

EXPECTATIVAS, EDUCACIÓN Y LOGRO OCUPACIONAL: UN ESTUDIO EN MUJERES ARGENTINAS DESTACADAS

Miriam Aparicio
CONICET, Argentina
Mariana Argüello
Universidad Austral, Argentina

RESUMEN

La investigación se inscribe dentro de la perspectiva cognitivo-afectiva y motivacional (procesos psicológicos que intervienen en la conducta encaminada al logro de metas: Heider, Kelley, Weiner, Bandura, Csikszentmihalyi, entre otros). Se analizan los condicionantes de logro en una población de mujeres destacadas en la Argentina durante la última década que han recibido el Premio a la Mujer del Año. El estudio consta de dos partes. La primera es una replicación de un estudio efectuado en EEUU por Sylvia Rimm (1999), con mujeres exitosas. El propósito fue estudiar bajo qué influencias se desarrolló la niñez y adolescencia de mujeres que terminaron exitosamente sus carreras. En la segunda parte se analizan condicionantes psicosociales y de personalidad y efectos asociados (Aparicio, 1995, 2003). La dimensión microsocial es así el eje para comprender el porqué del logro o fracaso. Se complementó metodología cuantitativa con cualitativa aplicándose una encuesta semiestructurada y tests específicos de internalidad, de alineación y de afrontamiento. Asimismo, se hicieron entrevistas a dichas mujeres y a quienes gerencian la distinción anual. Se trabajó a la luz de un microenfoque, estrategia que permitió recuperar a la persona (factores motivacionales) sin descuidar los condicionantes organizacionales y culturales (influencias recibidas durante la infancia y adolescencia, que subyacerían a la conducta orientada al logro). En este artículo nos centramos en dos factores: aspiraciones-expectativas de logro (consideradas como condicionantes) y logro ocupacional objetivo (considerado como efecto). Los hallazgos (a) arrojan una relación positiva entre aspiraciones, expectativas y logro, y (b) permiten identificar aspectos esenciales que configuran un perfil común y que padres y educadores debieran reforzar durante la niñez y adolescencia con miras a facilitar el camino profesional y (c) sugieren que, siendo las competencias sociales aprendidas e “internalizadas”, particularmente en los contextos educativos, su afianzamiento se debiera erigir en un objetivo de los sistemas de formación continua.

Introducción

En el marco de la sociedad actual, la mujer tiene mayores y nuevas oportunidades de participación en el mundo laboral, aunque todavía enfrente obstáculos que dificultan su integración en el mer-

cado de trabajo. En efecto, todavía son proporcionalmente pocas las que llegan a posiciones destacadas y puestos claves, por ejemplo en el ámbito de la política o de la empresa. Frente a este cuadro, una pregunta se imponía: ¿Por qué existen

mujeres que llegan a alcanzar niveles de logro profesional más significativos que otras, incluso cuando se encuentran en circunstancias socioeconómicas similares?

El interés por el logro ocupacional femenino y los factores asociados llevó a plantearnos la necesidad de descubrir las influencias que recibieron tales mujeres durante su niñez y adolescencia, básicamente con el fin de diseñar estrategias educativas, dirigidas a desarrollar y reforzar hábitos positivos, que contribuyan a la consecución de metas en el ámbito profesional. Esto es, en última instancia, se trataba de propiciar desde la educación factores asociados a logro, tal como se ha hecho en contextos más desarrollados.

Asimismo, nos interesamos en conocer sus estilos de afrontamiento, debido a que en la posmodernidad se ha fomentado una cultura de la vida fácil, que ha transformado al hombre en un ser más vulnerable, con tendencia a una cierta *indefensión* (Rojas, 1992, pp. 16-17).

El plan de desarrollo siguió el diseño que se describe a continuación. Primero se pasó revista las posiciones teóricas asociadas a logro ocupacional desde una perspectiva psicosocial en tres capítulos. El primero nos acerca al concepto de logro y al papel de los factores-cognitivo-afectivos en la motivación de la conducta orientada a logro; en el segundo se desarrollan algunos modelos explicativos; en el tercero se analiza el afrontamiento como proceso de cara al logro y se exponen estilos y estrategias. Luego del laboreo metodológico, se ofrecen los resultados en dos secciones: (a) factores asociados a logro y (b) perfiles predominantes, realizando por último una propuesta de aplicación en el ámbito educativo.

De todo este desarrollo, recuperamos aquí solamente las nociones-eje relativas a logro y algunas teorías vinculadas a los factores en juego —las aspiraciones y expectativas—, particularmente, la teoría de la indefensión aprendida de M. Seligman.

Hipótesis

El estudio formuló como hipótesis que *los condicionantes psicosociales, entre los que se incluyen las motivaciones, aspiraciones, expectativas, estilo atribucional y estilo de afrontamiento, podrían configurar perfiles más proclives al logro ocupacional.*

De allí se desprenden las siguientes hipótesis desagregadas:

1. La fuerza de la motivación para alcanzar una meta dependería de la expectativa de éxito o de fracaso y de la valencia subjetiva atribuida al éxito o al fracaso.

2. Las personas que mantienen altas expectativas de éxito frente a una meta y valoran positivamente la meta presentarían mayor motivación para alcanzarla.

Objetivos

Los objetivos del estudio fueron los siguientes:

1. Analizar la relación que existe entre aspiraciones, motivaciones y logro.

2. Identificar los condicionantes de logro en las mujeres argentinas que han sido reconocidas públicamente por su desempeño, principalmente en el ámbito socio-profesional.

4. Poner al descubierto en qué medida la formación de hábitos durante la niñez condicionan de manera significativa la consecución de metas.

5. Analizar los estilos de afrontamiento más comunes en mujeres que evidencian niveles de logro relevantes.

6. Develar los sistemas de valores que subyacen a los perfiles de logro.

7. Derivar el conocimiento de factores de alta influencia en el logro en programas de formación continua.

8. Ofrecer pautas para padres y educadores que sirvan de referentes para la educación.

Metodología

Población y muestra

Se trabajó con una muestra conformada por 46 mujeres que se desempeñan profesionalmente en las siguientes áreas: emprendimientos sociales, empresarial, medios de comunicación, organismos gubernamentales, científica y arte y diseño.

La población total de las mujeres nominadas al premio *Mujer del año*¹, durante el período 1998 a 2000, tomado para este estudio, incluía 56 mujeres. Sin embargo, se pudo trabajar efectivamente con 22, atendiendo a que muchas de ellas residían en el interior del país. Por este motivo, decidimos completar la muestra con otras 24 mujeres que aunque no fueron postuladas a ese premio, se caracterizan por tener una destacada trayectoria profesional y en algunos casos, también han sido distinguidas por otros premios nacionales y/o internacionales.

Es importante hacer notar, que las mujeres seleccionadas provienen de distintos niveles socio-económicos. Algunas no tienen terminada la escuela primaria o secundaria y otras no han accedido a un título universitario.

Métodos y técnicas

Se trabajó con métodos cuantitativos y cualitativos, para lograr un acceso más profundo a la problemática que nos ocupa.

Entre las técnicas cuantitativas, se aplicó una encuesta semiestructurada, que se completó con una entrevista. La primera parte de la encuesta es la que se aplicó en el estudio realizado por Silvia Rimm. La segunda parte fue elaborada por nosotras para un estudio sobre factores en universitarios, administrada a una muestra de graduados y desertores de la Universidad Nacional de Cuyo (1980-2001) y a graduados de la Universidad Tecnológica Nacional, que ingresaron de 1985 a 2002). Además se aplicaron tres tests, uno para medir estilos de afrontamiento (Frydenberg y Lewis, 1999) y los otros dos, para medir el estilo atribucional (Dagot, 2000; Gangloff, 1995), entendido como las causas que se atribuyen al comportamiento de las mujeres de este estudio.

Con respecto a las técnicas cualitativas, se utilizó la entrevista y el registro de datos. Las encuestas, las entrevistas y los tests se tomaron en sesiones individuales, con una duración total de dos a cuatro horas.

Variables

La Tabla 1 señala los núcleos de variables que orientaron nuestro análisis. Se agruparon en factores y perfiles.

Desarrollo

Aproximación al logro ocupacional

El creciente interés por el estudio del logro ocupacional, también en relación a una mayor presencia de la mujer en todos los ámbitos profesionales, no es casual:

La cultura enfatiza hoy valores como el trabajo, el éxito (externo) en el trabajo, los logros competitivos y esto lo hace desde el Super-Yo mismo internalizado por las personas... Psicológicamente, es

Tabla 1
Variables del estudio

Factores	Perfiles
I. Aspiraciones (ASP)	I. Expectativas de los padres
II. Expectativas laborales (ELL)	II. Apoyo y firmeza de los padres
III. Internalidad (EI)	III. Valoración del aprendizaje por sus pares
IV. Logro ocupacional (ELO)	IV. Hábitos en años escolares
V. Tolerancia a las presiones (TP)	V. Actividades conexas
VI. Satisfacción con las instituciones educativas (SIE)	VI. Relación entre las actividades realizadas en años escolares y la profesión actual
VII. Satisfacción académica (ESA)	VII. Experiencias positivas en años escolares
VIII. Satisfacción laboral (ESL)	VIII. Experiencias positivas en años universitarios
	IX. Motivaciones para elegir la carrera
	XI. Satisfacción con la carrera y profesión de la encuestada

decir internamente, nos sentimos como “obligados” a triunfar y destacarnos, obligados en el sentido de cierta compulsión interior, ni muy consciente ni muy racional. No sólo es por gusto, sino que a veces es a disgusto. (Pit-hod, 1995, p. 20)

Al mismo tiempo y casi paradójicamente, el auge de investigaciones en torno de esta cuestión parece estar estrechamente ligado al desempleo, que junto con la globalización y el desarrollo tecnológico surge como un fenómeno de carácter mundial. Según las últimas cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, la desocupación argentina está cercana al 16%. Esta tendencia se registra también desde hace tiempo, en los países desarrollados.

Frente a este panorama, se ha visto la necesidad de comprender el porqué del logro o fracaso profesional a la luz de múltiples condicionantes, centrándonos particularmente en esta investigación en los procesos psicosociales que subyacen al logro.

Para comenzar es necesario definir qué se entiende por logro ocupacional y

en qué medida los condicionantes psicosociales (factores cognitivos-afectivos) intervienen en la conducta encaminada al logro de metas.

Concepto

El término logro deriva de la palabra latina *lucrum*, que significa ganancia. El diccionario de la Real Academia Española, define el logro como ganancia, lucro. Lograr alude a conseguir, alcanzar, obtener, llegar al sitio o lugar que se pretende. Es frecuente utilizar la palabra logro como sinónimo de éxito, es decir, el resultado feliz de un negocio, de una actuación o la buena aceptación que tiene alguien o algo. Por tanto, el éxito ocupacional suele tener una connotación asociada a la obtención de ganancias económicas o a un indicador de eficiencia.

Este estudio, no obstante, deja de lado este punto de vista, para centrarse en otra acepción del término. Considera al éxito como el reconocimiento de un logro. “Tener éxito connota que los demás se hagan eco del logro obtenido por nosotros” (Yepes Stork y Aranguren, 2001, p. 448). Desde esta perspectiva, se puede afirmar que el logro ocupacional

es el fruto de la realización de un trabajo de calidad que compromete a la persona y la mejora desde dentro. El logro equivaldría a conseguir un resultado excelente entendiendo con Llano (2002) a la “excelencia (como el) modo de conducirse que aspira a lo bueno e incluso a lo mejor. Es la fuerza vital que lleva a exigirse con esfuerzo y a superarse con esperanza” (p. 121).

El papel de los factores cognitivos-afectivos en la motivación de la conducta

Veamos qué importancia asumen estos factores para luego analizar su presencia en nuestras mujeres.

A principios del siglo XX, en el ámbito de la psicología, la tendencia dominante fue el paradigma mecanicista, que dio un gran protagonismo a los instintos, impulsos, necesidades, considerándolos los principales activadores de la conducta. La aproximación mecanicista, a la que adscribió el conductismo, mantuvo una postura determinista según la que la respuesta está atada al estímulo (Garrido Gutierrez, 2000), quedando así las funciones cognitivas al margen del estudio de la conducta (Nuttin, 1982, p. 15).

Esta tendencia dominante entró en crisis a partir del reconocimiento de la influencia de los procesos cognitivos en la motivación del comportamiento. Se lee en Barberá Heredia (2000):

A partir de la década de los cincuenta los modelos cognitivos y socio-cognitivos van ganando terreno, al menos en el ámbito académico. La Psicología intenta recuperar, de este modo los aspectos específicos de la naturaleza humana al reivindicar el papel crucial que desempeña el conocimiento sobre la motivación. Por influencia de la psicología cogni-

tiva, una parte considerable de la investigación experimental se interesa por analizar los procesos psicológicos que intervienen en la conducta encaminada al logro de metas. (p. 16)

La motivación comienza a asumir un papel importante en la acción humana por cuanto permite, en alguna medida, predecir y explicar la conducta humana. Es, en palabras de Huertas (1997),

un ensayo preparatorio de una acción para animarse a ejecutarla con interés y diligencia... Se incluyen en este proceso motivacional todos aquellos factores cognitivos y afectivos que influyen en la elección, iniciación, dirección, magnitud y calidad de una acción que persigue alcanzar un fin determinado. (p. 65)

Los procesos cognitivo-afectivos, alimentan, pues, la motivación de logro. Por una lado caracterizan la interpretación que se da de las demandas de la situación en la que se va a producir la acción y del resultado de esa tarea. Por otro lado, conforman las creencias y valores que añaden estimación a determinadas acciones y metas. (pp. 48-49)

En este sentido lo que motiva al ser humano “no son ni los impulsos intraorgánicos ni tampoco los estímulos ambientales, sino las relaciones interactivas que, de forma continua, se genera entre un individuo y su entorno” (Barberá Heredia, 2000, p. 7).

Dicho de otro modo, la acción humana tiene una fase motivacional y otra cognitiva: surge, pues, el *motivo* y el planteamiento de una *meta*. “Un motivo refiere a un conjunto de pautas para la acción, emocionalmente cargadas, que

implican la anticipación de una meta u objetivo preferido” (Huertas, 1997, p. 76). Y el ser humano posee la capacidad de anticiparse a las metas o sucesos y planificar su acción. Puede prever el futuro y hacerlo presente en su imaginación, lo que “posibilita prever las consecuencias de los diversos sucesos y cursos de acción, antes de que la conducta se produzca” (Garrido Gutierrez, 2000, p. 2).

La anticipación de la meta es la causa de la conducta. Esta previsión de la acción ejerce un efecto motivacional e incita a su realización en una determinada dirección. “Desde la lógica que subyace a la anticipación, la conducta (efecto) es determinada por la representación actual, presente (causa) de un evento, objeto o situación, más o menos próximo o lejano en el tiempo” (p. 2).

Desde un enfoque cognitivo, la meta puede definirse como “un tipo de representaciones cognitivas de los sujetos sobre aquello que les gustaría que sucediera, lo que querrían conseguir (a lo que desearían aproximarse), o lo que les gustaría que no sucediera (lo que desearían evitar) en el futuro” (Huertas, 1997, p. 161). Dice Huertas:

Las metas influyen en la conducta del sujeto a partir de cuatro mecanismos básicos: dirigiendo la atención, movilizándolo el esfuerzo para la tarea, motivando la persistencia en la tarea y facilitando la estrategia a desarrollar. (p. 166)

En la elección de las metas, intervienen tanto los procesos cognitivos y volitivos, como los afectivos-motivacionales:

Es frecuente que para formarnos un propósito, una meta, recurramos a determinadas informa-

ciones adicionales... Por ejemplo podemos encontramos con una persona que tiene la meta de ser pianista; pues bien parte de la información relacionada con esta meta tiene que ver con las características del pianista ideal que se desea alcanzar (ser disciplinado, practicar todos los días, etc.) y con las características del mal pianista que se desea evitar (ser desorganizado, desafinar)... Así se discrimina mejor la distancia que hay entre la meta, o el estado ideal que se desea alcanzar, y el estado actual en el que se encuentra el sujeto. (p. 162)

De este modo, el conocimiento sobre cada meta permitirá establecer un acertado plan de acción en vistas a la consecución de las mismas. Así, dice Huertas:

El control cognitivo de la acción se encarga principalmente de la planificación del comportamiento, de establecer las acciones relevantes para conseguir lo deseado. Significa centrarse en el análisis de la información referida a la meta elegida y en procurarse los medios para su consecución. (pp. 78-79)

Las estrategias, junto con la información que interese recabar para realizar un plan adecuado, son las que permiten el logro de las metas. A su vez, el interés y compromiso con la meta orientan las estrategias de acción. Seguramente será distinta la manera de actuar de un equipo para jugar un partido amistoso que para un campeonato mundial.

Como se analiza en el contexto del estudio, el logro de las metas no depende sólo de las estrategias de acción, sino que también están en juego las expectativas y las atribuciones causales que realice el sujeto.

EXPECTATIVAS, EDUCACIÓN Y LOGRO OCUPACIONAL

Volviendo a las metas, detallamos algunas especificaciones:

1. Se pueden clasificar según su contenido. El tipo de meta guiará la conducta de una manera determinada. La persona cuya meta es el logro ocupacional emprenderá acciones distintas a la que se propone metas relacionadas con la salud o el deporte. Algunos estudios han permitido realizar una categorización de las metas. Shutz las clasificó en metas ocupacionales, familiares, educacionales, de viaje y aventuras, de bienestar personal, de comodidad física, de poder y salud, de ayuda social, de amistad, religiosas. Por otra parte, Ford y Nichols las agruparon en metas afectivas, cognitivas, de organización subjetiva, de relación social, asertivas, de relación social hacia el grupo, de tarea (Huertas, 1997, pp. 16-17).

2. Es importante, además, que las metas sean específicas y tengan cierto grado de dificultad. Con respecto a la especificidad de las metas, Locke (citado en Huertas, 1997) sostiene que

una persona que sabe bien cuál es la meta que se ha propuesto, orientará mejor su atención, movilizará sus esfuerzos hacia la meta, persistirá con más probabilidad en la conducta que le dirige a la meta y encontrará más fácilmente la estrategia a desarrollar para alcanzar la meta que una persona que no ha definido bien sus propósitos. (p. 169)

En cuanto al grado de dificultad, Csikszentmihalyi (1998) comprobó que una tarea u objetivo es motivante, siempre y cuando la persona perciba habilidades acordes a la tarea a emprender. Precisamente las experiencias óptimas se producen, cuando las situaciones caracterizadas por los más altos retos y desafíos se producen en personas que perciben un

alto grado de habilidad para enfrentarse a las mismas. De lo contrario —cuando se combinan altos desafíos con bajas habilidades— se da lugar a experiencias de ansiedad.

3. Por fin, para alcanzar las metas necesitamos trazar planes de acción bajo los cuales subyacen aspectos motivacionales de carácter cognitivo-afectivo, tales como las expectativas, aspiraciones y atribuciones causales. Veámoslo.

Las expectativas. La noción de *expectativa* remite “a lo que se espera, sea como deseo o como simple previsión. Si lo aplicamos a las tareas o fines que buscamos, las expectativas son el resultado de una compatibilización de variables”, dice Pithod (1993, p. 120).

Morse (1953) relaciona las expectativas con la satisfacción laboral. La expectativa expresa el conjunto de valores que el individuo ha ido asimilando y que quiere ver realizados en el ámbito de trabajo; así, la satisfacción será el resultado de lo que el individuo espera obtener y lo que obtiene realmente.

Por otra parte, la percepción de la propia capacidad incide también en el nivel de expectativas, que a su vez repercute en el rendimiento de la persona:

El sujeto se “mide” a sí mismo luego de haber medido la tarea por realizar o fin a lograr. Su expectativa de éxito oscila entre un máximo y un mínimo de posibilidades... Esta evaluación de posibilidades supone: a) una apreciación de la dificultad objetiva; b) una apreciación del “nivel del yo” en relación con ella; c) una esperanza o nivel de aspiración que puede ser la resultante de un buen ajuste de a) y b) (cálculo objetivo o racional) o de

un mal ajuste (pesimista u optimista). (Pithod, 1993, p. 120)

Las aspiraciones. En estrecha relación con las expectativas se hallan las aspiraciones, a las que Nuttin (citado en Pithod, 1993) define como “la actitud del sujeto frente a la tarea particular a ejecutar... No es en suma más que una aplicación o concretización del nivel del yo” (p. 120). Tanto las expectativas como el nivel de aspiraciones influirán decisivamente en el grado de compromiso con la meta. Lo esperable es que cuando estas dos variables aumentan, también los logros sean mayores porque el compromiso con la meta también será mayor.

Las atribuciones causales. En cuanto a las *atribuciones causales* —para cuyo análisis remitimos a la investigación central— se puede sostener que son las explicaciones que el sujeto busca respecto a los resultados de sus acciones. Las adscripciones causales tienen una función clave en la dirección de la conducta de un sujeto: “las razones que nos damos para explicar un resultado son las que principalmente determinan lo que vayamos a hacer en el futuro, es decir, nuestro interés y motivación posterior en situaciones similares” (Huertas, 1997, p. 182). Las atribuciones tienen una notable incidencia sobre las expectativas de logro, pero es un punto en el que no podemos detenernos en esta comunicación.

Modelos explicativos del logro académico y ocupacional: Los modelos atribucionales

El interés de la psicología cognitiva² por el conocimiento de los procesos que intervienen en el comportamiento humano orientado al logro de objetivos o metas, ha dado lugar a las teorías atribucionales. Desde esta perspectiva se

han explorado las influencias que ejercen las creencias, sentimientos, pensamientos, autopercepciones, intenciones, sobre la conducta y el desarrollo de las expectativas de logro.

Estas teorías se originaron principalmente con los aportes de Fritz Heider, en 1946³; Herbert Kelley, en 1967⁴ y Bernard Weiner, 1982⁵.

Los modelos atribucionales han permitido explicar las causas que subyacen a los comportamientos o hechos que le acontecen a un sujeto. En este sentido el término *atribución* puede equipararse al de *explicación*. La atribución causal que realice el sujeto influirá de manera decisiva en su comportamiento futuro.

La teoría de la atribución se ha aplicado a distintos contextos y ha permitido explicar una diversidad de conductas vinculadas a los logros escolares (Manassero y Vazquez Alonso, 1995) y también a logros ocupacionales, comportamientos de ayuda, desarrollo económico y social de un país (Betancourt, 1984).

En nuestro análisis nos centramos, específicamente, en los aportes de Martin Seligman en relación al logro ocupacional.

La teoría de la indefensión aprendida de M. Seligman. En la misma línea de Weiner, los autores Abramson, Seligman y Teasdale (1978) reformularon la teoría del *desamparo aprendido*, también conocida como la teoría de la *indefensión aprendida*.

Seligman (1991) define el *desamparo aprendido* como “la reacción a darse por vencido, a no asumir ninguna responsabilidad y no contestar, como consecuencia de creer que cualquier cosa que podamos hacer carecerá de importancia” (p. 24). Una persona que se encuentra en situación de indefensión, percibe falta de control entre sus conductas y consecuencias, lo que provoca un déficit cognitivo,

motivacional y emocional. A este sentimiento de impotencia se opone el sentimiento de control personal, que permite tener un cierto dominio sobre nuestros actos: "Tales actos comprenden nuestra manera de vivir, nuestro comportamiento con los demás, como nos ganamos la vida. Son otros tantos aspectos de la existencia en los que normalmente hay un cierto grado de elección" (p. 15).

Las expectativas de control sobre una situación provocadas por un sentimiento de control, o por el contrario las expectativas de desamparo producidas por un sentimiento de falta de control, tienen su raíz en el *estilo explicativo* que ha adquirido la persona. Seligman define el estilo explicativo como "la forma que, por lo general elegimos para explicarnos a nosotros mismos por qué suceden las cosas. Es el gran modulador del desamparo aprendido" (p. 24). Es decir que según las adscripciones causales que realice el sujeto, en relación con los hábitos de explicación que haya adquirido, mantendrá expectativas de control o de falta de control en situaciones futuras. "Allí está lo que podríamos llamar la marca de fábrica de ser optimistas o pesimistas" (p. 57).

A efectos de observar el estilo explicativo, el autor elaboró un cuestionario que se desarrolla a partir de tres dimensiones bipolares: *permanencia* (permanente/temporario), *penetración* (universal/específico) y *personalización* (interno/externo). Los procesos atribucionales que el sujeto realice en función de estas tres dimensiones, tendrá por resultado un estilo explicativo optimista o pesimista.

La dimensión *permanencia* (permanente-temporario) se refiere al tiempo. Según las atribuciones que el sujeto realice de sus éxitos y fracasos de acuerdo con esta dimensión, puede considerarse que tiene una tendencia más optimista o

pesimista, como podemos observar en los ejemplos presentados en la Tabla 2.

Seligman (1991) esclarece estos ejemplos con la siguiente explicación:

Si considera las cosas en términos de *siempre* y *nunca*, y les confiere características duraderas, entonces su estilo pesimista es permanente. Por el contrario si piensa en términos de algunas veces y de últimamente, entonces recurre a los condicionamientos, y culpa de los malos momentos a condiciones transitorias, por lo que es dueño de un estilo optimista... Los optimistas se explican las cosas buenas que les suceden en términos de causas permanentes: características, habilidades de *siempre*. Los pesimistas se refieren a causas transitorias: humor, esfuerzos de algunas *veces*. (pp. 57-59)

La dimensión *penetración* (específica-universal) alude al espacio. Las tendencias que pueden generarse pueden apreciarse en la Tabla 3.

En este sentido se puede afirmar siguiendo a Seligman: "El optimista entiende que los hechos desagradables o decididamente malos que puedan sucederle son fruto de causas específicas... El pesimista cree que lo malo tiene causas universales y que las cosas buenas obedecen a factores específicos" (p. 61).

Hasta aquí podemos concluir que el estilo explicativo relacionado con las dimensiones *penetrante* y *permanente*, tendrán influencia sobre las expectativas de los sujetos. Desde esta perspectiva, Seligman afirma lo siguiente:

La esperanza ha sido principalmente un predio reservado a los predicadores, los políticos y los vendedores ambulantes. El

Tabla 2
Atribuciones bajo la dimensión permanencia

Resultado	Dimensión	
	Permanente	Temporario
Éxito	Estilo optimista Ej.: Soy mejor que mi rival; por eso gané el partido.	Estilo pesimista Ej.: Mi rival se cansó; por eso gané el partido.
Fracaso	Estilo pesimista Ej.: Soy un fracaso	Estilo optimista Ej.: Estoy muy cansado; por eso fracaso.

Tabla 3
Atribuciones bajo la dimensión penetración

Resultado	Dimensión	
	Específica	Universal
Éxito	Estilo pesimista Ej.: Me fue bien en el exa- men porque soy bueno en matemáticas	Estilo optimista Ej.: Me fue bien en el exa- men de matemáticas porque soy inteligente
Fracaso	Estilo optimista Ej.: Este libro no sirve para nada	Estilo pesimista Ej.: Los libros no sirven para nada

concepto del estilo explicativo hizo entrar la esperanza en el laboratorio, allí donde los hombres de ciencia pueden diseccionar su concepto tratando de entender como es que funciona... El arte de la esperanza consiste en hallar las causas temporarias y específicas de los contratiempos que puedan acaecer: las causas temporarias limitan el desamparo en el tiempo y las causas específicas limitan el desamparo a la situación original. Por otra parte, las causas permanentes producen desamparo hasta

un futuro bastante lejano y las causas universales difunden el desamparo por todo el ámbito que rodea el sujeto. Encontrar causas permanentes y universales en la desdicha es lo que hace el que desespera. (p. 62)

Por último, la dimensión *personalización*, tiene que ver con la internalización o externalización de la causa de los sucesos. La Tabla 4 presenta las consecuencias del estilo explicativo en relación a esta dimensión.

Y Seligman prosigue:

El estilo optimista para explicar

EXPECTATIVAS, EDUCACIÓN Y LOGRO OCUPACIONAL

Tabla 4
Atribuciones bajo la dimensión personalización

Resultado	Dimensión	
	Internalización	Externalización
Éxito	Estilo optimista (alta autoestima) Ej.: Por mi habilidad salí seleccionada	Estilo pesimista (baja autoestima) Ej.: Por un golpe de suerte salí seleccionada
FRACASO	Estilo pesimista (baja autoestima) Ej.: No tengo talento para los deportes	Estilo optimista (alta autoestima) Ej.: No tengo suerte en los deportes

los sucesos es todo lo contrario al que se usa para los malos: es interno más bien que externo... Las personas que creen ser capaces de causar cosas buenas tienden a gustar más de ellas mismas que quienes tienen la convicción de que las cosas buenas vienen de otros o son productos de las circunstancias. Los que se culpan a sí mismos cuando fracasan en algo, tienen en consecuencia una autoestima muy baja... Los que echan las culpas a lo exterior no pierden la autoestima cuando pasan un mal rato⁶. (pp. 63-64)
En síntesis, el modelo de *indefensión*

aprendida predice que los sujetos con una mayor tendencia al optimismo son aquellos que atribuyen sus fracasos a causas externas, temporarias y específicas, y los éxitos a causas internas, permanentes y universales. En cambio los sujetos con mayor tendencia al pesimismo, son aquellos que atribuyen sus fracasos a causas internas, permanentes y universales y los éxitos a causas externas, temporarias y específicas.

La Tabla 5 ofrece un resumen de las posibles atribuciones causales a las que puede adscribirse el éxito y fracaso, en función de las dimensiones propuestas por Seligman, con sus consiguientes resultados.

Tabla 5
Resumen de posibles atribuciones causales de éxito y fracaso

Resultado	Dimensión					
	Permanente	Temporario	Específico	Universal	Internalidad	Externalidad
Éxito	Estilo optimista	Estilo pesimista	Estilo pesimista	Estilo optimista	Estilo optimista	Estilo pesimista
Fracaso	Estilo pesimista	Estilo optimista	Estilo optimista	Estilo pesimista	Estilo pesimista	Estilo optimista

En este marco, para alcanzar el logro de un objetivo o meta, no es suficiente el tener talento y deseo (capacidad y voluntad), como ha sostenido enseñanza tradicional. En ocasiones puede suceder que aunque existan estas dos facultades, los logros no se obtienen y es cuando es preciso hacer entrar en juego el optimismo y para esto es necesario educar el estilo explicativo (p. 21).

Resultados

Los condicionantes de logro ocupacional en mujeres destacadas profesionalmente

Los factores o dimensiones psicosociales vinculados al logro ocupacional analizados en la investigación fueron los siguientes: (a) aspiraciones, (b) expectativas laborales, (c) internalidad, (d) logro ocupacional, (e) tolerancia a las presiones, (f) satisfacción con las instituciones educativas, (g) satisfacción académica, (h) satisfacción laboral, (i) expectativas de los padres, (j) apoyo y firmeza de los padres, (k) valoración del aprendizaje por sus pares, (l) hábitos en años escolares, (m) otras actividades, (n) relación entre las actividades realizadas en años escolares y la profesión actual, (ñ) experiencias positivas en años escolares, (o) experiencias positivas en años universitarios, (p) motivaciones para elegir la carrera y (q) satisfacción con la carrera.

El análisis de estas dimensiones permite poner a prueba la hipótesis central del estudio: *Los condicionantes psicosociales, entre los que se incluyen factores tales como las aspiraciones, expectativas, estilo atribucional y estilo de afrontamiento, podrían configurar perfiles más proclives al logro ocupacional.*

De todos ellos, analizamos seguidamente en cifras la relación entre aspiraciones y expectativas y nivel de logro.

Los resultados hallados corroboran ampliamente la hipótesis.

Aspiraciones

Siguiendo a Nuttin (citado en Pithod, 1993), hemos entendido por *aspiración* la actitud del sujeto frente a la tarea particular a ejecutar, lo que se llama el nivel de aspiración, no es, en suma, más que una aplicación o concretización del nivel del yo... Llamamos *nivel del yo* al carácter optimista o pesimista del sujeto respecto de sí mismo. (p. 120)

La Tabla 6 revela un porcentaje elevado de aspiraciones en las mujeres de nuestro estudio: el 93.5% de las mujeres entrevistadas se consideran altamente aspirantes.

Tabla 6
Distribución de frecuencias de la variable grado de aspiración (n=46)

Categoría	n	%
Medianamente aspirante	3	6.5
Altamente aspirante	43	93.5

Los resultados relativos al nivel de aspiraciones pueden asociarse a una alta apreciación del yo y a la actitud optimista que descubrimos en estas mujeres a lo largo de las entrevistas y recorriendo sus historias de vida. También hemos visto reflejadas sus aspiraciones en las metas profesionales que se propusieron, más allá del esfuerzo que les implicara trabajar por alcanzarlas.

Asimismo, el nivel de aspiraciones de las mujeres de nuestro estudio se traduce en un elevado porcentaje de inconformismo relativo, esto es, ligado a la

EXPECTATIVAS, EDUCACIÓN Y LOGRO OCUPACIONAL

posición laboral que alcanzaron hasta el momento. Conforme a estos resultados se advierte que, cuando el nivel de aspiraciones es alto, el grado de inconformismo con los logros también aumenta. Siempre se está en la búsqueda de algo más. En los datos:

1. El 73.9% de las mujeres entrevistadas considera no haber alcanzado todavía un éxito excepcional en su carrera laboral (cf. Tabla 7), aunque la mayoría ha llegado a la máxima posición que podían alcanzar en la empresa o institución a la que pertenecen.

Tabla 7
Distribución de frecuencias de la variable alto nivel de éxito alcanzado (n=46)

Categoría	n	%
No	34	73.9
Sí	12	26.1

2. A su vez el marcado inconformismo conduce a estas mujeres a seguir buscando un éxito más elevado: el 89.1% de las mujeres de nuestro estudio reflejaron esta actitud (cf. Tabla 8).

Tabla 8
Distribución de frecuencias de la variable búsqueda de nivel de éxito aun más alto que el alcanzado (n=46)

Categoría	n	%
No	5	10.9
Sí	41	89.1

Los resultados pondrían al descubierto que el elevado nivel de aspiraciones se trasunta en el logro ocupacional mis-

mo. Esta afirmación es congruente con los valores observados en la Tabla 9.

3. El 91.3% de las mujeres de nuestro estudio considera que las aspiraciones son muy importantes en cualquier época y también necesarias para el ascenso ocupacional.

4. El 93.5% (cf. Tabla 10) opina que tienen más posibilidades de crecer laboralmente aquellas personas que tienen aspiraciones altas que las que tienen aspiraciones bajas.

Tabla 9
Distribución de frecuencias de la variable importancia de las aspiraciones en el tiempo (n=46)

Categoría	n	%
Menos importantes	4	8.7
Muy importantes	42	91.3

Tabla 10
Distribución de frecuencias de la variable posibilidad de ascenso laboral según el nivel de aspiraciones (n=46)

Categoría	n	%
Aspiraciones normales	3	6.5
Aspiraciones altas	43	93.5

Expectativas laborales

El término *expectativa* alude a lo que se espera, sea como deseo o como simple previsión... El sujeto se "mide" a sí mismo luego de haber medido la tarea por realizar o fin a lograr. Su expectativa de éxito oscila entre un máximo y un mínimo de posibilidades. (Pithod, 1993, p. 120)

A la vista de los hallazgos, las mujeres

de nuestro estudio alientan altas expectativas laborales (cf. Tabla 11):

1. El 82.6% manifiesta tener expectativas entre medianamente altas y altas.
2. El 54.3% tiene expectativas altas.

Tabla 11
Distribución de frecuencias del factor expectativa laboral (n=46)

Categoría	n	%
Baja	1	2.2
Medianamente baja	1	2.2
Regular	6	13.0
Medianamente alta	13	28.3
Alta	25	54.3

Es importante advertir así mismo que aun bajo las condiciones económicas adversas derivadas de un mercado laboral en baja y de una mayor competencia en los puestos de trabajo:

1. El 70% de las mujeres espera un mejoramiento en su situación laboral en los próximos dos años (cf. Tabla 12).

2. El 78% tiene expectativas de llegar a la posición más alta en su trabajo (cf. Tabla 13).

En los casos que ya alcanzaron el nivel más elevado en sus posiciones laborales —la mayoría—, igualmente manifestaron el deseo de seguir creciendo laboralmente.

En los resultados que mencionamos anteriormente se advierte una tendencia congruente respecto de los *modelos de expectativa-valencia*. A mayor expectativa de éxito (cf. variable 45.10, “Puesto al que piensa llegar al final de su carrera”, Apéndice A) respecto a una meta de alto valor subjetivo para la interesada (el logro profesional) se corresponde una mayor motivación en las acciones de esa

persona para alcanzar la meta deseada y, por lo tanto, un aumento en el compromiso con la meta.

Tabla 12
Distribución de frecuencias de la variable situación laboral personal dentro de dos años más (n=46)

Categoría	n	%
Peor	311	6.5
Igual	32	23.9
Mejor		69.6

Tabla 13
Distribución de frecuencias de la variable puesto al que aspira llegar al final de la carrera (n=46)

Categoría	n	%
Sin progreso	55	10.9
Nivel intermedio	36	10.9
Alto nivel de progreso		78.3

Las expectativas son importantes porque nos permiten mirar el logro ocupacional desde un plano psicosocial, más allá de la dimensión meramente económica. En este sentido, podemos afirmar que expectativas y logro ocupacional se autosustentan.

Logro ocupacional

Detengámonos un momento en nuestra variable dependiente: el factor logro ocupacional. Para definir el nivel de logro ocupacional hemos tenido en cuenta los siguientes indicadores: (a) tener trabajo, (b) trabajar en un área afín a su carrera, (c) tener una opinión positiva en cuanto al progreso de su carrera laboral en general, (d) haber logrado ascensos en su ocupación, (e) haber obtenido premios nacionales o internacionales por la

EXPECTATIVAS, EDUCACIÓN Y LOGRO OCUPACIONAL

actividad que desempeña, (f) trabajar 36 hs. o más semanalmente y (g) tener ingresos interesantes.

De acuerdo con los indicadores analizados anteriormente, encontramos que todas las entrevistadas han obtenido un logro ocupacional y en un poco más de la mitad oscila entre un nivel medianamente máximo y máximo (ver Tabla 14).

Tabla 14
Distribución de frecuencias del factor logro ocupacional (n=46)

Categoría	n	%
Mínimo	6	2.2
Medianamente mínimo	9	2.2
Regular	6	13.0
Medianamente máximo	17	28.3
Máximo	8	54.3

Si analizamos los resultados obtenidos desde una perspectiva psicosocial, observamos que las variables *aspiraciones* y *expectativas* (como también el estilo atribucional, aun cuando no fue nuestro objetivo tratarlo aquí) obraron como condicionantes de logro, en las mujeres de nuestro estudio.

Discusión

A la luz de los resultados obtenidos sobre una base empírica, se ha podido corroborar la hipótesis central propuesta: *Los condicionantes psicosociales, entre los que se incluyen las aspiraciones, expectativas, motivaciones, estilo atribucional y estilo de afrontamiento, podrían configurar perfiles más proclives al logro ocupacional.*

Por un lado, se verifica un nivel significativo de logro ocupacional. En efecto, podemos inferir que los condicionan-

tes que se analizaron a partir de la hipótesis planteada parecen confluír a favor del logro de las metas ocupacionales que se propusieron obtener. Por otro lado –y aunque no son objeto de análisis aquí– cabe señalar que las influencias que recibieron estas mujeres en su niñez y adolescencia, tendrían un papel decisivo en el desarrollo de aspiraciones, expectativas, motivaciones, etc.

El alto nivel de aspiraciones y de expectativas observado, así también como la claridad de metas, traducidas en un proyecto profesional preciso, aparecen asociadas al alto logro ocupacional de las mujeres de nuestro estudio. Como se podía esperar, las mujeres que tienen expectativas de alcanzar metas profesionales altas, porque prevén poder realizarlas, dirigieron sus acciones al logro de ellas.

Por otro parte, hemos podido comprobar la incidencia de los procesos atribucionales en las expectativas de logro, es decir la influencia que tienen las explicaciones que la persona busca a los resultados de sus acciones. El hecho de que la mayoría atribuya sus logros a su capacidad (causa interna, estable y controlable), influye en las altas expectativas que demostró respecto a su futuro profesional y que no se conforme con las metas logradas hasta el momento. También podríamos afirmar que la actitud optimista y los sentimientos de autoestima que reflejaron la mayoría de estas mujeres, es consecuencia de la atribución a sí mismas de los logros profesionales obtenidos.

Desde esta perspectiva pareciera corroborarse que la atribución de los logros a la propia capacidad tiene como consecuencia el aumento de expectativas de eficacia, es decir, el convencimiento de

que si uno se conduce de un determinado modo, podrá conseguir el resultado que se propuso. Este tipo de expectativas facilitan la anticipación de logros en el futuro. Un ejemplo de lo que acabamos de afirmar es que las entrevistadas creen que su situación laboral mejorará en un futuro cercano y también que llegarán al más alto nivel posible en su carrera profesional.

Por otra parte, el aumento de expectativas de logro correspondería a un aumento en la motivación por alcanzar metas. Al mismo tiempo, las expectativas de seguir progresando en su carrera laboral y el valor subjetivo que atribuyen al logro ocupacional favorecen el compromiso con las metas que se han propuesto.

Los hallazgos hasta aquí mencionados son congruentes con el modelo de Seligman así como con los propuestos por Weiner (1985) y Bandura (1988).

Vemos, pues, que la satisfacción laboral de las mujeres estudiadas está estrechamente vinculada a la realización efectiva de las metas ocupacionales que esperaban obtener (expectativas).

Por fin —y aunque no sean objeto de análisis aquí— no podemos pasar por alto las influencias que se observaron durante su niñez y adolescencia. Hemos podido comprobar, a lo largo de las conversaciones que entablamos con ellas, cómo las experiencias vividas durante esos años han propiciado el desarrollo de todos estos factores psicosociales, que influyeron en sus posteriores logros, tanto en el ámbito personal como profesional.

Entre estas influencias, destacamos particularmente (a) un ambiente familiar armónico, con una fuerte presencia materna y paterna, y (b) padres con altas expectativas de sus hijas. La mayoría tiene grabado en su memoria el recuerdo de una infancia feliz. Muchas percibie-

ron que sus padres esperaban verlas realizadas en el ámbito personal, familiar y profesional. Esta actitud de los padres estaría estrechamente ligada a los elevados porcentajes de aspiraciones y expectativas que arrojaron las entrevistadas. Los sentimientos de autoestima que se registraron es probable que tengan este mismo origen.

Sintetizando el perfil común hallado entre las mujeres que han alcanzado logros profesionales, podemos decir que todas ellas presentan (a) altas aspiraciones y expectativas, que las motivan a generar proyectos ambiciosos y derivan en el compromiso de trabajar por concretarlos, (b) fuertes motivaciones, lo que deriva en un claro compromiso con las metas que se proponen, (c) fuerte sentido de responsabilidad social, (d) compromiso con el trabajo (muchas lo experimentan como un servicio a la sociedad), (e) creatividad e iniciativa, (f) alta autoestima y actitud optimista, (g) satisfacción laboral, como consecuencia de los logros alcanzados y también fruto de la actitud positiva que las caracteriza en general, para enfrentarse a distintas situaciones, e (h) infancia feliz debido a entorno familiar armonioso.

Aplicaciones y proyecciones en el ámbito educativo

Visto desde el ámbito educativo, estos hallazgos exigirían el desafío de continuar en la búsqueda y aplicación de estrategias educativas, con el objetivo de desarrollar el potencial del niño y adolescente; y fortalecer aquellos aspectos que contribuyan al cumplimiento de un proyecto vital, en el que se entrelazan la vida familiar y profesional. Desde esta óptica,

educar es enseñar no sólo conocimientos teóricos, sino sobre todo modelos y valores que guíen el conocimiento práctico y la acción, y ayuden a adquirir convicciones e

EXPECTATIVAS, EDUCACIÓN Y LOGRO OCUPACIONAL

ideales, logrando una educación en valores y en virtudes. Educar, es entonces cumplir la función perfecta de la autoridad: comunicar la excelencia. (Yepes Stork y Aranguren, 2001, p. 256)

Pensamos que el reto está precisamente en propiciar una formación integral y en propiciar programas de servicio a la comunidad. Esto implica brindar una educación básica de calidad y al mismo tiempo, posibilitar el desarrollo de habilidades sociales, que permitan al educando enfrentar y superar los desafíos de la vida. Lazarus y Folkman (1996) definieron estas habilidades como la capacidad de comunicarse y actuar con los demás en una forma socialmente adecuada y afectiva. Este tipo de habilidades facilitan la resolución de problemas en coordinación con otras personas y aumentan capacidad de atraer cooperación y apoyo. Se incluyen también, el desarrollo del pensamiento crítico, la amplitud de miras, capacidad de generar ideas, tomar decisiones, resolver problemas y reaccionar con flexibilidad hacia los cambios (Jaim Etcheverry, 2001). Tales competencias resultan esenciales porque permiten

dotar a las personas de modos alternativos de acceder a la realidad, en el convencimiento de que deberá recurrir a esas herramientas intelectuales cuando se enfrenten al desafío, cada vez más frecuente, de cambiar de tipo de trabajo durante su vida. (p. 91)

Notas

¹A continuación hacemos una breve descripción de la institución que auspicia este premio y explicamos la mecánica de la elección de la "Mujer del año", para comprender mejor el perfil de una parte de la muestra seleccionada para el estudio. Este premio nació en 1983. Desde sus orígenes fue un evento organizado por la empresa Dmg Salones Especializados S.A. A partir de 1997, COAS —entidad reconocida por su solidaridad e interés

por la mujer argentina— asocia esta iniciativa a la tradicional Feria de las Naciones. El fin fue distinguir públicamente el esfuerzo, dedicación y talento de mujeres que realizan un aporte valioso a la sociedad, por medio de una determinada tarea. Para ello se convoca a instituciones de prestigio para que propongan candidatas que por su labor merecen ser reconocidas públicamente. El jurado está constituido por miembros de DMG Salones Especializados S.A. y COAS y seleccionan de las candidatas propuestas entre 18 y 20 mujeres. Los perfiles de las candidatas son difundidos en forma masiva por la programación de un canal de televisión y en la Feria de las Naciones y la elección es por votación. El público elige y es interesante notar que en tal elección parece reflejarse la problemática central socio-económica-cultural de ese año. El premio se entrega a la mujer que reúna la mayor cantidad de méritos por la actividad que desempeña y por lo general se tiene en cuenta que su labor guarde relación con la coyuntura histórica por la que atraviesa el país. Por ejemplo en el año internacional de la Solidaridad (1999) salió premiada Margarita Barrientos, creadora del comedor "Los Piletones", en el año de las privatizaciones (1988), se premió a Adelina Dalesio de Viola. Es llamativo como van cambiando los valores que se enfatizan y lo lábiles que son estos valores. Más allá de que es objetiva la trayectoria destacada de estas mujeres, queremos hacer notar que la sociedad elige según los valores culturales vigentes y, en parte, premia lo que está de moda.

² La psicología cognitiva se ha dedicado a analizar preferentemente el papel crucial que el conocimiento (disonancia, expectativas, atribuciones causales) y la voluntad (mecanismos de regulación y modos de control de la acción) ejercen sobre la motivación y sobre la actividad humana (cf. Barberá Heredia, 2000, p. 16).

³ Ha sido reconocido como el fundador de la vía atribucional en psicología. "Su contribución más importante a la teoría de la atribución es haber señalado dos fuentes potenciales de la acción: las personales (o internas) y las ambientales (o externas)" (Mayor Martínez y Cantón Chirivella, 1997, p. 185).

⁴ En su modelo sobre el proceso de adscripción de una causa comienza por plantearse qué información se utiliza para llegar a una atribución causal. Cuando el perceptor se basa en múltiples observaciones, utiliza el principio de covariación: el sujeto atribuye un efecto, a una condición que está presente cuando el efecto está presente y que está ausente cuando el efecto está ausente. Lo que se trata de explicar es el efecto que Kelley hace depender de tres condiciones: la entidad, la

persona y las circunstancias. Se sirve para este propósito del análisis de varianza (ANOVA), que examina cambios en el efecto (variable dependiente) a la luz de variaciones en las condiciones (variable independiente). Cuando por el contrario el perceptor cuenta con una única observación, toma en cuenta la configuración de factores que son causas verosímiles del efecto observado. (Mayor Martínez y Cantón Chirivella, 1997, p. 186)

⁵ Su modelo sobre la motivación en contextos de logro está fundamentado sobre las teorías propuestas por “Kelly (los constructos personales); White (la competencia), Heider (la psicología del sentido común), Rotter (el locus de control); de Charms (la causación personal); Jones y Davis (las inferencias correspondientes) y Kelley (la covariación, la configuración)” (Mayor Martínez y Cantón Chirivella, 1997, p. 187).

⁶ El autor aclara expresamente que los beneficios que significa el aprendizaje del optimismo no debe disminuir la responsabilidad. Por el contrario, si se desea que una persona cambie ha de asumir sus fracasos. Sin embargo las personas deprimidas a veces asumen mucha más responsabilidad por los hechos malos que por los buenos. Y esto es lo que se pretende modificar, al pretender reeducar el estilo explicativo.

Referencias

- Abramson, L.; Seligman, M. y Teasdale, J. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulations. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- Aparicio, M. (1995). *Educación superior y empleo: Propuesta de un modelo sistémico*. Tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica Argentina Santa María de los Buenos Aires.
- Aparicio, M. (2003a). *Calidad y universidad. Un análisis desde un modelo multidimensional*. Mendoza: Zeta/Universidad Tecnológica Nacional.
- Aparicio M. (2003b). *Causas de deserción en la universidad*. Mendoza: Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.
- Bandura, A. (1988). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Barberá Heredia, E. (2000). Marco conceptual e investigación de la motivación humana. *Revista Española de la Motivación y Emoción*, 2(1).
- Betancourt, H. (1984). Teoría de la atribución humana: aplicaciones y proyecciones. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 39(4).
- Csikszentmihaly, M. (1998). *Experiencia óptima. Estudios psicológicos del flujo en la conciencia*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Dagot, L. (2000). *Test d'allégeance*. Université de Bordeaux. Inédito.
- Frydenberg, E. y Lewis, R. (1999). *ACS. Escalas de Afrontamiento para Adolescentes (Manual Adaptación española)*. Madrid: TEA.
- Gangloff, B. (1995). *Test de Internalidad*. Université de Rouen. Inédito
- Garrido Gutiérrez, I. (2000). Mecanismo de regulación de la acción. *Revista Española de la Motivación y Emoción*, 3(5-6).
- Huertas, J. A. (1997). *Motivación, querer aprender*. Buenos Aires: Aique.
- Jaim Etcheverry. (2001). *La tragedia educativa*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1996). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Llano A. (2002). *La vida lograda*. Barcelona: Ariel.
- Manassero, M. A. y Vázquez Alonso, A. (1995). La atribución causal y la predicción del logro escolar: patrones causales, dimensionales y emocionales. *Estudios de Psicología*, 54, 3-33.
- Mayor Martínez, L. y Cantón Chirivella, E. (1997). La teoría de la atribución en el desarrollo histórico de la psicología de la motivación y emoción. *Revista de Historia de la Psicología*, 18, 1-2.
- Morse, N. (1953). *Satisfaction in the white collar job*. Ann Arbor, MI: University of Michigan.
- Nuttin, J. (1982). *Teoría de la motivación humana de la necesidad al proyecto de acción*. Buenos Aires: Paidós.
- Pithod, A. (1993). *Comportamiento organizacional. Psicología de las organizaciones*. Buenos Aires: Fundación Universidad a Distancia Hernandarias.
- Pithod, A. (1995). *La nueva pedagogía de la mujer*. Mendoza: Centro de Investigaciones Cuyo.
- Rimm, S., Rimm-Kaufman, S. y Rimm I. (1999). *See Jane win: The Rimm report on how 1000 girls became successful women*. New York: Crown.
- Rojas, E. (1992). *El hombre light*. Madrid: Temas de Hoy.
- Seligman, M. (1991). *El optimismo es una ventaja y un placer que se adquiere*. Buenos Aires: Atlántida.
- Weiner, Bernard. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548-573.
- Yepes, R. y Aranguren, J. (2001). *Fundamentos de antropología*. Pamplona: EUNSA.

EXPECTATIVAS, EDUCACIÓN Y LOGRO OCUPACIONAL

APÉNDICE A

FACTORES

1. Factor Aspiraciones (ASP)

Variables propuestas

45/4	Importancia de las aspiraciones en el tiempo
45/5.1	Considerar que ya ha alcanzado un éxito excepcional
45/5.2	Buscar un éxito más elevado
45/6	Posibilidad de ascenso laboral según el nivel de aspiraciones
45/8	Grado de aspiraciones que posee

2. Factor Expectativas Laborales (ELL)

45/10	Puesto al que aspira llegar al final de la carrera
45F	Situación laboral personal dentro de dos años

3. Factor de Logro ocupacional (ELO)

37	Tener empleo
41	Trabajar en un área afín a su carrera
42G	Obtener premios
45	Cantidad de horas que trabaja semanalmente
45/28	Movimientos por ascensos en la ocupación (sacarla)
45/35	Opinión personal sobre su progreso laboral
49	Ingresos