer material usado, después la piedra y el ladrillo, que dieron paso al acero y al hormigón en el siglo XIX. Y aún la evolución continúa hoy en día: en la actualidad nuevos puentes de fibra de carbono son diseñados<sup>1</sup> con luces mayores y espesores nunca antes vistos.*

*Los primeros puentes se realizaron seguramente con elementos naturales simples, como un tronco dejado caer sobre un arroyo o unas piedras dispuestas en un río. Estos primeros puentes seguramente serían una combinación de rocas apiladas como pilares sosteniendo los maderos que funcionaban como tableros. Se sabe que algunas tribus americanas usaron árboles y cañas para construir pasarelas que les permitían salvar agujeros en las cavernas. Con el tiempo supieron crear cuerdas que permitían unir los distintos elementos del puente. Estas cuerdas también sirvieron para crear primitivos puentes de cuerdas atados a los dos lados que se querían cruzar. En cierta manera así nacieron los puentes colgantes".*

*Efectos de la activación de estereotipos de género en los procesos de selección de personal*

VALORA LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES EN UNA ESCALA DEL 1 AL 5. SIENDO 1=NADA/NUNCA/EN ABSOLUTO Y 5=TOTALMENTE/MUCHO.

<i>1.Soy una persona preparada</i>	1	2	3	4	5
<i>2.Estoy capacitado para realizar cualquier trabajo</i>	1	2	3	4	5
<i>3.Me considero a mí mismo emprendedor</i>	1	2	3	4	5
<i>4.Alguna vez he pensado en ser amo/a de casa</i>	1	2	3	4	5
<i>5.Es necesario que alguien se encargue de la gestión del dinero en casa</i>	1	2	3	4	5
<i>6. Tener motivación es necesario para cualquier trabajo</i>	1	2	3	4	5
<i>7. Las habilidades comunicativas son más importantes que la formación en un empleo</i>	1	2	3	4	5
<i>8. La experiencia en trabajos no relacionados siempre es de gran ayuda para otro empleo</i>	1	2	3	4	5
<i>9.Soy una persona racional</i>	1	2	3	4	5
<i>10.Me veo a mí mismo como una persona trabajadora</i>	1	2	3	4	5
<i>11.Soy fuerte</i>	1	2	3	4	5

*Efectos de la activación de estereotipos de género en los procesos de selección de personal*

<i>12.Me considero una persona con auto-control</i>	1	2	3	4	5
<i>13.Soy una persona que maneja las técnicas de comunicación</i>	1	2	3	4	5
<i>14.Las habilidades de comunicación son muy importantes para triunfar en el mundo laboral</i>	1	2	3	4	5
<i>15.Soy una persona fuerte y comprometida</i>	1	2	3	4	5



**ANEXO 4** TAREA 2. Análisis de caso.

**TAREA 2**

- Instrucciones:

Durante esta tarea, debéis poneros en la siguiente situación:

*'Ocupas el puesto de seleccionador de personal de la empresa TRONIX, una famosa firma en la que hay una vacante en el puesto de ingeniero informático'.*

A continuación, se presentarán los CV de cuatro candidatos diferentes.

Todos los CV tendrán el mismo formato, en el que se valorará la formación y las habilidades de comunicación de los cuatro candidatos. La información acerca de las habilidades de comunicación, se ha obtenido de una entrevista con el candidato y se valorará administrando a cada candidato una puntuación del 1 al 10.

Tu tarea es decidir qué candidato encaja más en el perfil, según tu criterio, en base a la información siguiente.

- ¿Qué candidato escogerías para el puesto de ingeniero informático?:
-

**CANDIDATO 1**

❖ INFORMACIÓN PERSONAL

Edad: 41; Sexo: Hombre; Estado civil: Casado

❖ FORMACIÓN

- Licenciatura en Ingeniería Informática por la Universidad de Santiago de Compostela
- Máster en Programación Avanzada por la Universidad de Salamanca

❖ HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

6.3

**CANDIDATO 2**

❖ INFORMACIÓN PERSONAL

Edad: 39; Sexo: Mujer; Estado civil: Casada

❖ FORMACIÓN

- Licenciatura en Ingeniería Informática por la Universidad Salamanca
- Máster en Programación de Aplicaciones por la Universidad de Granada

❖ HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

6.2

**CANDIDATO 3**

❖ INFORMACIÓN PERSONAL

Edad: 38; Sexo: Hombre; Estado civil: Casado

❖ FORMACIÓN

- Licenciatura en Ingeniería Informática por la Universidad de Valencia
- Máster en Programación por la Universidad de Sheffield, U.K.

❖ HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

8.5

El candidato muestra facilidad para expresar sus opiniones y es capaz de explicar con soltura los proyectos que desea realizar.

**CANDIDATO 4**

❖ INFORMACIÓN PERSONAL

Edad: 40; Sexo: Mujer; Estado civil: Casada

❖ FORMACIÓN

- Licenciatura en Ingeniería Informática por la Universidad de Valladolid
- Máster en Programación por la Universidad de Cork, Irlanda.

❖ HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

8.5

La candidata se muestra confiada en sus opiniones y es capaz de exponer argumentos con claridad y determinación.

**ANEXO 4** Gráficos de resultados

