

El desarrollo profesional masculino: una perspectiva de género en la orientación profesional

Teresa Padilla Carmona
Universidad de Sevilla

Emilia Moreno Sánchez
Universidad de Huelva

En este artículo se estudian algunas de las características del proceso de desarrollo profesional masculino. Para ello, se analiza la denominada «mística masculina», o el sistema de valores que, como consecuencia del proceso de socialización, conduce a una noción de masculinidad que influye directamente en la carrera y transiciones profesionales de los hombres. Tras este análisis, las autoras dedican un apartado a la reflexión sobre la relación entre dos roles muy importantes en la vida humana: uno el que se deriva del trabajo y otro del cuidado del hogar y la familia. Finalmente, presentan una reflexión sobre la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la intervención orientadora.

In this article some characteristics of the process of male professional development are studied. In this, the so called «Mística Masculina», or system of values that led to the notion of masculinity, as a consequence of the process of socialization, that has a direct influence on the studies and professional transitions of men. Following this analysis, the authors reflect on the relationship between two very important roles in the human life: one from the field of employment/work, another from the care of home and family. Finally, the authors outline an argument concerning the necessity to adopt a gender perspective in the field of orientation.

Como consecuencia del discurso feminista se abre un debate intenso y necesario acerca de cuál debe ser el papel del varón en la sociedad actual donde el rol del hombre tradicional, de trabajador por excelencia y alimentador de la prole, se desvirtúa. Sin embargo, a pesar del interés que está recibiendo la construcción de la masculinidad, todavía son muchos los ámbitos del saber que no contemplan la perspectiva de género, lo que proporciona una visión sesgada de la realidad. En ese sentido, hay autores/as

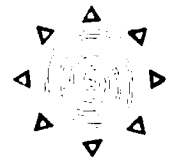
que afirman que la teorización sobre género ha estado marcada históricamente por una ausencia de crítica sobre los varones y la masculinidad, especialmente por parte de los propios hombres (Harris, 1995). Un ejemplo de esto lo tenemos en el terreno de la orientación vocacional, ya que tanto la teoría como la investigación se han basado frecuentemente en el estudio de muestras masculinas (Fitzgerald y Betz, 1983). Por esta razón, a menudo se afirma (Diamond, 1988) que se ha prestado escasa atención al desarrollo profesional femenino y a sus necesidades y características diferenciales.

Los enfoques sobre el desarrollo profesional, si bien han tenido como referente el estudio de los patrones profesionales de los hombres, han descuidado tanto el «punto de vista» femenino como el masculino.

En nuestra opinión, los enfoques sobre el desarrollo profesional, si bien han tenido como referente el estudio de los patrones profesionales de los hombres, han descuidado tanto el «punto de vista» femenino como el masculino. Así, hoy por hoy, contamos con pocas investigaciones que analicen cómo vivencia el hombre su proceso de desarrollo profesional y cuáles son las exigencias que en éste impone la socialización de los roles sexuales. El hombre ha quedado tan «oculto» como la mujer en el discurso general que no diferencia a ambos géneros.

La relación «ser humano/trabajo» ha estado marcada históricamente por la división sexual. Sobre todo como consecuencia de la revolución industrial y del crecimiento urbano, el trabajo se asume como una responsabilidad masculina. A la mujer, dotada biológicamente para la maternidad, se le asigna lo que algunos autores y autoras (Sau, 1996; Tomé, 1996; Urruzola, 1996) han denominado el dominio de la «esfera privada»: el hogar, la familia, el cuidado de la prole... La «esfera pública» (la actividad pública, la política, el trabajo remunerado...) es el espacio masculino; el hombre es el encargado de salir de casa para ganarse la vida, para realizar el trabajo que proporciona remuneración. Se establece, de esta forma, una marcada diferencia entre el trabajo productivo (remunerado) y el trabajo reproductivo (el cuidado del hogar y la familia).

Como consecuencia de estos diferentes papeles sociales, los niños y las niñas son educados/as desde pequeñitos/as para responder a las demandas y expectativas sociales sobre su género. Estas diferencias se manifiestan, en un primer momento, en las preferencias vocacionales que demuestran en la adolescencia y, posteriormente, en la elección profesional de una carrera. Algunos trabajos de investigación en el contexto español (Gaviria, 1994; Villanueva y Sorribes, 1995) han puesto de manifiesto estas diferencias en los intereses vocacionales de chicas y chicos y cómo la mayoría de las chicas se decantan por lo que se denominan «profesiones tradicionalmente femeninas».



No obstante, las diferencias en el desarrollo profesional de hombres y mujeres no se agotan en la mera elección de una profesión. Afectan a todo el ciclo vital humano y se extienden también a las decisiones y actitudes que día a día se adoptan en el terreno laboral y otros espacios vitales relacionados (el tiempo libre, el hogar y la familia).

En el caso de las mujeres ya contamos con algunos estudios que han analizado diferentes temáticas como, por ejemplo, la influencia de las expectativas sociales en el comportamiento vocacional femenino (Betz y Hackett, 1997; Hackett y Betz, 1981), las barreras internas y externas que afectan al desarrollo profesional de la mujer (Swanson y Woitke, 1997; McWhirter, Torres y Rasheed, 1998), el conflicto entre el rol de ama de casa y el rol de trabajadora (Etzion y Baylin, 1994; Maynard, 1993; Richie y otros, 1997) y las peculiaridades del comportamiento vocacional de las *reentry women*, o mujeres que se insertan en el mundo laboral a una edad madura, tras haber dedicado un largo período de tiempo al cuidado del hogar y la prole (Pickering y Galvin-Schaefer, 1988; Blanch, 1992). Sin embargo, encontramos pocos estudios que profundicen en las peculiaridades del desarrollo profesional masculino. En nuestra opinión, no podemos olvidar lo que Harmon (1997) denomina como las «contrapartidas masculinas», es decir, la problemática que genera el sexismo en el hombre y las «pérdidas» que éste vivencia como consecuencia de una socialización sesgada sexualmente.

En este trabajo, intentaremos adentrarnos en esta problemática. Partimos, en primer lugar, de un análisis de la denominada «mística masculina» y de cómo ésta influye en el desarrollo profesional del hombre, para posteriormente centrarnos en una de las pérdidas más significativas que experimenta el sexo masculino, como es el espacio y el rol del cuidado del hogar y la familia, representado en la esfera de lo «personal».

1. La mística masculina y sus implicaciones en el desarrollo profesional

Los estereotipos, creencias, normas y valores que se generan en el proceso de socialización de ambos géneros conducen a una noción de masculinidad que influye directamente en la carrera y transiciones profesionales de los hombres (al igual que afectan a las carreras femeninas). O'Neill y Fishman (1992) utilizan la expresión «mística masculina» para referirse al peculiar sistema de creencias y valores que ejerce una presión directa en el proceso de desarrollo profesional masculino. Las implicaciones de esta mística masculina son las siguientes: 1) Los hombres son superiores a las mujeres; 2) El poder, el control y el dominio son esenciales para demostrar la propia masculinidad; 3) Es necesario evitar las emociones, los sentimientos, la vulnerabilidad y la intimidad, porque son características femeninas; y 4) La carrera profesional y el éxito económico son medidas de la propia masculinidad.

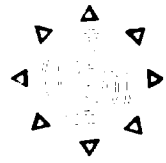
El hombre se ve forzado a aceptar estos valores porque, en caso contrario, se devaluaría como persona y sería castigado socialmente. Se produce como consecuencia el «temor a la feminidad». En realidad, se trata de una fuerte emoción negativa asociada

con los valores, actitudes y comportamientos femeninos. El hombre tiende a negar sus aspectos femeninos porque teme que los demás vean en él esos valores considerados tan peyorativamente. La «mística masculina» conduce, asimismo, a afrontar el rol de trabajador desde una peculiar concepción. El hombre tiene que triunfar profesionalmente porque, en caso contrario, es un fracasado. Al respecto, Morgan, Skovholt y Orr (1979) y Sundal-Hansen (1990) señalan que el estereotipo masculino establece una ecuación que identifica el éxito ocupacional con la valía personal y la propia autoestima.

La estadounidense Sheehy (1993: 167) nos plantea esto mismo a través de la siguiente pregunta: «¿Por qué no puede la mujer parecerse más a un hombre y el hombre menos a un caballo de carreras?». Se refiere así al hecho de que los hombres, especialmente en la década de los 20, deben canalizar sus energías para abrirse un camino independiente en el mundo; en caso contrario, quedan en ridículo. Sin embargo, a la mujer no se le plantean las mismas exigencias en esta época de la vida: «Siempre existe una puerta trasera por la que salir: puede unirse a una persona más fuerte. Puede transformarse en hacedora de bebés y amasadora de panecillos, en portadora del sueño de su marido» (Sheehy, 1993: 167). Así, tanto el joven que no ha triunfado como la mujer de éxito, están expuestos/as a la marginación social. Han elegido un camino que la sociedad no está dispuesta a reconocer y valorar plenamente, ya que no coinciden con los papeles que socialmente tienen asignados. Uno de los trabajos que más detenidamente aborda la mística masculina es el de Levinson y otros (1978), en el que se nos plantea una perspectiva evolutiva de este fenómeno. En este estudio de las fases del desarrollo personal y profesional de los hombres, se analizan los procesos de integración de varias polaridades a lo largo de la vida (juventud/senectud, destrucción/creación, etc.). Una de estas polaridades se refiere a la masculinidad/feminidad. Así, mientras que el hombre joven, recién entrado en el mundo adulto, no es capaz de integrar ambos polos, hacia los cuarenta años erigirá una nueva estructura vital en la que reconocerá los aspectos femeninos de su *self*.

El esfuerzo por conseguir la propia masculinidad llega a su punto cumbre en la adultez inicial (en torno a los 23/40 años). Cuando el joven empieza a abrirse camino en el mundo adulto desea vivir de acuerdo con las imágenes, motivaciones e intereses que son centrales para su propia identidad. De esta forma, tiende a reprimir y negar los aspectos femeninos de su ser, considerando como peligrosa cualquier dimensión de sí mismo que conceptualice como femenina. Esta visión de la masculinidad encierra los siguientes conjuntos de características o cualidades personales, que pueden variar en cada hombre en particular (Levinson y otros, 1978):

- Lo femenino en un hombre se entiende como homosexual, siendo ésta la forma de feminidad que suscita mayor ansiedad. De hecho, el que las otras formas que a continuación analizaremos sean consideradas como tabú, se debe en gran parte a que son entendidas como «signos» de una homosexualidad inconsciente y no admitida.
- Otro conjunto de cualidades asociadas a la virilidad son la destreza y la resistencia física: el vigor para desempeñar un trabajo duro y prolongado es algo netamente masculino. Carecer de los recursos físicos necesarios para sostener un esfuerzo persistente dirigido a la consecución de metas valiosas es considerado como femenino.
- El logro y la ambición reportan virilidad. Esta característica se relaciona con la tradicional división del trabajo en el núcleo familiar. El hombre es responsable de desempeñar una ocupación para proveer a la familia de bienestar material y estatus social. De



esta forma, el éxito en el trabajo es el éxito del hombre, en lo que a su contribución a la familia respecta, aumentando su autoestima como marido, padre y persona. Por ello, se considera masculino el éxito laboral, el progreso, el ganarse la vida y hacer fortuna. Mientras que lo femenino es la atención a las necesidades de los demás.

En relación con esto, en ciertas profesiones (como por ejemplo, enfermería, o la enseñanza) se despliegan cualidades femeninas como la maternidad, la subordinación, la falta de competitividad. Los hombres en este tipo de profesiones tienen que afrontar el sentimiento (tanto el suyo propio como el de los demás) de que «algo está equivocado» en él como hombre. Levinson y otros (1978) documentan algunos casos de hombres que se negaban a sí mismos el acceso a ciertas profesiones en las que destacan aspectos «femeninos» (creatividad, estética...), o que buscaban desesperadamente el acceso a profesiones «más masculinas» como medio de validar su propia virilidad. Estudios más recientes, como el de Lulik (1998), también encuentran que los hombres que desempeñan profesiones tradicionalmente femeninas experimentan una amenaza a su identidad y como consecuencia de ello enfatizan los aspectos masculinos de sí mismos.

- El interés por el poder es otra faceta de la masculinidad. Para muchos hombres, la esencia de la virilidad es el poder: ejercer control sobre otros, ser personas con fuerte voluntad (o ser reconocidos por los demás como tales), ser los líderes «que hacen las cosas». La sumisión, la falta de asertividad, la victimización son indicadores de femineidad. En sus formas más extremas, el hombre considera como intolerablemente femenino y, por tanto, peligroso, cualquier signo de debilidad.

- La distinción entre pensamiento y sentimiento es otro reflejo de la polaridad masculinidad/femineidad. Se asume que la naturaleza masculina es lógica, razonable, intelectual, analítica y fría. Esto se relaciona con el patrón que atribuye al hombre el trabajo cualificado en una estructura especializada, mientras que la mujer, dedicada a la maternidad y el cuidado, se considera como emocional y tendente a tomar sus decisiones sobre la base de los sentimientos. En su máxima expresión, el joven adulto que opta por trabajos intelectuales, sólo puede permitirse un estrecho margen de sentimientos «masculinos» como son aquéllos relacionados con la asertividad, la rivalidad y el logro de metas. Sin embargo, no se permite a sí mismo sentimientos que impliquen dependencia, intimidad o vulnerabilidad.

En todas estas cualidades se descubre un patrón multifacético de masculinidad opuesto a uno complementario de femineidad. Un eje unificador del patrón masculino es el interés por hacer, fabricar, tener. El hombre hace cosas: desempeña, realiza, produce, lleva el sustento al hogar. Si su cuerpo es el vehículo para demostrar masculinidad, intenta ser fuerte, duro, sexualmente viril, atlético. Si su mente es el vehículo preferido, usará el pensamiento como arma en la lucha por ganar, por vencer a sus rivales, ya sea

El hombre se ve forzado a aceptar los valores masculinos (la fuerza, el poder...), en caso contrario, se devaluaría como persona y sería castigado socialmente. Se produce como consecuencia el «temor a la femineidad».

en la ciencia, en las artes o en el ajedrez (Levinson, 1978). Cualquiera que sea el «rue- do», él desea establecer su lugar en el mundo laboral de los hombres.

Una última diferencia entre los polos masculino y femenino es la forma de crear que utilizan ambos. El hombre crea produciendo algo de acuerdo con sus planes (moldea, planifica, erige, transforma la materia prima). La forma femenina de crear es concebir, «sacar adelante» a las criaturas. La mujer no «fabrica» a sus hijos e hijas, no los «hace», sino que los capacita para que crezcan y se desarrollen.

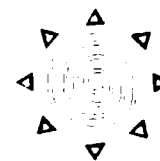
En el planteamiento de Levinson (1978), los hombres jóvenes difieren en la predominancia relativa de lo masculino y lo femenino y en el grado en que inhiben sus dimensiones femeninas. Por otra parte, existe todo un proceso de desarrollo y evolución en esta polaridad. En la adultez inicial (entre los 23-40 años), la gran mayoría de los jóvenes adultos —aunque su mentalidad les impulse a superar los moldes tradicionales para cada sexo— viven y sienten como muy importante la idea de su virilidad, en su lucha por abrirse un lugar en el mundo adulto y laboral. Como consecuencia de ello, sienten ansiedad ante los rasgos femeninos y tienden a reprimirlos en sí mismos hasta cierto punto. En esta época de su vida tienen que priorizar lo masculino y, aunque pueden «hacer sitio» para lo femenino, todavía no pueden integrar plenamente ambos polos. Un conjunto de razones justifican esta incapacidad para la integración: las tradiciones culturales, la inmadurez personal, los condicionamientos biológicos y, sobre todo, la necesidad de dedicar las energías a otras tareas vitales más importantes en esta época de la vida (conseguir una ocupación y formar una familia).

Según el trabajo arriba citado, es en la transición de la mitad de la vida (40-45 años) cuando se consigue el equilibrio entre los polos masculino y femenino. La integración de la polaridad no es una cuestión meramente cuantitativa: «reducir» lo masculino y «aumentar» lo femenino. Se trata de construir nuevas relaciones en las figuras arquetípicas que representan ambos polos. Esto supone modificar toda la estructura vital anterior (de la época de la adultez inicial) y trabajar en la construcción de una nueva en la que lo femenino no sólo tiene más participación, sino que no será inhibido.

Cuando esto sucede, el hombre maduro es más capaz de combinar creativamente las dimensiones masculinas y femeninas de su «yo» para utilizarlas en su trabajo, en sus relaciones personales, en su intimidad y, en general, en todas sus experiencias vitales. Algunos resultados del cambio que se opera son su mayor disposición a trabajar de forma colaborativa con una mujer, su capacidad para establecer relaciones de pareja más maduras y una mejor capacitación para convertirse en mentor, incluyendo ahora a las mujeres como posibles *protégées*.

De este análisis de la mística masculina, parece derivarse la conclusión de que el proceso de desarrollo profesional del hombre, al igual que sucede con el de la mujer,

Como consecuencia del discurso feminista se abre un debate intenso y necesario acerca de cuál debe ser el papel del varón en la sociedad actual, donde el rol del hombre tradicional, de trabajador por excelencia y alimentador de la prole, se desvirtúa.



conlleva sus propias «contrapartidas» o «pérdidas». En el caso masculino, se produce una pérdida de la sensibilidad, los sentimientos y la solidaridad en pro de una mayor agresividad profesional, del poder, el control y el dominio. En trabajos anteriores (Martín y otras, 1999; Padilla y otras, 1999), hemos constatado esta imagen del hombre caracterizada por la agresividad, la toma de decisiones y la competitividad, frente a una imagen femenina asociada a la ternura, la sensibilidad y la responsabilidad. Estas visiones del hombre y la mujer no son sustentadas por un único sexo, sino que reflejan la coincidencia de opinión tanto de mujeres como de hombres.

Sin embargo, vamos a centrarnos aquí en una «contrapartida» no menos importante y que afecta a la esfera de lo personal. Nos referimos al conflicto entre los roles de trabajador y cuidador del hogar y la familia; conflicto que se resuelve habitualmente con una preponderancia del primero a expensas del segundo.

2. El conflicto de roles y la pérdida del espacio personal

Para analizar el conflicto de roles, nos resulta de gran utilidad el modelo del arco iris de la carrera vital y profesional de Super (1980; 1990). A través de él (ver figura 1), se pretende ofrecer una imagen comprensiva de los diversos roles vitales que desempeña la persona a lo largo de su vida, así como de sus determinantes personales y situacionales.

Su autor (Super, 1990) pretende simbolizar dos dimensiones: el ciclo vital y el espacio vital. Nos centraremos en la segunda de ellas por ser la que se refiere a la importancia relativa que los diversos roles (trabajo, tiempo libre, cuidado del hogar, estudio, etc.) van adquiriendo en distintas etapas vitales. En este sentido, la expresión múltiples roles se utiliza para indicar las profundas conexiones existentes entre el trabajo y otros roles vitales. Estos roles interactúan entre sí, dando lugar a posibles conflictos, en tanto que la adición de un nuevo rol reduce la participación en uno o en varios de los otros, afectando algunas veces al compromiso afectivo de la persona con el rol.

Con respecto a este conflicto de roles, la relación entre el rol del trabajo y el cuidado de la familia ha sido la interacción más analizada. Así, en lo que respecta a la relación trabajo/familia, las investigaciones existentes hasta la fecha no han determinado convenientemente las condiciones bajo las que la participación en papeles diferentes tiene consecuencias positivas o negativas (Sobrado, 1992). En algunos estudios se llega a la conclusión de que la implicación en tareas del hogar y la familia tiene un efecto negativo en el compromiso con el trabajo (Tenbrunsel, 1995), mientras que otros investigadores/as (Fitzgerald y Betz, 1983) señalan que la participación en actividades diversas tiene consecuencias positivas para el desarrollo y el bienestar personal.

Al respecto, resulta bastante interesante la revisión de investigaciones sobre el tema que realizan Niles y Goodenough (1996). Estos autores concluyen que la participación en los roles de trabajo/cuidado de la familia está influida por las expectativas sociales. Así, un resultado consistente en la mayoría de las investigaciones analizadas es que las mujeres conceden gran importancia tanto al trabajo como al hogar y la familia, por lo que el riesgo de experimentar un conflicto de roles es mayor en este grupo. Por su parte, los hombres afirman que en las tareas relacionadas con la casa y la familia no

encuentran la posibilidad de manifestar las expectativas de valores que ellos **buscan** desarrollar y expresar, por lo que su participación en estos espacios es **mucho menor**.

Por otro lado, no debemos olvidar que, a la hora de cuidar a las criaturas o realizar tareas domésticas, los hombres no sólo no han sido preparados, sino que además **carecen** de modelos a los que imitar. No pueden acudir al modelo paterno que la **mayoría** de las veces responde al clásico estereotipo de «cabeza de familia» o «ganador del pan» (Valiente, 1997). Es por ello que las nuevas generaciones masculinas se encuentran con el reto de «crear la tendencia» en lugar de reproducir los esquemas tradicionales a través de los cuales se desempeñan los roles vitales.

Estas razones, sumadas a las creencias y valores sustentados desde la **mística masculina**, llevan a que en la carrera profesional masculina, se produzca, ante todo, una **pérdida** de otras facetas de la persona a expensas de un predominio de lo «laboral» sobre lo «personal». Haciendo uso de los términos que hemos venido defendiendo, el rol de trabajador ocupa tanto espacio vital en la vida masculina que el hombre ha cedido a cambio su terreno en el rol del cuidado del hogar y del tiempo libre, **perdiendo** dimensiones importantes desde una perspectiva integral.

Por supuesto y a pesar de lo anterior, no «**todos los hombres son iguales**» y, por tanto, no tienen por qué sentirse reflejados en esta descripción. En ningún momento hemos sugerido que esto sea una opción personal o una elección voluntaria. Se trata de una **tendencia**, contra la cual, a veces resulta muy difícil ir. Como plantean Morgan,

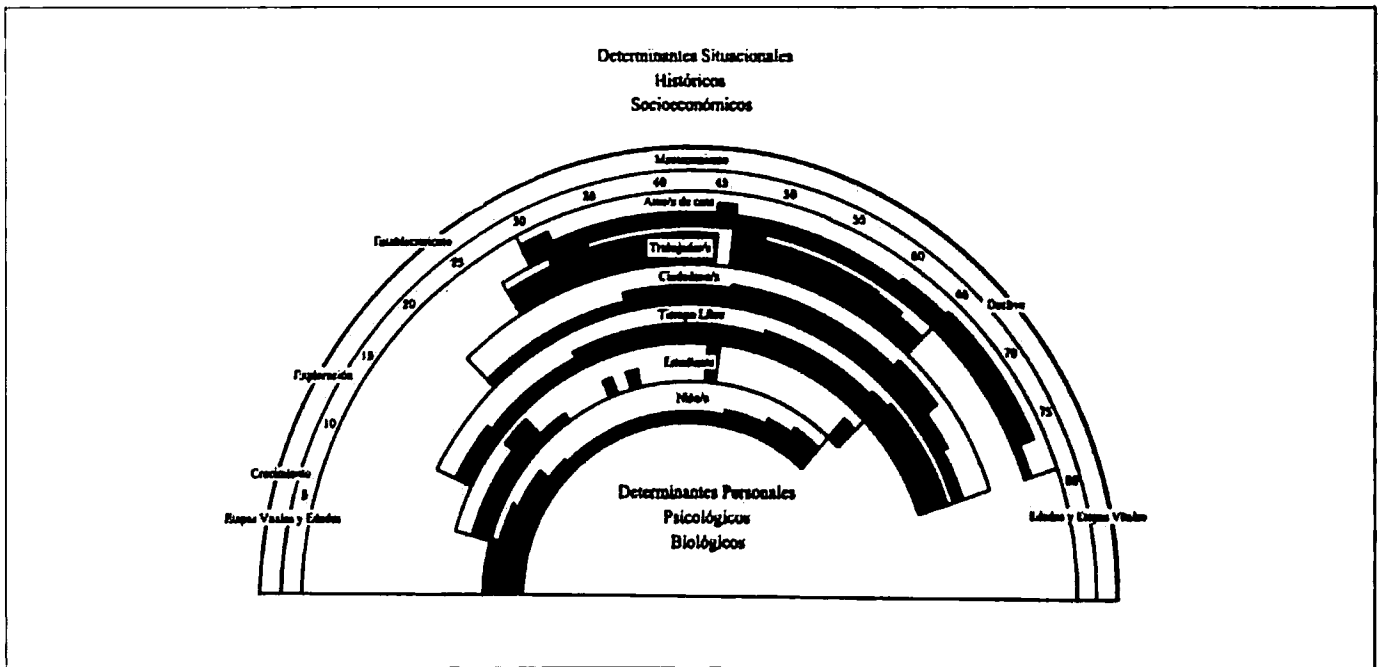
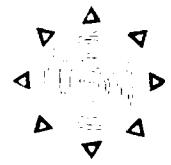


Figura 1: El modelo del arco iris vital y profesional (Super, 1990: 212).

Skovholt y Orr (1979: 261), el hombre «no tiene a dónde ir». Cuando decide dedicarse al cuidado del hogar o aspirar a una profesión tradicionalmente femenina es considerado un «bicho raro», estando tan afectado como la mujer por los estereotipos sociales.



3. Conclusiones: hacia una intervención orientadora

Es evidente que las anteriores reflexiones deben llevarnos a la necesidad de replantear la intervención y la investigación orientadora. Al igual que en la última década han proliferado los estudios de investigación en torno a las características del desarrollo profesional femenino, el hombre y su carrera profesional deberían ser más a menudo objeto de investigación. El sistema de valores masculino y su incidencia en el comportamiento y las decisiones vocacionales están, hoy por hoy, insuficientemente investigados y demandan una mayor atención. Cómo se sienten ellos ante su propio desarrollo profesional, cuáles son los mecanismos que habitualmente utilizan para salvar sus propias «barreras profesionales», cómo experimentan los conflictos de roles... son algunas de las temáticas que nos parecen de mayor interés.

Por otra parte, se perfila como urgente y necesaria la intervención orientadora desde una perspectiva de género. Obviar las peculiaridades e idiosincracia de los procesos de desarrollo vocacional masculino y femenino conduce a la simplificación y la ignorancia. Cuando desarrollamos los programas de orientación profesional, hemos de ser conscientes de los factores que inciden en estos procesos y de las consecuencias que tienen.

Si bien en nuestro contexto, se han dado ya algunos pasos en la dirección de fomentar una elección profesional libre de estereotipos sexistas (López Arminio, 1993; Espín y Rodríguez Moreno, 1996), no debemos olvidar que el desarrollo profesional va más allá de la mera elección, como tampoco debemos cometer el error, señalado por Harmon (1997), de olvidar las «contrapartidas masculinas» al construir teorías e intervenciones orientadoras «sólo para las mujeres».

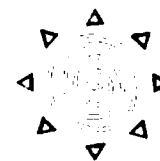
En este sentido, la orientación profesional debe potenciar entre sus contenidos algunos aspectos que todavía no suelen estar recogidos en los programas de intervención. Así, a menudo nos preocupamos por desarrollar actividades a través de las cuales el alumnado se conozca mejor a sí mismo, conozca mejor las opciones académicas y profesionales que se despliegan ante él y sepa tomar adecuada y racionalmente sus propias decisiones. Sin embargo, sería necesario trabajar también la elaboración del propio proyecto personal y vital. Es decir, al elegir y desempeñar una profesión, la persona debe reflexionar sobre el grado en que éste le va a permitir desarrollar el conjunto de sus valores y expectativas. En la medida en que estos valores sean importantes para ella, la persona tendrá que buscar otras vías para su realización, bien a través de su tiempo libre, bien a través de sus relaciones familiares y comunitarias. Es necesario, por tanto, promover un proceso de reflexión en la/el joven que está decidiendo sobre su futuro, para que ésta se plantee opciones de vida o profesionales y confronte sus ideas con las de la sociedad, familia, escuela o las instituciones (Rodríguez Moreno y Gallego, 1999). Es por ello que la educación para el trabajo debe incluir también una formación para el ocio y el tiempo libre y para las responsabilidades de la vida cotidiana. Y esto es cada vez más necesario en una sociedad como la nuestra en la que el acelerado ritmo de vida nos impide desarrollar otras facetas, intereses y actividades no estrictamente laborales, que nos enriquecen como personas y como seres que viven en sociedad.

Tanto la persona adolescente como la adulta ya insertada en el mundo laboral, presentan necesidades en este sentido que no siempre están cubiertas por la oferta orientadora.

En definitiva, y para finalizar queremos subrayar el importante reto que la orientación profesional tiene todavía delante de sí. Además de los contenidos habituales de esta disciplina, hemos de empezar a trabajar cuestiones tan relevantes como los valores personales y laborales, y el equilibrio entre el rol profesional y otros roles vitales. No basta, por tanto, con elegir un buen trabajo, sino que se trata de planificar e implementar un estilo de vida que nos permita nuestro desarrollo personal y profesional, como dos facetas inseparables del ser humano.

Referencias

- BETZ, N.E. y HACKETT, G. (1997): «Applications of self-efficacy theory to the career assessment of women», en *Journal of Career Assessment*, 5(4); 383-402.
- BLANCH, J.M. (1992): «La transició de la mestressa de casa a la carrera per la via de l'atur», comunicació presentada en *IV Jornadas d' Orientació sobre Educació per a la Carrera Professional*. Barcelona, ACOEP.
- DIAMOND, E.E. (1988): «Women's occupational plans and decisions: an introduction», en *Applied Psychology: an International Review*, 37 (2); 97-102.
- ESPÍN, J. y RODRÍGUEZ MORENO, M.L. (1996): *Análisis de recursos educativos desde la perspectiva no sexista*. Barcelona, Laertes.
- ETZION, D. y BAILY, L. (1994): «Patterns of adjustment to the career/family conflict of technically trained women in the United States and Israel», en *Journal of Applied Social Psychology*, 24; 1520-1549.
- FITZGERALD, L.F. y BETZ, N.E. (1983): «Issues in the vocational psychology of women», en WALSH, W. y OSIPOW, S. (Eds.): *Career Counseling. Contemporary topics in vocational psychology*. Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates; 83-159.
- GAVIRIA, J.L. (1994): «El sexo y la clase social como determinantes de los intereses profesionales en el último curso de Secundaria», en *Revista de Investigación Educativa*, 23; 262-273.
- HACKETT, G. y BETZ, N.E. (1981): «A self-efficacy approach to the career development of women», en *Journal of Vocational Behavior*, 18; 326-339.
- HARMON, L.W. (1997): «Do gender differences necessitate separate career development theories and measures?», en *Journal of Career Assessment*, 5(4); 463-470.
- HARRIS, I. (1995): *Messages men hear: constructing masculinities*. London, Taylor & Francis.
- LEVINSON, D.; DARROW, C.; KLEIN, E.; LEVINSON, M. y MCKEE, B. (1978): *The seasons of a man's life*. New York, Ballantine Books.
- LÓPEZ ARMINIO, M.J. (1998): *Elegir una profesión en igualdad: material didáctico de orientación profesional no sexista*. Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer.
- LULIK, L. (1998): «Inter-and intra-gender differences in life orientations and work attitudes in Israel», en *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20: 95-111.
- MAYNARD, M. (1993): «A comparison of female professionals' role profiles with occupational adjustment and life satisfaction», en *Journal of Employment Counseling*, 30; 133-142.



- MCWHIRTER, E.; TORRES, D. y RASHEED, S. (1998): «Assessing barriers to women's career adjustment», en *Journal of Career Assessment*, 6(4); 449-479.
- MARTÍN, M.; MORENO, E.; SÁNCHEZ, M. y PADILLA, M.T. (1999): «Análisis de los estereotipos de género en una muestra de estudiantes de universidad: contenido, uniformidad, favorabilidad e identificación con el 'yo'», en AIDIPE (Comp.): *Nuevas realidades educativas, nuevas necesidades metodológicas*. Málaga, Diputación Provincial; 398-403.
- MORGAN, J.; SKOVHOLT, T. y ORR, J. (1979): «Career counseling with men: the shifting focus», en WEINRICHARD (Ed.): *Career counseling. Theoretical and practical perspectives*. New York, McGraw Hill; 260-266.
- NILES, S.G. y GOODNOUGH, G.E. (1996): «Life-role salience and values: a review or recent research», en *The career Development Quarterly*, 45(1); 65-86.
- O' NEIL, J.M. y FISHMAN, D.M. (1992): «Adult men's career transitions and gender-role themes», en LEA, H. y LEIBOWITZ, Z. (Eds.): *Adult career development* (20 Ed.). Alexandria, The National Career Development Association; 161-191.
- PADILLA, T.; SÁNCHEZ, M.; MARTÍN, M. y MORENO, E. (1999): «Análisis de los estereotipos sexistas en una muestra de estudiantes de Ciencias de la Educación», en *Revista de Investigación Educativa*, 17 (1); 127-147.
- PICKERING, G.S. y GALVIN-SCHAEFERS, K. (1988): «An empirical study of reentry women», en *Journal of Counseling Psychology*, 35(3); 298-303.
- RICHIE, B.; FASSINGER, R.; LINN, S.; JOHNSON, J.; PROSSER, J. y ROBINSON, S. (1997): «Persistence, connection and passion: a qualitative study of the career development of highly achieving African -American- black and white women», en *Journal of Counseling Psychology*, 44; 133-148.
- RODRÍGUEZ MORENO, M. y GALLEGO, S. (1999): «El proyecto profesional, herramienta de intervención en la función tutorial universitaria», en *Revista de Orientación y Psicopedagogía*, 10 (17); 179-192.
- SAU, V. (1996): «Construcción de la identidad personal y la influencia del género», en VARIOS: *La coeducación, ¿transversal de los transversales?* Gasteiz, Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer; 11-20.
- SHEEHY, N. (1993): *La crisis de la edad adulta*. Barcelona, Circulo de Lectores. (Traducción del original: *Passages: predictable crisis of adult life*. New York, E.P. Dutton, 1974).
- SOBRADO, L.M. (1992): «Intervención orientadora y desarrollo de la carrera en el contexto de las organizaciones», comunicación presentada en *IV Jornadas d' Orientació sobre Educació per a la carrera professional*. Barcelona, ACOEP.
- SUNDAL-HANSEN, L.S. (1990): «Interrelationship of gender and career», en GYSBERS, N. (Ed.): *Designing careers*. San Francisco, Jossey-Bass; 216-247.
- SUPER, D.E. (1980): «A life-span, life-space approach to career development», en *Journal of Vocational Behavior*, 16; 282-298.
- SUPER, D. (1990): «A life-span, life-space approach to career development», en D. BROWN y L. BROOKS (Eds.): *Career choice and development*. San Francisco, Jossey-Bass; 197-261.
- SWANSON, J.L. y WOITKE, M.B. (1997): «Theory into practice in career assessment for women: assessment and interventions regarding perceived barriers», en *Journal or Career Assessment*, 5(4); 443-462.
- TENBRUNSEL, A.; BRETT, J.; MAOZ, E.; STROH, L. y REILLY, A. (1995): «Dynamics and static work-family relationship», en *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63; 233-246.

- TOMÉ, A. (1996): «Incidencia del género en las relaciones interpersonales y el desarrollo de actitudes y valores», en VARIOS: *La coeducación, ¿transversal de los transversales?* Vitoria Gasteiz, Ernakunde, Instituto Vasco de la Mujer; 21-46.
- URRIZOLA, M.J. (1996): «Redefiniendo los valores: hacia la construcción de una nueva ética», en VARIOS: *Curso de formación en educación no sexista: el Departamento de Orientación como impulsor de la transversalidad*. Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer; 79-97.
- VALIENTE, C. (1997): «¿Algo más que 'ganadores del pan'? el papel de los hombres en el ámbito familiar en España (1975-1996)», en *Revista de Investigaciones Sociológicas*, 79; 221-243.
- VILLANUEVA, L. y SORRIBES, S. (1995): «Orientación vocacional y género», en *Actas de las V Jornadas sobre la LOGSE: tutoría y Orientación*. Barcelona, Cedecs; 391-397.

***Teresa Padilla Carmona es profesora del Área de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la Universidad de Sevilla.
Correo electrónico: padilla@cica.es.***

***Emilia Moreno Sánchez es profesora del Departamento de Educación de la Universidad de Huelva.
Correo electrónico: emilia@uhu.es.***