

# Las mujeres de talento superior a la media en la formación profesional

## Margrit Stamm

Profesora ordinaria de Ciencias de la Educación con especialización en socialización y desarrollo humano en la Universidad de Friburgo, Suiza

## Michael Niederhauser

Investigador asistente en el Proyecto “Capacidad y rendimiento destacado en la formación profesional” en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Friburgo, Suiza.

### Palabras clave

Giftedness, gender, vocational training, apprentices, performance excellency, stress accomplishment

Talento superior, género, formación profesional, estudiantes de formación profesional, rendimiento destacado, dominio del estrés

### RESUMEN

**En este artículo se estudian las diferencias entre las mujeres y los hombres de talento similar en la formación profesional. Se investigaron con mayor detenimiento tres ámbitos sobre la base de un estudio suizo de larga duración sobre el desarrollo del rendimiento destacado de los estudiantes de formación profesional de talento especial: elección de la profesión, comportamiento ante el estrés y desarrollo del rendimiento. En los tres ámbitos se observaron diferencias entre los géneros. En dichas diferencias destaca especialmente que, si bien las estudiantes de formación profesional son mucho menos resistentes al estrés, en algunos ámbitos muestran un mayor rendimiento que los estudiantes de talento similar. Por ello, el desarrollo ulterior de la formación de estas mujeres presenta un gran interés.**

## Talento y género en la formación profesional

Los resultados relativos a las diferencias entre los géneros abundan en la investigación pedagógica y psicológica, y el estudio del talento también puede contribuir a ellos (Beermann *et al.*, 1992; Wagner, 2002). Estos resultados se refieren ante todo a dos tendencias: En primer lugar, las mujeres no están suficientemente representadas en los ámbitos de formación de las matemáticas y las ciencias naturales. En segundo lugar se muestran menos determinadas en relación con sus ambiciones educativas y menos seguras de su éxito que los hombres. Sin embargo, desde hace poco esta situación ha cambiado: En muchos países occidentales y orientales, las jóvenes se han puesto al nivel de los jóvenes, de modo que algunos hablan de que se ha eliminado el *gender gap* (Hyde, 2005). Esto es lo que sucede en la Europa de habla alemana tanto por lo que se refiere a las cuotas de bachillerato y la titulación en medicina o derecho, como a la mayor participación de las jóvenes en los programas de promoción de talentos (Kerr, 1997; Wagner, 2002). Otro tanto ocurre en la formación profesional (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2004 Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, 2006).

Sin embargo, un análisis diferenciado de las estadísticas educativas teniendo en cuenta las carreras profesionales muestra que siguen existiendo jerarquías basadas en el género y jerarquías sociales, que se reflejan en que las mujeres tienen menores oportunidades profesionales. Por ejemplo, las mujeres ocupan muy pocos puestos de responsabilidad en la economía y la política (Cornelißen, 2004). Asimismo, los salarios de mujeres y hombres aún presentan grandes diferencias en la Europa de habla alemana. En 2003, las mujeres ganaban en Suiza aproximadamente el 80 % del salario anual de un hombre, en Alemania este porcentaje era del 75 %, aunque las desventajas en materia de ingresos se deben en gran parte a las interrupciones de la carrera profesional. El desempleo entre las mujeres jóvenes es mayor que entre los hombres de su misma edad. En el grupo de 15 a 24 años, un promedio del 15 % están parados en Alemania, un 4,6 % en Suiza y un 9,8 % en Austria. En estos tres países, el porcentaje de desempleo de las mujeres supera en algo más de un tercio al de los hombres (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2006).

¿Cuál es la situación de los estudiantes de talento superior a la media en la formación profesional? ¿Qué características muestran las mujeres con gran talento en relación con sus compañeros masculinos? Un estudio suizo de larga duración sobre la evolución

de los estudiantes de formación profesional especialmente dotados intenta responder a estas preguntas. Ante el actual debate sobre la excelencia en la formación profesional, estas preguntas revisten un especial interés por dos motivos: en primer lugar, porque la investigación de las capacidades profesionales todavía se encuentra en una fase muy temprana, tanto desde un punto de vista general como de uno particular (en relación con las cuestiones de género); en segundo lugar, porque un objetivo fundamental de la formación profesional debe ser promover un rendimiento destacado en ambos géneros de acuerdo con su potencial y no según los estereotipos transmitidos.

## Objetivo del estudio y muestra

El estudio suizo de larga duración intitolado *Hoch begabt und “nur” Lehrling?* (¿Un gran talento y “solamente” aprendiz?) tenía por finalidad estudiar entre 2004 y 2008 el rendimiento de los estudiantes de gran talento en la formación profesional y determinar hasta qué punto son capaces de transformar su potencial en un rendimiento destacado y qué medidas de fomento utilizan los centros de enseñanza y de formación profesional como respuesta. Se estudiaron: a) los perfiles de talento, las características de personalidad y del entorno; b) el desarrollo del rendimiento desde el final de la escuela obligatoria hasta el final de la formación profesional; y c) las medidas de apoyo y fomento de los centros de enseñanza y formación profesional (Stamm, 2007a).

Por medio de un procedimiento de selección dividido en tres etapas, en el otoño de 2004 se estudiaron 2706 estudiantes de formación profesional de 21 centros de formación profesional suizos elegidos de forma aleatoria por medio del sistema de medición del rendimiento L-P-S de Horn (1983). Este sistema registra la inteligencia práctica y técnica, la habilidad manual y la capacidad de imaginación tridimensional. Además se registraron otros criterios pertinentes procedentes de otros estudios, como los conocimientos previos, las notas escolares, así como las capacidades motrices y manuales. De este modo se seleccionaron 191 personas (7,6 %) para el “grupo de talentos”. Éstas mostraron valores L-P-S por encima de la media que corresponden a un cociente de inteligencia igual o superior a 120. Este grupo se comparó con un grupo, elegido igualmente al azar, con la misma representación de géneros formado únicamente por estudiantes de formación profesional de talento medio (grupo de control, N=146). A diferencia del grupo de control en el que

el porcentaje de hombres y mujeres es del 60 % y el 40 %, respectivamente, el “grupo de talentos” está formado por un 49 % de mujeres (N=93) y un 51 % (N=98) de hombres. Esto implica que la proporción de mujeres es significativamente mayor. Si bien en los elementos de inteligencia registrados en ambos sexos no se observan diferencias significativas, las mujeres obtuvieron valores ligeramente superiores a los de los hombres.

Como criterio de rendimiento destacado se utilizaron las cualificaciones clave. Se trata de las exigencias multidisciplinares, de contenido neutro, pero relevantes para las prácticas de una empresa y que son necesarias para ocupar un puesto de trabajo. Para nuestro estudio nos hemos basado en Schelten (2002), así como en Ripper y Weisschuh (1999). Schelten distingue cuatro formas de cualificaciones clave: conocimientos materiales y destrezas (conocimientos profesionales prácticos y destrezas, así como conocimientos de educación general); capacidades formales (pensamiento y aprendizaje autónomo, capacidad de coordinación y concentración); capacidades personales (virtudes laborales, como esmero, responsabilidad, capacidad de crítica); capacidades sociales (conducta de grupo).

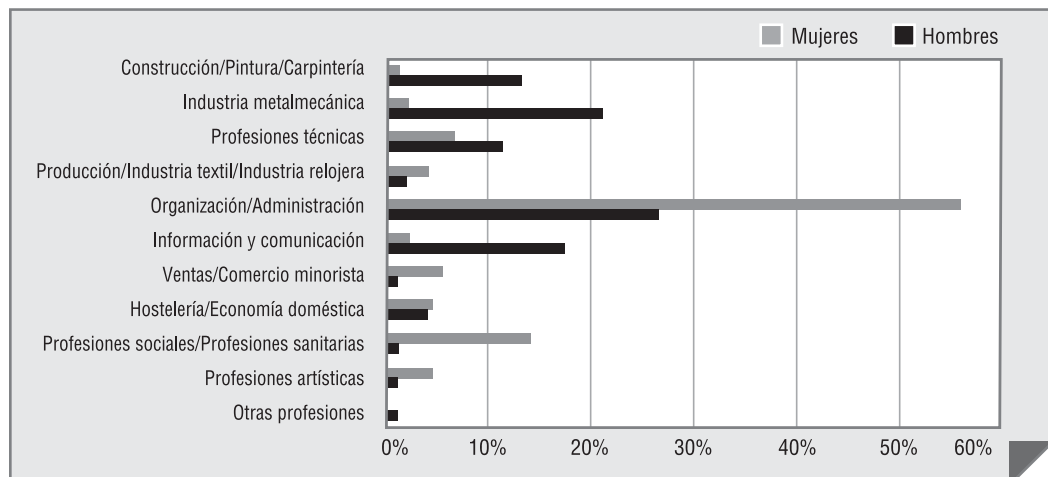
Hasta ahora se han realizado dos encuestas (en la primavera de 2005 y 2006) entre los estudiantes de formación profesional acerca de su persona, su contexto familiar, laboral y escolar, y sus cualificaciones clave. En esas ocasiones se pidió igualmente a los formadores que evaluaran el potencial de rendimiento de sus estudiantes. En el verano de 2007 y 2008 se realizarán nuevas encuestas.

En el presente artículo se estudian tres aspectos seleccionados que son importantes para desarrollar un rendimiento destacado: la elección de profesión, el comportamiento ante el estrés y la evaluación del rendimiento por parte de los formadores. Para ello se investiga lo que distingue a las estudiantes de talento superior a la media de los estudiantes con talento similar y dónde residen los puntos en común.

## Ámbitos profesionales y género

La decisión a favor de un ámbito profesional determinado constituye un proceso complejo y de larga duración, que se caracteriza por la existencia de determinadas estructuras anteriores a la decisión consciente (Wieczerkowski, 2002). El estudio del talento nos muestra que los jóvenes de gran talento de ambos sexos ya hacen una distinción en la elección de las materias optativas en la escuela

Figura 1. Profesiones de los estudiantes de formación profesional de talento según su género



y, más tarde, en la elección de la profesión y los estudios. Según Fauser y Schreiber (1996) y Fauser y Egger (2005), en los programas de becas para personas con talento profesional excepcional, encontramos un porcentaje superior a la media de mujeres (50 %) respecto a la formación profesional, las cuales proceden casi exclusivamente de profesiones del sector servicios, mientras que los hombres trabajan principalmente en profesiones de destreza.

¿Qué ámbitos profesionales han seleccionado nuestros estudiantes de formación profesional de ambos sexos de gran talento? En la figura 1 se muestra que nuestro estudio también arroja una distribución de género típica entre los diversos ámbitos profesionales. Un 56 % de las estudiantes de formación profesional de gran talento aprenden una profesión en el ámbito de la organización y la administración, lo que representa el doble del porcentaje de los estudiantes. Las estudiantes de formación profesional tienen una mayor representación en las profesiones sociales y artísticas que sus compañeros. En cambio, estos últimos dominan en los sectores de la construcción, la producción y la industria, la información y la comunicación, así como en la categoría de las demás profesiones técnicas. Por el contrario, las mujeres de talento sólo ocupan entre un 2 % y un 6 % de estos ámbitos profesionales, lo que constituye una representación marginal.

La distribución por género de los estudiantes de formación profesional de talento entre los distintos ámbitos profesionales de nuestro estudio refleja aproximadamente a escala nacional la distribución

por género entre todas las personas que aprenden una profesión en Suiza. De este modo, en 2006 aproximadamente un 50 % de los estudiantes de nuevo ingreso de formación profesional aprendían una profesión en el ámbito de la administración y la economía, mientras que tan sólo un 27 % de los estudiantes, es decir, algo más de una cuarta parte, habían elegido dicho ámbito (Bundesamt für Statistik, 2005).

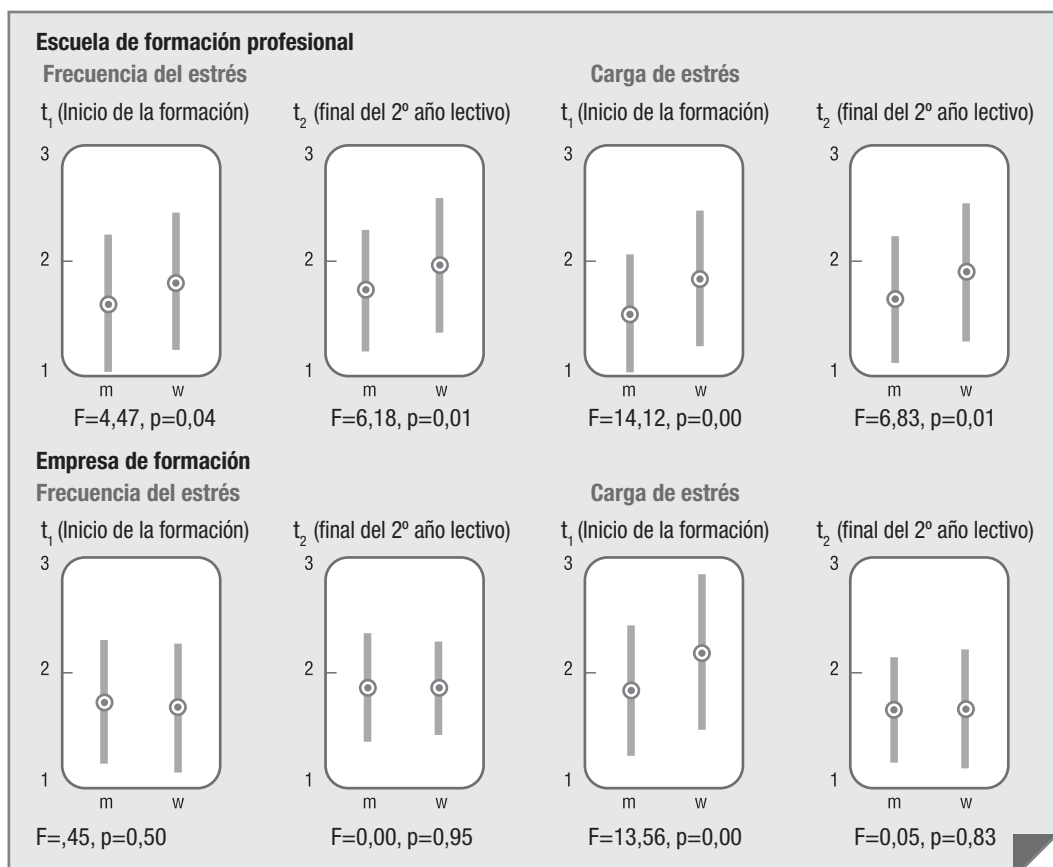
## Comportamiento ante el estrés y género

El estrés se considera un estado de desequilibrio entre las exigencias del entorno y las condiciones de rendimiento personal. Este estado de desequilibrio resulta importante desde un punto de vista personal y quien lo sufre lo percibe como algo desagradable. Los estudios norteamericanos que se ocupan de los síntomas de estrés de las personas de gran talento (Mallinckrodt y Leong, 1992) son sumamente recientes. Según los estudios, los factores que pueden provocar síntomas de estrés entre las personas superdotadas son un bajo nivel de exigencia, la sensación de absurdo que causan determinados trabajos, las críticas por parte de personas de autoridad que interpretan (erróneamente) como una agresión, las tentativas de adaptación sin éxito, etc. Incluso un excesivo deseo de perfeccionismo para evitar errores puede causar síntomas de estrés (Stamm, 2007b). De este modo, el deseo de querer hacer todo perfectamente, junto con el temor de no poder satisfacer las expectativas de otros y de fracasar parecen provocar estrés entre los jóvenes de gran talento (Misra et al., 2000). En nuestro estudio investigamos estas cuestiones e interrogamos a los estudiantes acerca de a) la frecuencia del estrés y b) la carga de estrés, utilizando para ello el instrumento de Seiffge y Krenke (1989).

En la figura 2 se muestran los resultados. Se representan los valores medios y las desviaciones típicas (valor medio = +/-1 desviación típica) de la frecuencia percibida y la carga personal de estrés de los estudiantes de ambos sexos en las escuelas de formación profesional y las empresas de formación. Los gráficos muestran que las estudiantes de gran capacidad se caracterizan por una menor resistencia al estrés; perciben con más frecuencia situaciones de estrés y sufren una mayor carga de estrés que sus homólogos masculinos.

En el momento de la primera encuesta al inicio del curso, las mujeres de gran talento percibían el estrés en la escuela de formación profesional con una frecuencia significativamente mayor que

Figura 2. **Frecuência da percepção de stress e pressão devida ao stress**



Observaciones: Valor medio +/-1s; m=masculinos, w=femeninos; momentos de registro (t1/t2);  
N<sub>m</sub>=98, N<sub>w</sub>=93 (el valor N puede variar debido a la falta de valores).

sus compañeros de talento similar ( $M_{\text{Mujeres}}=1,82$ ,  $M_{\text{Hombres}}=1,63$ ). La diferencia entre los géneros resulta aún más marcada por lo que se refiere a la carga personal de estrés. Las estudiantes de formación profesional sentían que la escuela de formación profesional les provocaba un estrés mucho mayor que el que sentían los estudiantes. Esta diferencia es altamente significativa ( $M_{\text{Mujeres}}=1,82$ ,  $M_{\text{Hombres}}=1,51$ ). En la empresa de formación, los hombres y mujeres percibían situaciones de estrés aproximadamente con la misma frecuencia al inicio del curso ( $M_{\text{Mujeres}}=1,70$ ,  $M_{\text{Hombres}}=1,75$ ); sin embargo, las mujeres sentían una mayor carga de estrés que sus compañeros ( $M_{\text{Mujeres}}=2,17$ ,  $M_{\text{Hombres}}=1,82$ ). De este modo, las estudiantes mostraron al inicio del curso una mayor carga de estrés que

sus compañeros, tanto en la escuela de formación profesional como en la empresa de formación.

Esta situación cambió al final del segundo año lectivo. La frecuencia y la carga de estrés en la escuela de formación profesional entre los estudiantes de ambos sexos aumentaron ligeramente y todavía se observan diferencias significativas. En la empresa de formación, en cambio, aumentó la frecuencia de las situaciones de estrés, pero disminuyó la carga. Esto es válido para ambos géneros, si bien es más marcado para las mujeres que para los hombres. Por lo tanto, estas diferencias son únicamente casuales.

A diferencia de las mujeres de gran talento, los hombres presentan una clara y significativa relación negativa entre la percepción del estrés y el rendimiento de trabajo. Cuanto más marcadas eran las situaciones de estrés para los hombres en la empresa de formación, menor fue su rendimiento en general ( $rt_1 = -0,61$ ,  $p < 0,01$ ;  $rt_2 = -0,45$ ,  $p < 0,01$ ). Entre las mujeres se observó igualmente esta relación negativa de forma tendencial, pero en una medida mucho menor. La relación entre el estrés en la escuela de formación profesional y el rendimiento escolar permite observar en ambos géneros que, aunque el estrés percibido en la escuela de formación profesional mantiene una relación negativa significativa con el rendimiento en matemáticas, esto no sucede con la materia de lengua alemana. A mayor frecuencia de las situaciones de estrés, menor rendimiento en matemáticas. Entre los hombres, la relación entre la frecuencia percibida de situaciones de estrés y la nota de matemáticas era más marcada que con la carga de dicho estrés ( $r_{\text{Frecuencia t2}} = -0,44$ ,  $p < 0,05$ ;  $r_{\text{Carga t2}} = -0,29$ ,  $p > 0,05$ ), mientras que entre las mujeres se observó la relación contraria ( $r_{\text{Frecuencia t2}} = -0,29$ ,  $p < 0,05$ ;  $r_{\text{Carga t2}} = -0,52$ ,  $p < 0,01$ ). Estos resultados deben interpretarse con cautela, ya que sólo se registraron las notas de matemáticas y alemán de los estudiantes de bachillerato vocacional suizo (*Berufsmatura*) ( $N=58$ ).

Si se compara la percepción de estrés de las mujeres de gran talento con la de las mujeres de talento medio, sólo se observa una diferencia significativa en el caso de la frecuencia percibida de situaciones de estrés en la empresa de formación en el momento de la primera encuesta. Las mujeres de inteligencia media percibían un menor número de situaciones de estrés al principio del curso en la empresa de formación que las mujeres de gran talento ( $M_{\text{Mujeres de gran talento}} = 1,70$ ,  $M_{\text{Mujeres de talento medio}} = 1,93$ ,  $F=5,33$ ,  $p < 0,05$ ). Por lo demás, las diferencias entre las mujeres de gran talento y de talento medio son más bien reducidas y por lo general no son significativas. En general se observa una tendencia consistente en que las mujeres de gran talento sienten una mayor carga de estrés



al inicio de la formación, tanto en la escuela de formación profesional como en la empresa de formación, que las mujeres de inteligencia media. Transcurrido un año lectivo, esta tendencia se invirtió en el momento de la segunda encuesta.

## Evaluación del rendimiento por parte de los formadores

En el cuadro 1 se muestran las evaluaciones de las cualificaciones clave como característica de rendimiento destacado, realizadas por los formadores al inicio de la formación y al final del segundo año lectivo.

**Cuadro 1. Evaluación del rendimiento por parte de los formadores, desglosada por género**

Rendimiento destacado (cualificaciones clave)		t1 (inicio de la formación)		t2 (final del segundo año lectivo)		T	Sig.
		M	s	M	s		
Rutina / Actuación eficaz	Mujeres	3,71	0,69	3,62	0,70	-0,93	0,36
	Hombres	3,50	0,70	3,63	0,71	1,63	0,11
Solución de problemas	Mujeres	3,32	0,92	3,34	0,90	0,13	0,90
	Hombres	3,39	0,92	3,49	0,96	0,88	0,38
Capacidades de comunicación	Mujeres	3,55	0,83	3,51	0,87	-0,33	0,74
	Hombres	3,57	0,74	3,51	0,81	-0,56	0,58
Capacidades de innovación	Mujeres	3,25	0,93	3,28	0,85	0,22	0,83
	Hombres	3,45	0,78	3,48	0,88	0,25	0,80
Competencias sociales	Mujeres	3,74	1,04	3,74	1,04	0,00	1,00
	Hombres	3,79	0,97	3,84	0,82	0,35	0,73
Cumplimiento de instrucciones	Mujeres	3,87	0,75	3,82	0,76	-0,58	0,56
	Hombres	3,65	0,77	3,66	0,69	0,11	0,91

Escala de valores de 1 a 5; M=valores medios; s=desviaciones estándar; T-Análisis de muestras relacionadas; Sig.=carácter significativo

En primer lugar se observa que las mujeres de gran talento reciben en general una mejor evaluación de sus cualificaciones clave que sus compañeros. La diferencia más marcada se observa en las actuaciones rutinarias ( $M_{\text{Mujeres}}=3,71$ ,  $M_{\text{Hombres}}=3,50$ ) y en el cumplimiento de las instrucciones ( $M_{\text{Mujeres}}=3,87$ ,  $M_{\text{Hombres}}=3,65$ ). En cambio, al final del segundo año lectivo se presenta una situación distinta. Los estudiantes se han equiparado a las mujeres en las actuaciones

rutinarias ( $M_{\text{Mujeres}}=3,62$ ,  $M_{\text{Hombres}}=3,63$ ), aunque el incremento del rendimiento de los hombres de gran talento no resulta significativo ( $T=1,63$ ,  $p>0,05$ ). Las mujeres reciben una mejor evaluación únicamente en el cumplimiento de las instrucciones ( $M_{\text{Mujeres}}=3,82$ ,  $M_{\text{Hombres}}=3,66$ ), pero la diferencia en este aspecto se ha reducido tendencialmente.

## Conclusión

Los resultados expuestos en este artículo con relación al desarrollo del rendimiento destacado en la formación profesional ponen de manifiesto lo siguiente: las mujeres de talento superior a la media representan un grupo especial. ¿Por qué?

1. En nuestro estudio, el porcentaje de mujeres entre los estudiantes de formación profesional de gran talento es del 49 %, es decir, significativamente mayor al porcentaje de mujeres entre los estudiantes de talento medio. Ya que nuestras jóvenes mujeres de talento poseen valores de inteligencia ligeramente superiores a sus compañeros de igual talento, cabe concluir que este grupo presenta un perfil especial.
2. Sin embargo, la particularidad de este perfil no se presenta en todos los aspectos. Por ejemplo, la elección de la profesión es específica de cada género, al igual que entre las mujeres de talento medio. Esto implica que, para capacidades superiores idénticas en ámbitos como la inteligencia práctica, la inteligencia técnica y teórica, y la inteligencia analítica y sintética, los géneros se distinguen claramente en la elección de su profesión. Asimismo, la elección de la profesión es específica de cada género entre los estudiantes de formación profesional de gran talento. De este modo, la preferencia por un ámbito de interés debe ser no sólo una cuestión de las propias capacidades, sino también de las perspectivas escolares y familiares del papel que se ha de desempeñar, de la integración cultural, de las relaciones transversales, etc.
3. Se observan igualmente particularidades por lo que respecta a la experiencia del estrés. Esta experiencia es mucho más marcada entre las estudiantes que entre los estudiantes de gran talento. Las mujeres experimentan más estrés y se sienten menos resistentes a éste que los hombres, lo que generalmente provoca una carga de estrés desfavorable. Dicha carga aumenta a lo largo de la formación para ambos géneros en la escuela de formación profesional, mientras que disminuye lige-

ramente en la empresa de formación. No obstante, esto se produce en mayor medida en el caso de las mujeres. Por lo general, éstas se muestran más resistentes al estrés al final del segundo año lectivo.

4. En comparación con sus compañeros, las mujeres de gran talento reciben generalmente de sus formadores una evaluación más positiva respecto a la evolución de su rendimiento. Sin embargo, durante los primeros años éste registra un ligero descenso. No resulta fácil interpretar estas observaciones. Es posible, por ejemplo, que las estudiantes dispongan de un factor de simpatía al inicio de la formación, lo que dificulta una evaluación realista. Por consiguiente, la evaluación de los formadores al inicio de la formación sería demasiado estricta en el caso de los estudiantes de gran talento y excesivamente positiva en el caso de las estudiantes.
5. Por el momento no podemos explicar por qué las mujeres de talento muestran una carga de estrés tan elevada, a pesar de haber recibido una evaluación tan positiva de sus formadores. ¿Es la experiencia del estrés lo que conduce a un alto rendimiento? ¿O provocan las expectativas de los estudiantes de formación profesional reacciones de estrés? ¿No podrían intervenir en ello otros factores, como el ambiente de trabajo, las estructuras de las relaciones con otros estudiantes, la presión de los exámenes, etc.? ¿Qué papel desempeñan en todo ello el perfeccionismo, la falta de exigencia o los comentarios críticos?

Actualmente no es posible responder a estas preguntas con los datos disponibles. No obstante, en los próximos estudios se examinarán con gran detenimiento la resistencia al estrés y el papel de la empresa de formación y la escuela de formación profesional. Por ello esperamos que, mediante los datos obtenidos, las relaciones recíprocas entre la resistencia al estrés y el rendimiento destacado, como expresión de una capacidad profesional especial, puedan explicarse por medio de modelos adecuados de comparación de estructuras.

Los siguientes resultados desglosados por género presentan un gran interés para el desarrollo futuro del rendimiento destacado: ¿Qué características de la personalidad o cualificaciones personales fomentan más el éxito de la formación? ¿Un alto concepto de sí mismo –lo que hablaría más a favor de los estudiantes– o una tenacidad constante y orientada al objetivo –lo que hablaría más bien a favor de las mujeres? Al final del proyecto en 2007 se verá concretamente qué estudiantes han tenido realmente éxito y cuáles no. No cabe duda de que las mujeres de gran talento

de nuestro estudio cuentan con un potencial excepcional. No obstante, la forma y las vías en que pueden desarrollarlo siguen siendo por el momento la gran incógnita.

## Bibliografía

- Beerman, Lily; Heller, Kurt A.; Menacher, Pauline. *Mathe: nichts für Mädchen? Begabung und Geschlecht am Beispiel von Mathematik, Naturwissenschaft und Technik*. Berna: Huber, 1992.
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT. *Berufsbildung in der Schweiz 2005*. Berna: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, 2006.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF. *Berufsbildungsbericht 2003*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2004.
- Bundesamt für Statistik BfS. *Schülerinnen, Schüler und Studierende 2004/05*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik, 2005.
- Cornelißen, Waltraud. Einige Anmerkungen zur Debatte um die Benachteiligung von Jungen in der Schule. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 1, págs. 128-136, 2004.
- Fausser, Richard; Schreiber, Norbert. Wirkung und Nutzen der Begabtenförderung berufliche Bildung. In *Begabtenförderung in der beruflichen Bildung. Empirische und konzeptionelle Beiträge zur Berufsbegabungsforschung*, Hrsg. Rudolf Manstetten. Göttingen: Hogrefe, 1996, págs. 354-377.
- Fausser, Richard; Egger, Stephan. *Wirkung und Nutzen der Begabtenförderung beruflicher Bildung. Effizienzuntersuchungen*. III. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Konstanz: Forschungsstelle für Informationstechnologische Bildung, 2005.
- Horn, Werner. *Das Leistungsprüfsystem (L-P-S)*. Göttingen: Hogrefe, 1983.
- Hyde, Janet S. The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 2005, Vol. 60, N° 6.
- Kerr, Barbara A. *Smart Girls: A new psychology of girls, women, and giftedness*. Scottsdale, AZ: Gifted Psychology Press, 1997.
- Mallinckrodt, Brent; Leong, Frederick T. L. Social support in academic programs and family environments: Sex differences and role conflicts for graduate students. *Journal of Counseling and Development*, 1992, N° 70, págs. 716-723.
- Misra, Ranjita; McKean, Michelle; West, Sarah; Russo, Tony. Academic Stress of College Students: Comparison of Student and

- Faculty Perceptions. *College Student Journal*, 2000, Vol. 34, N° 2, págs. 236-245.
- Ripper, Jürgen; Weissschuh, Bernd. *Das ganzheitliche Beurteilungsverfahren für die betriebliche Berufsausbildung*. Stuttgart: Christiani, 1999.
- Schelten, Andreas. *Begriffe und Konzepte der berufspädagogischen Fachsprache*. Stuttgart: Steiner, 2002.
- Seiffge-Krenke, Inge. Bewältigung alltäglicher Problemsituationen: Ein Coping-Fragebogen für Jugendliche. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 10, págs. 201-220, 1989.
- Stamm, Margrit. *Kluge Köpfe, goldene Hände. Überdurchschnittlich begabte Lehrlinge in der beruflichen Ausbildung*. Chur/Zürich: Rüegger, 2007a.
- Stamm, Margrit. *Perfektionismus als Selbstüberforderung*. Manuscrito no publicado de una conferencia de la Universidad de Fráncfort el 12.07.2007b.
- Wagner, Harald. *Hoch begabte Mädchen und Frauen*. Bad Honnef: Bock, 2002.
- Wieczerkowski, Werner. Zwischen Selbstkonzept und Erwartungshaltung. Orientierungen und Präferenzen mathematisch befähigter Mädchen im Vergleich. In *Hoch begabte Mädchen und Frauen*, Hrsg. Harald Wagner, Bad Honnef: Bock, págs. 51-65, 2002.