

# Exploración de Percepciones de Género y Autoconfianza Intelectual hacia el Entorno Laboral: Un Análisis Comparativo

Med. Gerardo Arturo Garita Orozco<sup>1</sup>, MER. Freed Castillo Moya<sup>2</sup>, MGP. Marylin Arias Soto<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universidad Latina de Costa Rica, Costa Rica, gerardo.garita@ulatina.cr

<sup>2</sup>Universidad Latina de Costa Rica, Costa Rica, freed.castillo@ulatina.cr

<sup>3</sup>Universidad Latina de Costa Rica, Costa Rica, marylin.arias@ulatina.cr

*Abstract– Exploration of Gender Perceptions and Intellectual Self-Confidence Toward the Work Environment: A Comparative Analysis Gender perception and self-assessment of intelligence impact work dynamics and career advancement. - This study explores gender differences in the workplace and how individuals evaluate their intelligence compared to the opposite gender. It examines factors such as societal gender stereotypes and personal experiences. Findings will contribute to academic understanding and inform human resource management for more equitable work policies. Promoting fairer and empowering environments benefits all employees.*

**Keywords-- gender perception, intellectual self-assessment, workplace dynamics, gender differences, career advancement.**

## I- INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la intersección entre género y autoconfianza intelectual emerge como un campo de estudio intrigante y esencial para comprender las dinámicas de poder y participación en el entorno laboral. La presente investigación se propone explorar las percepciones de género y su influencia en la autoconfianza intelectual, con el fin de identificar tanto las barreras como los impulsores que afectan a hombres y mujeres en sus respectivos contextos laborales. A través de un análisis comparativo, este trabajo describe cómo las construcciones sociales y culturales del género contribuyen a moldear las expectativas, las oportunidades y, en última instancia, la percepción de la propia competencia intelectual. En un momento en que la igualdad de género se sitúa en el centro de los debates sociales y políticos, entender estas dinámicas resulta fundamental para promover entornos laborales más inclusivos y equitativos. Este estudio no solo abordará las diferencias entre géneros, sino que también considerará diversos factores, como la edad, el nivel educativo y el sector de empleo, interactúan con las percepciones de género y la autoconfianza intelectual, ofreciendo así una visión comprensiva y multifacética de un tema de relevancia creciente.

El estudio nace desde la Facultad de Ingenierías y TIC de la Universidad Latina de Costa Rica, que desde el 2021 trata de promover el equilibrio de género en las carreras de ingeniería desde la cual se ha dado a la tarea de investigar los aspectos de género que influyen en la escogencia de carrera en nuestros estudiantes, conociendo sus características y razones de selección, así como la autopercepción intelectual y el entorno laboral con respecto al género; en el I cuatrimestre se hizo extensivo la invitación a estudiantes de otras carreras de la universidad y hacia otras universidades de la región a completar el instrumento para la recolección de los datos para obtener una visión más amplia del pensamiento con respecto al objeto de estudio descrito en el título de este artículo. Es interesante que mencionar la brecha de género en campos donde hay una marcada falta de hombres, como la educación, las artes culinarias (28% de hombres), en registros en salud (16.1% de hombres) y la bibliotecología (10.3% hombres), secretariado profesional (10,9% de hombres), estos porcentajes son a nivel país obtenidos mediante la Radiografía Laboral 2022 del Consejo Nacional de Rectores a nivel de pregrados. [1] Este fenómeno, aunque menos comúnmente discutido que la brecha de género en campos dominados por hombres, como la ingeniería electrónica (81.5% hombres) o la ingeniería mecánica (96.6% hombres), sigue siendo relevante y merece atención.

Hay varios factores que contribuyen a la brecha de género en estos campos:

**Estereotipos de género:** Desde una edad temprana, los niños y niñas son expuestos a estereotipos de género que pueden influir en sus intereses y decisiones futuras. Las carreras que se perciben como más "femeninas" pueden no ser consideradas socialmente aceptables o atractivas para los hombres, lo que lleva a una menor participación masculina en estos campos.

**Presiones sociales y familiares:** Los hombres pueden enfrentar presiones sociales y familiares para seguir carreras que se consideran más "masculinas" o lucrativas, como la ingeniería o la medicina, en lugar de elegir campos que se perciben como más "femeninos".

Cultura organizacional: En algunos casos, la cultura organizacional en campos dominados por mujeres puede no ser acogedora para los hombres, lo que puede disuadir su participación. Esto puede incluir prejuicios y estereotipos de género arraigados en la cultura laboral.

Falta de modelos a seguir: La falta de modelos masculinos exitosos en campos dominados por mujeres puede hacer que los hombres se sientan menos inclinados a seguir esas carreras. La falta de representación puede reforzar la percepción de que esos campos no son para ellos.

Abordar la brecha de género en estos campos requiere un enfoque multifacético que incluya educación sobre estereotipos de género, promoción de modelos masculinos exitosos en estos campos, y creación de culturas organizacionales inclusivas y acogedoras para todos los géneros. Además, es importante reconocer y valorar la diversidad de habilidades y talentos que cada individuo, independientemente de su género, aporta a cualquier profesión.

En el panorama actual, la convergencia entre género y autoconfianza intelectual se destaca como un campo de investigación crucial y cautivador para desentrañar las complejidades del poder y la participación en el ámbito laboral. Esta investigación se propone explorar las percepciones de género y su influencia en la autoconfianza intelectual, con el objetivo de identificar tanto las barreras como los impulsores que afectan a hombres y mujeres en sus respectivos contextos profesionales. A través de un análisis comparativo, se aborda cómo las construcciones sociales y culturales del género modelan las expectativas, las oportunidades y, en última instancia, la percepción de la propia competencia intelectual.

En un momento en que la igualdad de género ocupa un lugar central en los debates sociales y políticos, entender estas dinámicas es esencial para fomentar entornos laborales más inclusivos y equitativos. Este estudio no solo examina las diferencias entre géneros, sino que también considera diversos factores, como la edad, el nivel educativo y el sector de empleo, que interactúan con las percepciones de género y la autoconfianza intelectual, ofreciendo una visión integral y multifacética de un tema de creciente relevancia.

Este estudio surge de la Facultad de Ingenierías y TIC de la Universidad Latina de Costa Rica, que desde 2021 se ha dedicado a promover el equilibrio de género en las carreras de ingeniería. La investigación se expandió para incluir estudiantes de otras carreras y universidades de la región, con el objetivo de obtener una visión más amplia sobre los factores de género en la elección de carrera, la autopercepción intelectual y el entorno laboral.

Se destaca la brecha de género en campos donde hay una marcada falta de hombres, como la educación, las artes culinarias, la salud, la bibliotecología y el secretariado profesional, así como en campos dominados por hombres, como la ingeniería electrónica y mecánica. Factores como los estereotipos de género, las presiones sociales y familiares, la cultura organizacional y la falta de modelos a seguir

contribuyen a esta brecha y requieren intervenciones multifacéticas para abordarse.

La importancia de comprender las percepciones de género y la autoconfianza intelectual en el entorno laboral radica en su papel para abordar las desigualdades y promover un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo. Investigaciones anteriores, como la de Miralles-Cardona, Cardona-Moltó y Chiner, y la de Porto-Castro, subrayan la necesidad de educación en igualdad de género desde la formación inicial y la persistencia de desafíos en campos tradicionalmente masculinizados.

La encuesta aplicada en este estudio se diseñó con un enfoque metodológico riguroso para garantizar la validez y fiabilidad de los datos recopilados. Los resultados destacan la persistencia de estereotipos de género y la importancia de fomentar la autoconfianza intelectual para promover la igualdad en el trabajo. Estos hallazgos no solo contribuyen al entendimiento académico, sino que también tienen implicaciones prácticas para la gestión de recursos humanos y el diseño de políticas laborales más equitativas e inclusivas.

En conclusión, comprender y abordar las percepciones de género y la autoconfianza intelectual es fundamental para promover entornos laborales justos y empoderados para todos los empleados. Este estudio ofrece una valiosa contribución tanto a la teoría académica como a la práctica laboral, alentando intervenciones que promuevan la equidad de género y la inclusión en todos los niveles de la sociedad.

## II. MATERIALES Y PROCESOS

La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque mixto que combinará métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión completa del fenómeno. Se recopiló datos a través de una encuesta en línea, de respuesta voluntaria y anónima, la cual fue aplicada a estudiantes universitarios activos durante el I cuatrimestre 2024, logrando una respuesta de  $n=892$  personas en la Universidad Latina de Costa Rica, la cual está distribuida en 7 sedes ubicadas a lo largo de Costa Rica: Santa Cruz, Cañas, Grecia, Guápiles, Pérez Zeledón, Heredia y San José; los resultados se analizaron utilizando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales mediante aplicaciones informáticas de procesamiento de datos entre ellas: R-Studio y Microsoft Excel.

El error muestral se encuentra en un  $\pm 3.3\%$  alrededor de proporción estimada en la muestra, bajo un nivel de confianza del 95% con respecto a la verdadera proporción poblacional asumiendo que la población es mayor de 5000 estudiantes, con una distribución normal.

La encuesta aporta referencias sociodemográficas de los investigados como: Total de encuestados, edades, sexo, lugar de residencia, estado civil, así como información referente a la escolaridad de los padres y hermanos y la forma de financiar sus estudios, entre otros.

Utilizando como punto de partida las preguntas: "¿Considera que su carrera hace diferencias de género a nivel laboral?" y "¿Se considera superior a su género opuesto a nivel

intelectual?", este estudio busca explorar la relación de estas cuestiones con diversas variables, tales como sexo, edad, último grado académico de los padres, tipo de colegio de proveniencia, financiamiento de los estudios, situación laboral actual y estado civil. El objetivo es determinar las correlaciones entre estas variables y las respuestas a las preguntas mencionadas, con el fin de inferir posibles patrones y tendencias que puedan existir en la percepción de género y la autoevaluación intelectual en el ámbito laboral y académico.

### III. RESULTADOS

La población en estudio corresponde a estudiantes de la Universidad Latina, en todas sus sedes, donde la mayoría de ellos (86%) provienen de las provincias de San José, Heredia, Alajuela y Cartago. En cuanto a la distribución por género, el 52% son hombres y el 48% son mujeres. La gran mayoría (80%) tiene una edad menor a 25 años, y en cuanto a su formación académica previa, el 60% realizó sus estudios de secundaria en instituciones públicas, mientras que un 30% lo hizo en instituciones privadas. Además, la mayoría de los estudiantes (63%) ingresaron a la universidad en el año 2022 o posterior, y más de la mitad (51%) se dedica exclusivamente a sus estudios universitarios.

La población en estudio, corresponde a estudiantes de la Universidad Latina, en sus diferentes sedes en todo el país, donde la mayoría corresponden a las sedes principales ubicadas en San José y Heredia. Los estudiantes en su mayoría se dedican 100% al estudio y sus edades son inferiores a los 25 años. Estos estudiantes dependen de sus padres para realizar sus estudios o de instituciones como CONAPE (la cual otorga préstamos para la realización de estudios universitarios), por lo que su condición socioeconómica se podría clasificar como media o media baja. Otro aspecto importante de mencionar es que la mayoría de estos estudiantes provienen de centros educativos públicos.

En relación con la auto percepción intelectual, los datos presentados en la Tabla 1 revelan la existencia de una relación discernible entre género y la percepción personal de las capacidades intelectuales. Los números proporcionados sugieren que hay disparidades significativas entre hombres y mujeres en términos de cómo se perciben a sí mismos en términos de inteligencia o habilidades cognitivas superiores.

Tabla 1. Relación de género vs auto percepción intelectual

Auto percepción intelectual superior	Femenino	Masculino	No desea responder su genero
No	358	420	7
Si	64	34	0

Es crucial destacar que, desde la perspectiva de considerarse intelectualmente superior, se observa una diferencia significativa entre los géneros en los resultados de la encuesta. De acuerdo con los datos, un 15% de las mujeres encuestadas se ven a sí mismas como más inteligentes que los hombres, sobre este valor 58 mujeres que respondieron afirmativamente a esa pregunta son menores de 25 años, que se ubican en la generación Z (nacidos entre 1997-2012); en

Auto percepción intelectual superior hacia género opuesto.



Fig. 1 Auto percepción intelectual superior por género.

comparación con solo un 7% de los hombres que se perciben como superiores al género opuesto.

Esta discrepancia subraya una tendencia interesante en la auto percepción intelectual entre hombres y mujeres, donde un mayor porcentaje de mujeres se atribuyen una mayor inteligencia en comparación con los hombres. Este hallazgo podría ser indicativo de una mayor confianza o autoestima en las habilidades intelectuales entre las mujeres encuestadas, o podría reflejar una mayor sensibilidad hacia las desigualdades de género y una resistencia a los estereotipos tradicionales que han sugerido una superioridad masculina en el ámbito intelectual.

En este contexto, es notable que la gran mayoría de los encuestados, aproximadamente el 87%, reporten su estado civil como "solteros", mientras que solo un pequeño porcentaje, alrededor del 6%, indiquen estar "casados". Esta disparidad en el estado civil podría tener implicaciones significativas en la auto percepción intelectual de los encuestados. Este contraste sugiere que puede existir una asociación entre el estado civil y la auto percepción intelectual, donde los individuos que están solteros tienden a percibir sus habilidades intelectuales de manera más elevada en comparación con aquellos que están casados. Hay que tomar en cuenta que el 76% de los solteros se encuentran en un rango de edades >20 a 25 años, contrastando con los casados que se ubican entre 26 a 40 años.

La procedencia del estudiante de secundaria, ya sea de una institución pública o privada, parece tener un impacto relativamente limitado en su auto percepción intelectual, como se indica por la diferencia mínima observada de solo tres respuestas entre ambos tipos de instituciones. Esto sugiere que, al menos en este contexto específico, el tipo de institución educativa que el estudiante frecuenta puede no ser un factor determinante principal en cómo percibe sus propias habilidades intelectuales.

Las principales carreras que cursan las mujeres que se sienten superiores a los hombres son Administración de Negocios, Contaduría Pública, Ingeniería Civil y Ingeniería en Sistemas Computacionales. En contraste, la principal carrera que cursan los hombres que se sienten superiores a las mujeres

es Ingeniería Electrónica acorde a las respuestas obtenidas en el instrumento.

La consideración de la necesidad de obtener fondos para financiar los estudios universitarios es un factor importante a tener en cuenta en el contexto de la autopercepción intelectual de los estudiantes. Los datos muestran que, a pesar de esta necesidad económica que enfrentan muchos estudiantes para poder cursar la carrera universitaria, no parece haber una diferencia significativa en términos de autopercepción intelectual entre aquellos que sí tienen esta necesidad y aquellos que no la tienen. Esta falta de diferencia notable se evidencia en el hecho de que solo tres respuestas separan a los encuestados que se consideran intelectualmente superiores, independientemente de su situación económica.

En relación con la pregunta si consideraba que en el ámbito laboral la carrera en estudio hace diferencias de género, el estudio nos proporcionó las siguientes respuestas:

Tabla2. Relación de genero vs diferencias de género en la carrera

Autopercepción sobre diferencia de género en la carrera	Femenino	Masculino	No desea responder su genero
No	215	372	2
Si	206	82	5
En blanco	0	6	1

Los datos revelan una serie de tendencias importantes en relación con la percepción de las diferencias de género hacia el ámbito laboral según la carrera elegida. El hecho de que el 33% de los encuestados perciba estas diferencias resalta la persistencia de desafíos relacionados con la igualdad de género en el lugar de trabajo. Es especialmente notable que el 70% de aquellos que reconocen estas disparidades sean mujeres, lo que sugiere una mayor sensibilidad entre las mujeres hacia estas cuestiones y posiblemente una experiencia más pronunciada de estas diferencias en sus trayectorias

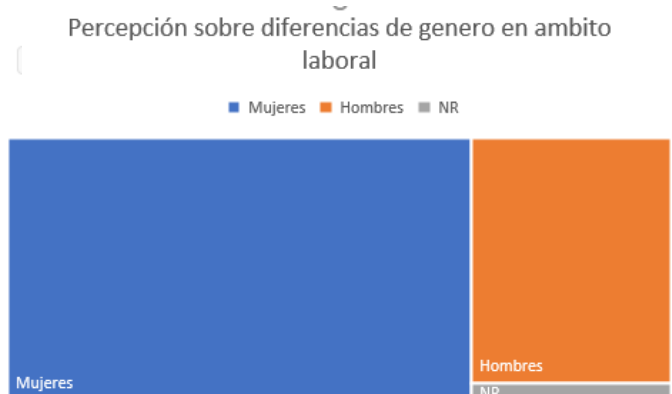


Fig. 3 Percepción sobre las personas encuestadas que si existe diferencia de genero en ambito laboral.

profesionales.

La asociación entre la percepción de diferencias de género en el trabajo y la juventud también es digna de análisis. El hecho de que el 83% de los que perciben estas disparidades sean jóvenes menores de 25 años, en su mayoría pertenecientes a la generación Z, apunta a una posible tendencia generacional hacia una mayor conciencia y sensibilidad hacia las inequidades de género en el lugar de trabajo. Esto podría reflejar una mayor exposición a discursos y movimientos feministas contemporáneos, así como una mayor receptividad a ideas de igualdad de género en general.

Además, la mayoría abrumadora de los encuestados que reconocen estas diferencias de género están solteros. Esta conexión podría sugerir que aquellos que están en una etapa de vida más temprana y menos comprometidos en relaciones a largo plazo pueden ser más conscientes de las desigualdades de género y más motivados para abordarlas.

Los datos también arrojan sobre el contexto socioeconómico de estos estudiantes. El hecho de que más de la mitad provenga de instituciones de educación secundaria pública y que una proporción significativa de sus padres tenga un nivel educativo más bajo subraya las barreras adicionales que pueden enfrentar en su búsqueda de igualdad de género en el trabajo. Sin embargo, es alentador ver que muchos de estos

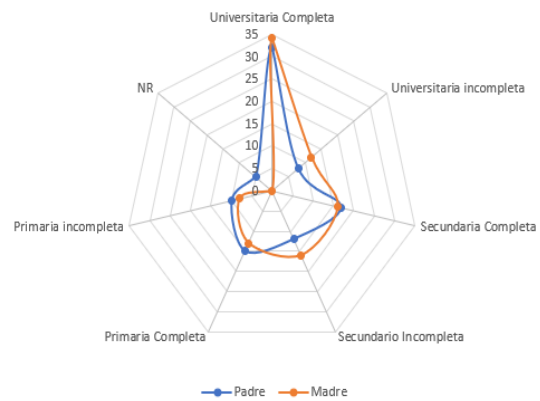


Fig. 2 Último grado académico de los padres (porcentual)

estudiantes están financiando sus propios estudios, lo que puede indicar un compromiso con su educación y una determinación para superar obstáculos socioeconómicos.

En última instancia, la decisión de muchos de estos estudiantes de perseguir una carrera específica ya durante la escuela secundaria resalta la importancia de una orientación temprana y una educación sobre género en la formación de actitudes y percepciones hacia la igualdad, en el lugar de trabajo. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar las desigualdades de género de manera integral, desde la educación hasta la política laboral, para garantizar un futuro más equitativo y justo para todas las personas.

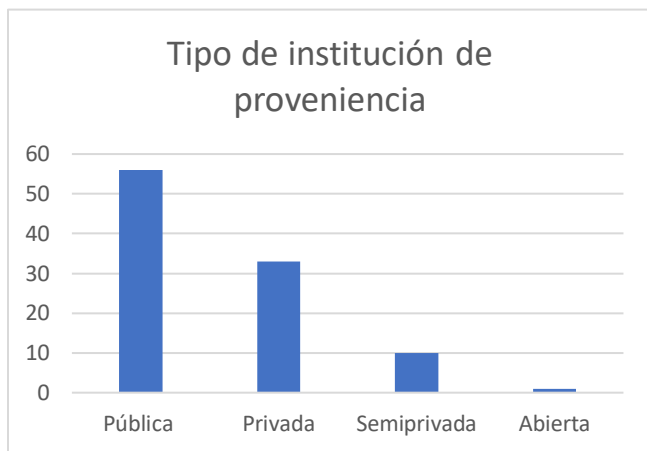


Fig. 4 Distribución porcentual según la institución de proveniencia

La mayoría de las personas encuestadas que perciben diferencias de género en su carrera asistieron a colegios públicos durante su educación secundaria.

Algunas de las preguntas de la encuesta fueron las siguientes:

1. Sexo
2. Edad
3. Provincia de residencia
4. Estado civil
5. Institución de procedencia
6. Año de ingreso a la universidad
7. Nivel de estudio del núcleo familiar
8. Forma de financiamiento de los estudios
9. Labora actualmente
10. Carrera que estudia actualmente
11. Qué otra carrera le gustaría estudiar
12. ¿A nivel laboral usted considera que su carrera hace diferencias de género?
13. ¿A nivel intelectual usted se considera superior a su género opuesto?

#### IV.DISCUSIÓN

La auto percepción intelectual es fundamental para la autoimagen y la confianza en uno mismo. Los datos muestran que hay una diferencia significativa entre hombres y mujeres en cuanto a cómo se ven a sí mismos en términos de inteligencia o habilidades cognitivas superiores. Este fenómeno puede estar influenciado por una variedad de factores, como los estereotipos de género arraigados en la sociedad, las experiencias educativas y profesionales pasadas, y las expectativas sociales y culturales, es notorio la cantidad de mujeres que se auto perciben intelectualmente superiores a los hombres se encuentran en el rango perteneciente al rango de edades entre 18 y 25 años, lo que las ubica en la generación Z. Desde la perspectiva masculina a la auto percepción se visualiza un 7% que respondieron afirmativamente y perteneciendo también a la generación Z en su mayoría; desde la totalidad del estudio se puede establecer que el porcentaje

de mujeres que se auto perciben intelectualmente superior se ubican en un 8%, contrastando contra el 3% de los hombres que se indican “Sí” a la pregunta. De las respuestas afirmativas, se observa que el 3,47% del total de mujeres encuestadas están cursando carreras en el área de ingeniería y tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Por otro lado, el 1,79% de las mujeres que respondieron afirmativamente están matriculadas en otras áreas académicas.

En contraste, entre los hombres que respondieron afirmativamente, el 0,78% están estudiando ingeniería o carreras relacionadas con las TIC, mientras que el 0,44% se encuentra en otras disciplinas académicas.

Estos datos resaltan una diferencia en la distribución de las respuestas afirmativas entre hombres y mujeres en términos de la elección de campos de estudio. Es evidente que un mayor porcentaje de mujeres que respondieron positivamente están involucradas en carreras de ingeniería y TIC en comparación con los hombres, lo que puede reflejar patrones de elección de carrera influenciados por diversos factores sociales y culturales.

Por otro lado, la percepción de las diferencias de género en el ámbito laboral según la carrera revela una preocupación por la equidad de género en el mercado laboral. El hecho de que un porcentaje significativo de encuestados, especialmente mujeres, perciban estas diferencias sugiere que todavía existen barreras y desafíos para la igualdad de oportunidades profesionales entre hombres y mujeres. Esto puede manifestarse en disparidades salariales, falta de representación en puestos de liderazgo y discriminación de género en el lugar de trabajo.

Es interesante observar cómo estos dos fenómenos pueden estar relacionados. Por ejemplo, las mujeres que se perciben a sí mismas como intelectualmente superiores podrían estar más conscientes de las desigualdades de género en el ámbito laboral y, por lo tanto, más propensas a reconocer y denunciar estas disparidades. Del mismo modo, las experiencias de discriminación de género en el lugar de trabajo podrían afectar la autoestima y la auto percepción intelectual de las mujeres, haciéndolas dudar de sus propias capacidades y habilidades.

Además, es crucial considerar cómo factores externos, como el estado civil, el nivel educativo de los padres y las decisiones educativas tempranas, pueden influir en estas percepciones. Por ejemplo, los estudiantes que provienen de hogares con menor nivel educativo pueden enfrentar más desafíos en su carrera profesional y, por lo tanto, ser más conscientes de las desigualdades de género en el lugar de trabajo.

En última instancia, comprender la intersección entre la auto percepción intelectual y las diferencias de género en el ámbito laboral es fundamental para abordar las inequidades de género y promover entornos laborales más equitativos e inclusivos. Esto podría implicar políticas y programas que fomenten la igualdad de oportunidades profesionales, así como iniciativas para desafiar los estereotipos de género y promover la confianza y el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles de la sociedad.

Estos resultados inicialmente apuntan hacia una tendencia en la cual los hombres tienden a reportar una autopercepción intelectual superior en comparación con las mujeres. Sin embargo, para comprender completamente el alcance y la naturaleza de esta relación, se requeriría un análisis más detallado que tenga en cuenta diversos factores contextuales y demográficos, así como una exploración más profunda de las experiencias individuales y sociales que podrían influir en esta autopercepción diferencial entre los géneros.

Los datos podrían indicar que, aunque la necesidad de obtener fondos para la universidad pueda ser una preocupación importante para muchos estudiantes, no parece influir de manera sustancial en cómo se perciben a sí mismos en términos de inteligencia o habilidades intelectuales. Sin embargo, sería necesario realizar un análisis más detallado para comprender completamente la naturaleza de esta relación y considerar otros factores que podrían estar en juego, como el acceso a recursos educativos, el apoyo familiar y las expectativas sociales relacionadas con el éxito académico.

En conclusión, la exploración de percepciones de género y autoconfianza intelectual en el entorno laboral destaca la intersección de factores personales, culturales y estructurales que configuran la experiencia de mujeres y hombres en campos profesionales. Las intervenciones dirigidas a aumentar la autoeficacia de las mujeres, junto con esfuerzos para dismantlar las barreras sistémicas y promover el liderazgo femenino, son esenciales para avanzar hacia una mayor equidad de género en el ambiente laboral.

## **V. CONCLUSIONES**

**A. La percepción de diferencias de género en el ámbito laboral está influenciada por factores generacionales y contextuales:** Los datos revelan que una parte considerable de jóvenes, particularmente mujeres de la generación Z, identifican estas disparidades de género en el trabajo. Este hallazgo sugiere que las nuevas generaciones están más atentas y sensibilizadas ante las desigualdades de género en el ámbito laboral, lo que podría generar un impulso hacia la transformación de entornos laborales más equitativos en el futuro.

Este fenómeno puede atribuirse a varios factores. En primer lugar, las generaciones más jóvenes han crecido en un contexto en el que la igualdad de género ha sido un tema central en los debates sociales y políticos. Como resultado, están más expuestas a discursos y movimientos feministas que promueven la igualdad en todas las áreas de la vida, incluido el trabajo.

Además, el acceso a la información a través de Internet y las redes sociales ha aumentado la conciencia sobre las desigualdades de género y ha facilitado la difusión de información sobre derechos laborales y equidad de género. Los jóvenes tienen acceso a una amplia gama de recursos y plataformas que les permiten educarse y conectarse con otros que comparten sus preocupaciones sobre la igualdad de género en el trabajo.

Otro factor importante es el cambio en las actitudes sociales hacia las cuestiones de género. A medida que las conversaciones sobre diversidad e inclusión se vuelven más comunes y aceptadas en la sociedad, los jóvenes están más dispuestos a cuestionar las normas de género tradicionales y a abogar por cambios en los entornos laborales para hacerlos más justos y equitativos para todos.

El hecho de que las nuevas generaciones, especialmente las mujeres de la generación Z, estén más conscientes y sensibilizadas ante las inequidades de género en el trabajo es un indicio alentador de un cambio social en marcha. Estos jóvenes están posicionados para impulsar cambios significativos hacia la igualdad de género en el ámbito laboral, lo que podría conducir a entornos laborales más justos y equitativos en el futuro.

### **B. El estado civil y la autopercepción intelectual:**

Existe una asociación entre el estado civil y la autopercepción intelectual, donde los solteros tienden a percibir sus habilidades intelectuales de manera más elevada en comparación con los casados. Esta conexión podría reflejar diferencias en la confianza y autoestima entre ambos grupos, lo que sugiere que la vida personal puede influir en la percepción de las propias habilidades.

**C. Contexto socioeconómico y percepción de género en el trabajo:** Los estudiantes con un contexto socioeconómico menos favorable tienden a percibir más diferencias de género en el ámbito laboral. Esto sugiere que las barreras económicas pueden amplificar la percepción de desigualdades de género en el trabajo, destacando la importancia de abordar las inequidades socioeconómicas para promover la igualdad de género.

### **D. Orientación temprana y educación sobre género:**

La decisión de los estudiantes de seleccionar una carrera específica durante la escuela secundaria es un momento crucial que refleja la importancia de la orientación temprana y la educación sobre género en la formación de actitudes hacia la igualdad de género en el ámbito laboral. Este período formativo es fundamental, ya que durante la adolescencia los jóvenes comienzan a explorar sus intereses, habilidades y aspiraciones profesionales.

Integrar contenidos relacionados con la igualdad de género desde las etapas iniciales de la educación puede tener un impacto significativo en las decisiones futuras de carrera de los estudiantes. La exposición temprana a conceptos como la equidad de género, el respeto mutuo y la diversidad puede ayudar a los jóvenes a comprender la importancia de la igualdad en el lugar de trabajo y a desafiar los estereotipos de género arraigados.

La educación sobre género en la escuela secundaria puede incluir programas de orientación profesional que aborden temas relacionados con las oportunidades de carrera en diversos campos, la importancia de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, y las habilidades necesarias para navegar con éxito en entornos laborales diversos. Además, los currículos escolares pueden integrar ejemplos y estudios de casos que destaquen el impacto positivo de la igualdad de género en la sociedad y la economía.

Al promover una mayor conciencia sobre la igualdad de género desde una edad temprana, se sientan las bases para entornos laborales más inclusivos en el futuro. Los estudiantes que están expuestos a principios de igualdad de género en la escuela secundaria están mejor equipados para desafiar los prejuicios de género en el lugar de trabajo y para abogar por la equidad en todas las áreas de la vida profesional.

**Relación del grado académico de los padres con respecto a la percepción de género:** Los datos sugieren una tendencia interesante que señala una posible influencia del nivel educativo de los padres, especialmente de la madre, en la autopercepción intelectual de las mujeres encuestadas. Esta relación plantea una serie de preguntas intrigantes sobre los mecanismos subyacentes que podrían estar en juego. Por ejemplo, ¿cómo puede el nivel educativo de los padres, y específicamente el de la madre, impactar en la autoestima y la percepción de habilidades intelectuales de sus hijas?

Una posible explicación podría ser el papel del modelo a seguir. Las hijas podrían verse influenciadas por el ejemplo y el estímulo proporcionado por una madre con un alto nivel educativo, lo que podría fomentar su confianza en sus propias capacidades intelectuales. Además, un entorno familiar con un fuerte énfasis en la educación y el aprendizaje podría crear un ambiente propicio para el desarrollo de la autoestima y la confianza en sí mismas.

Otra posible interpretación podría relacionarse con el acceso a recursos y oportunidades. Es probable que las familias con un nivel educativo más alto tengan acceso a una mejor educación y a una mayor variedad de oportunidades de aprendizaje para sus hijos. Esto podría incluir acceso a libros, recursos educativos en línea, tutorías, programas extracurriculares, entre otros. Como resultado, las hijas de estos entornos familiares podrían estar mejor equipadas para desarrollar y reconocer sus propias habilidades intelectuales.

Además, el apoyo emocional y el estímulo proporcionado por los padres también pueden desempeñar un papel importante. Las hijas cuyos padres valoran la educación y fomentan el desarrollo intelectual pueden sentirse más seguras al explorar sus propias capacidades y perseguir sus intereses académicos. Este tipo de ambiente familiar puede cultivar una mentalidad de crecimiento y una actitud positiva hacia el aprendizaje, lo que a su vez puede influir en la autopercepción intelectual de las mujeres jóvenes.

## VI. AGRADECIMIENTOS

Al personal de la universidad Latina de Costa Rica, docentes, estudiantes y personal administrativos quienes han colaborado con la aplicación del instrumento.

## VII. REFERENCIAS

[1] Consejo Nacional de Rectores, "Radiografía laboral," 2022. [Online]. Available: <https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-iv-2022/estudio-de-pregrado/>.

[2] Miralles-Cardona et al., "La perspectiva de género en la formación inicial docente: estudio descriptivo de las percepciones del alumnado," pp. 8, 2020. [Online]. Available: <https://www.semanticscholar.org/paper/011a455bff9bdae98ab52984c4a0f2cd26f011c1>. [Accessed: Dec. 14, 2023].

[3] Miralles-Cardona et al., "La perspectiva de género en la formación inicial docente: estudio descriptivo de las percepciones del alumnado," pp. 9, 2020. [Online]. Available: <https://www.semanticscholar.org/paper/011a455bff9bdae98ab52984c4a0f2cd26f011c1>. [Accessed: Dec. 14, 2023].

[4] A. M. Porto-Castro, "University student and teaching staff perceptions of accessibility and inclusion," *Relieve*, vol. 28, no. 1, pp. 1-15, 2022. [Online]. Available: <https://shre.ink/Uu9n>.

[5] Herrera et al., "Análisis de percepciones en cargos STEM ocupados por mujeres," pp. 1, 2023. [Online]. Available: <https://www.semanticscholar.org/paper/9b42392d31f80b991363d8e1f21dc3ee9dd5ee8a>. [Accessed: Dec. 15, 2023].

[6] Calvache et al., "Percepciones sobre igualdad, inclusión y liderazgo de género en estudiantes de una universidad pública de Colombia," pp. 9, 2024. [Online]. Available: <https://www.semanticscholar.org/paper/cd267e8f9949f1a38fec96bcbbc50ca70dc5f5d4>. [Accessed: Feb. 9, 2024].

[7] Calvache et al., "Percepciones sobre igualdad, inclusión y liderazgo de género en estudiantes de una universidad pública de Colombia," pp. 11, 2024. [Online]. Available: <https://www.semanticscholar.org/paper/cd267e8f9949f1a38fec96bcbbc50ca70dc5f5d4>. [Accessed: Feb. 9, 2024].