



Jornadas de Orientadores

Mesa redonda. La UPV y el entorno internacional

"Equilibrio de género en el espacio europeo de educación superior"

Pedro Albertos

Catedrático del Departamento de Ingeniería de Sistemas y Automática,
miembro del proyecto europeo Equal

PROYECTO PROFESION@L EQUILIBRIO DE GÉNERO EN EL ESPACIO EUROPEO

Pedro Albertos

Dr. Ing. Industrial

Dpto Ingeniería de Sistemas y Automática. UPV

PROYECTOS EQUAL

- INICIATIVAS DEL FSE (UAFSE)
- DURACIÓN: 3 AÑOS
- INTERVENCIÓN EN MERCADO LABORAL
- EJE IV: DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

EXPERIENCIAS PREVIAS

Primera Iniciativa EQUAL – Divers@:
género y diversidad (2002 – 2004)

PROFESION@L

Instituciones participantes:

- CONSELLERÍA DE CULTURA, EDUCACIÓN Y DEPORTE
- UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
- UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA
- COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS
- COLEGIO OFICIAL INGENIEROS INDUSTRIALES
- SINDICATO CC.OO
- INSTITUTO DE ECONOMÍA PÚBLICA

PROFESION@L: CONTEXTO DONDE SE UBICA

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

- Trabajo femenino minusvalorado
- Exclusión de ámbitos de decisión
- Menor capacidad económica
- Acoso, violencia

LOGROS SOCIALES DE LAS MUJERES

- Feminización de las universidades
- Incremento de mujeres profesionales
- Presencia en la vida pública

DESCRIPCIÓN DE PROFESION@L

ANÁLISIS TRANSVERSAL
Condicionantes de género
de la elección profesional
ciclos educativos

ESO
Formación Profesional
Tipo de
Bachillerato

Formación Universitaria
Carrera
Femenina - Psicología
Masculina - I. Industrial

Perfiles Profesionales
Profesión
Femenina - Psicología
Masculina - I. Industrial

MOTIVACIONES DEL PROYECTO

- Contribuir a eliminar los desajustes de género entre oferta/demanda
- Elección profesional libre de las personas
- Razones humanitarias. Discriminación de género
- Hacer frente a los retos del siglo XXI

ACCIONES DEL PROYECTO

- INVESTIGACIÓN
- SENSIBILIZACIÓN
- FORMACIÓN
- ORIENTACIÓN
- DIFUSIÓN
- TRANSNACIONALIDAD

Investigación

- Dos etapas o grupos de análisis:
 - Cuestionario para profesionales (nivel local y Europeo)
 - Cuestionarios para estudiantes en los distintos niveles del sistema educativo (ESO, Bachillerato, Ciclos Formativos, Universidad)
- Tres variables distintas a medir: habilidades o competencias, percepción y motivaciones

PROFESIONALES: sus respuestas son la **referencia** acerca de la profesión, sus motivaciones y la percepción de estereotipos en sus profesiones y barreras o dificultades encontradas.

ESTUDIANTES: sus respuestas informan sobre las **percepciones** en motivaciones y estereotipos profesionales.

Análisis de los Datos

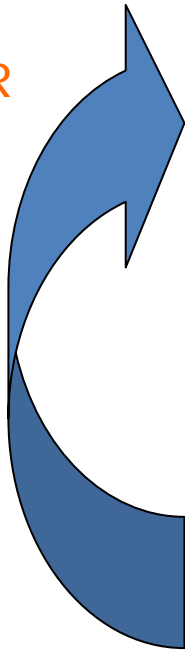
Cuestionario a los Profesionales:

- Información sobre las habilidades consideradas más relevantes por los profesionales
- Información sobre las motivaciones
- Información sobre las barreras encontradas en la profesión
- Percepción de estereotipos de género en la profesión

Cuestionario a los Estudiantes:

- Información sobre las distintas motivaciones para elegir los estudios
- Percepción de barreras que pueden encontrarse en la profesión
- Percepción de estereotipos de género en las distintas profesiones

COMPARAR



PROYECTO PROFESION@L

EQUILIBRIO DE GÉNERO EN EL ESPACIO EUROPEO

Análisis Cuestionario Ingeniería Industrial

Profesión: Ingeniería Industrial

OBJETIVOS:

- Analizar la percepción estereotipada de la profesión de Ingeniería Industrial por parte de los propios colegiados
- Analizar las motivaciones y expectativas que llevaron al estudio de la carrera de Ingeniería Industrial
- Analizar la valoración de ciertas características o habilidades consideradas relevantes en el desempeño de la profesión de Ingeniería Industrial
- Analizar las barreras o dificultades encontradas en el desempeño de la profesión de Ingeniería Industrial

Cuestionario de INGENIERÍA INDUSTRIAL

CONTENIDOS:

- Habilidades y competencias
 - Estereotipadas
 - Diversas
- Motivaciones
- Barreras Profesionales

ANÁLISIS:

- Resultados Segregados Según Sexo, observando si existen diferencias en las opiniones de mujeres y hombres
- Marco Europeo

Cuestionario de Perfil de Competencias (II)

1. En el siguiente listado aparece una serie de competencias y habilidades sugeridas para el desempeño adecuado como profesional de Ingeniería Industrial. Teniendo en cuenta su actividad laboral, piense en las características necesarias para desempeñar el puesto que ocupa de forma adecuada y valore la importancia de cada una de ellas indicando el grado según la siguiente escala:

0: No procede, nada importante	2: Bastante importante
1: Algo importante	3: Muy importante

Finalmente, si lo considera oportuno, añada otras habilidades o competencias necesarias para el desempeño de su trabajo.

COMPETENCIAS Y HABILIDADES		0	1	2	3
1.1	Ambición				
1.2	Aptitud numérica				
1.3	Aptitudes mecánicas				
1.4	Asertividad o autoconfianza				
1.5	Atención al detalle				
1.6	Autocontrol. Estabilidad emocional				
1.7	Búsqueda de la excelencia. Orientación a la calidad				
1.8	Capacidad de abstracción				
1.9	Capacidad de análisis				
1.10	Capacidad de atención y concentración				
1.11	Capacidad de ejecución				
1.12	Capacidad de escucha activa				
1.13	Capacidad de innovación				

BLOQUE
PREGUNTAS 1:

VALORACIÓN,
SEGÚN LA
IMPORTANCIA, DE
UNA SERIE DE
CARACTERÍSTICAS

Cuestionario de Perfil de Competencias (III)

En las siguientes preguntas, marque con una cruz el grado en el que se identifica con cada una de las afirmaciones presentadas según la siguiente escala:

1: Nada **2: Muy poco** **3: Algo** **4: Bastante** **5: Mucho**

2. El ejercicio de su profesión le permite:

		1	2	3	4	5
2.1	Alcanzar estatus y prestigio social					
2.2	Obtener un salario elevado					
2.3	Compaginar el trabajo con otras actividades					
2.4	Tener muchas salidas profesionales					
2.5	Desarrollar mi vocación					
2.6	Desarrollar mis capacidades					
2.7	Tener influencia sobre las personas					
2.8	Ayudar a los demás					
2.9	Relacionarse con otras personas					

PREGUNTAS 2:
MOTIVACIONES O
EXPECTATIVAS

PREGUNTAS 3:
BARRERAS

3. Las dificultades encontradas para ejercer esta profesión hacen referencia a:

		1	2	3	4	5
3.1	Falta de formación					
3.2	Discriminación de género					
3.3	Intrusismo profesional					
3.4	Compatibilización de la vida laboral con la personal y familiar					
3.5	La falta de confianza en uno/a mismo/a					

PREGUNTA 4:
ESTEREOTIPOS DE
GÉNERO

4. Piensa que esta profesión es:

más propia de mujeres
 más propia de hombres
 no hay diferencias

¿Por qué? _____

Análisis de datos

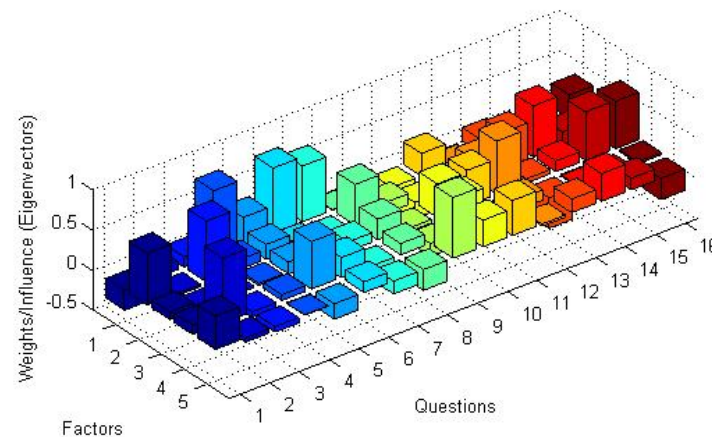
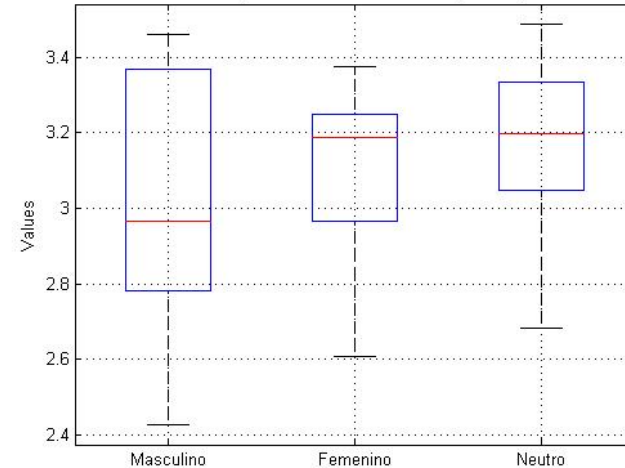
ANÁLISIS ESTADÍSTICO:

Cálculo de medias, medianas, varianzas, valores máximos y mínimos, etc.

ANÁLISIS FACTORIAL:

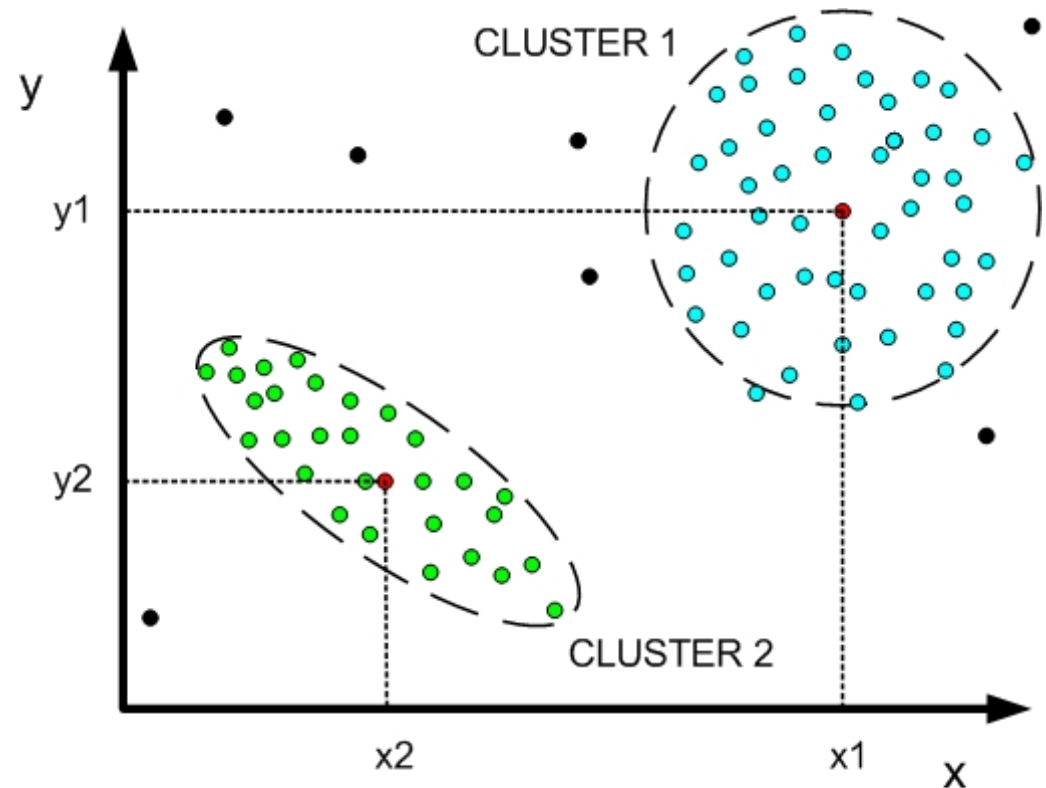
Reducción de variables a un conjunto de factores o componentes principales, en donde unas variables predominan sobre otras según grados de correlación en las respuestas

Análisis estadístico, respuestas a características, mujeres Ingeniería Industrial



Análisis de datos (II)

ANÁLISIS DE CLUSTERING*:
Agrupación de respuestas comunes formando *prototipos* o corrientes de opinión generalizadas



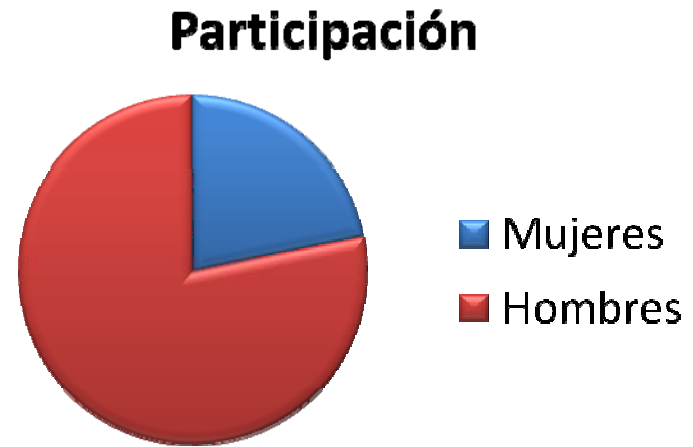
(x_1, y_1) CLUSTER1 centre
(x_2, y_2) CLUSTER 2 centre

* Agrupamiento

Participación

ESTADÍSTICAS DE PARTICIPACIÓN, RESPUESTAS DE
COLEGIADOS COLEGIO OFICIAL DE INGENIEROS
INDUSTRIALES DE VALENCIA:

MUJERES	HOMBRES
117	420
21.8 %	78.2 %



Resultados y Conclusiones

- a) Valoración de las características
- b) Porcentajes de género en el perfil de competencias, según la valoración de características
- c) Perfil de percepción de estereotipos
- d) Análisis factorial a la valoración de características
- e) Valoración de las motivaciones
- f) Valoración de las barreras

Resultados y Conclusiones (a)

VALORACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS:

	MUJERES	HOMBRES
Características más valoradas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solución de problemas: análisis, diagnóstico y aportación de soluciones 2. Capacidad de análisis 3. Responsabilidad 4. Tomar decisiones con seguridad 5. Sentido práctico 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solución de problemas: análisis, diagnóstico y aportación de soluciones 2. Capacidad de análisis 3. Asertividad o autoconfianza 4. Responsabilidad 5. Capacidad de trabajo
Características menos valoradas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de innovación 2. Creatividad e imaginación 3. Sensibilidad 4. Aptitudes mecánicas 5. Ambición 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creatividad e imaginación 2. Visión espacial 3. Respeto de la pluralidad y la diversidad. Tolerancia 4. Aptitudes mecánicas 5. Sensibilidad

Resultados y Conclusiones (b)

PORCENTAJES DE GÉNERO EN EL PERFIL DE COMPETENCIAS:

- Cada característica tiene asignada un género (masculino, femenino o neutro)
- La distribución de las valoraciones según el género asignado permite identificar el posible perfil de diversidad en la profesión

Los siguientes porcentajes están ponderados según el número de características pertenecientes a cada género:

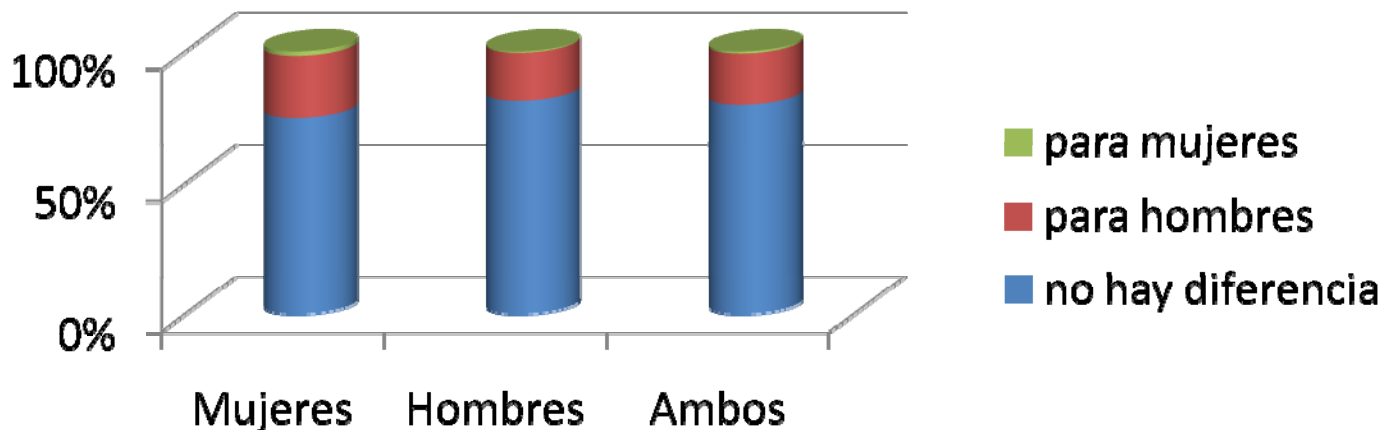
	MUJERES	HOMBRES	TODOS
Características Masculinas	32.4 %	33 %	33 %
Características Femeninas	33.4 %	33 %	33 %
Características neutras	34.2 %	34 %	34 %

Resultados y Conclusiones (c)

PERFIL DE PERCEPCIÓN DE ESTEREOTIPOS:

Piensa que la profesión de Ingeniería Industrial es más apropiada ...

	Para mujeres	Para hombres	No hay diferencia
MUJERES	2 (1.7 %)	27 (23.5 %)	86 (74.8 %)
HOMBRES	2 (0.5 %)	75 (18.2 %)	334 (81.3 %)
AMBOS	4 (0.8 %)	102 (19.4 %)	420 (79.8 %)



Resultados y Conclusiones (d)

ANÁLISIS FACTORIAL EN LA VALORACIÓN DE CARACTERÍSTICAS:

El conjunto de datos ha sido reducido a CINCO factores o componentes principales, tanto en mujeres como en hombres, ordenados según importancia. En cada factor se indican las características con mayor peso, indicando una mayor correlación

F	MUJERES	HOMBRES
1	Capacidad de abstracción Capacidad de análisis Capacidad de atención y concentración	Capacidad de análisis Capacidad de atención y concentración Capacidad de observación
2	Ambición Capacidad de liderazgo individual y dotes de mando Habilidad para motivar Tomar iniciativas	Capacidad de liderazgo individual y dotes de mando Habilidad para motivar
3	Manejo del estrés	Sentido práctico Solución de problemas: análisis, diagnóstico y aportación de soluciones Tomar decisiones con seguridad
4	Capacidad de observación Capacidad de percepción	Respeto de la pluralidad y la diversidad. Tolerancia
5	Aptitud numérica	Aptitudes mecánicas Visión espacial

Resultados y Conclusiones (e)

MOTIVACIONES:

	MUJERES	HOMBRES
Mayor importancia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relacionarse con otras personas 2. Desarrollar mis capacidades 3. Desarrollar mi vocación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relacionarse con otras personas 2. Desarrollar mis capacidades 3. Desarrollar mi vocación
Menor importancia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tener influencia sobre las personas 2. Obtener un salario elevado 3. Compaginar el trabajo con otras actividades 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Obtener un salario elevado 2. Tener influencia sobre las personas 3. Compaginar el trabajo con otras actividades

Resultados y Conclusiones (g)

BARRERAS:

	MUJERES	HOMBRES
Mayor importancia	Compatibilizar la vida laboral con la personal y familiar	Compatibilizar la vida laboral con la personal y familiar
Menor importancia	Falta de confianza en uno/a mismo/a	Discriminación de género

Colegiados Psicología

ESTADÍSTICAS DE PARTICIPACIÓN, RESPUESTAS DE
COLEGIADOS COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE
VALENCIA:

MUJERES	HOMBRES
100	24
80.6 %	19.4 %



■ Mujeres
■ Hombres

Resultados y Conclusiones (a)

VALORACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS:

	MUJERES	HOMBRES
Características más valoradas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escucha activa 2. Empatía 3. Asertividad 4. Capacidad de observación 5. Autocontrol 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solución de problemas: análisis, diagnóstico y aportación de soluciones 2. Empatía 3. Asertividad 4. Capacidad de observación 5. Autocontrol
Características menos valoradas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión del tiempo 2. Tomar iniciativas 3. Espíritu de sacrificio 4. Capacidad de liderazgo 5. Ambición 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad para gestionar la información 2. Tomar iniciativas 3. Espíritu de sacrificio 4. Capacidad de liderazgo 5. Ambición

Resultados y Conclusiones (b)

PORCENTAJES DE GÉNERO EN EL PERFIL DE COMPETENCIAS:

- Cada característica tiene asignada un género (masculino, femenino o neutro)
- La distribución de las valoraciones según el género asignado permite identificar el posible perfil de diversidad en la profesión

Los siguientes porcentajes están ponderados según el número de características pertenecientes a cada género:

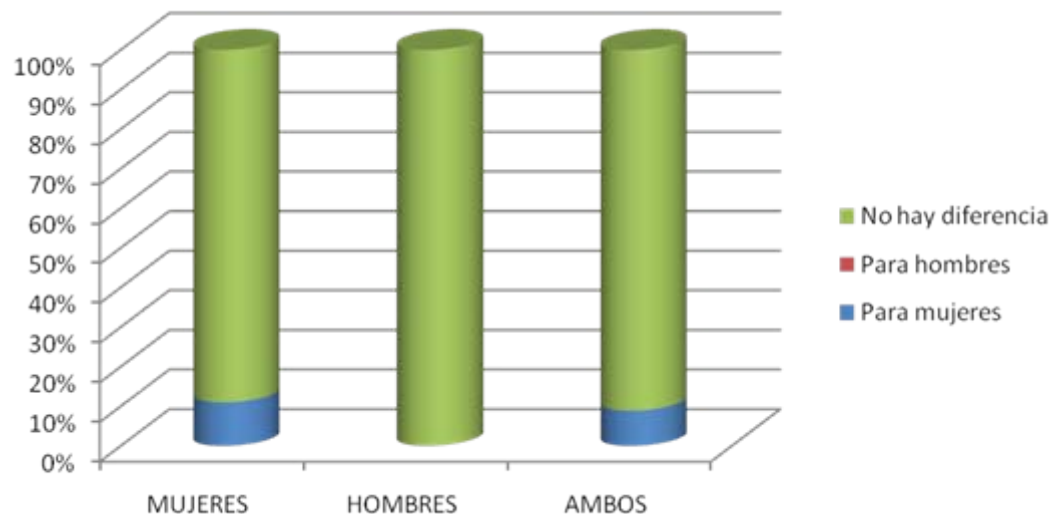
	MUJERES	HOMBRES	TODOS
Características Masculinas	31 %	33 %	31 %
Características Femeninas	35 %	34 %	35 %
Características neutras	34 %	33 %	34 %

Resultados y Conclusiones

PERFIL DE PERCEPCIÓN DE ESTEREOTIPOS:

Piensa que la profesión de Psicología es más apropiada

	Para	Para	No hay diferencia
MUJERE	11 (11 %)	0 (0 %)	89 (89 %)
HOMBR	0 (0 %)	0 (0 %)	24 (100 %)
AMBOS	11 (8.9 %)	0 (0 %)	113 (90.1 %)



Resultados y Conclusiones (d)

ANÁLISIS FACTORIAL EN LA VALORACIÓN DE CARACTERÍSTICAS:

El conjunto de datos ha sido reducido a CINCO factores o componentes principales, tanto en mujeres como en hombres, ordenados según importancia. En cada factor se indican las características con mayor peso, indicando una mayor correlación

Resultados y Conclusiones

F	MUJERES	HOMBRES
1	<p>Capacidad para la organización</p> <p>Capacidad para el liderazgo</p> <p>Fijar objetivos</p> <p>Gestión del tiempo</p> <p>Tomar iniciativas</p>	<p>Capacidad para la resolución de problemas</p> <p>Capacidad para desarrollar las propias competencias</p> <p>Constancia, perseverancia</p>
2	<p>Asertividad</p> <p>Capacidad para la atención y concentración</p> <p>Capacidad para el pensamiento creativo y nuevas ideas</p>	<p>Capacidad de interpretación</p> <p>Capacidad para hablar en público</p> <p>Capacidad para el pensamiento creativo y nuevas ideas</p>
3	<p>Capacidad para desarrollar las propias competencias</p> <p>Empatía</p>	<p>Asertividad</p> <p>Autocontrol</p>
4	<p>Capacidad de análisis y síntesis</p> <p>Capacidad de comunicación oral y escrita</p>	<p>Capacidad de escucha activa</p> <p>Fijar objetivos</p>
5	<p>Capacidad para trabajo en equipo</p> <p>Capacidad para adaptarse a las nuevas situaciones</p>	<p>Ambición</p> <p>Capacidad de liderazgo</p>

Resultados y Conclusiones (e)

MOTIVACIONES:

	MUJERES	HOMBRES
Mayor importancia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ayudar a otras personas 2. Desarrollar mis capacidades 3. Desarrollar mi vocación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ayudar a otras personas 2. Desarrollar mis capacidades 3. Desarrollar mi vocación
Menor importancia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alcanzar status y prestigio social 2. Tener muchas oportunidades profesionales 3. Ejercer una influencia sobre otras personas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tener muchas oportunidades profesionales 2. Obtener un salario adecuado 3. Compaginar el trabajo con otras actividades

Resultados y Conclusiones (f)

CLUSTERING A MOTIVACIONES:

Motivaciones	Cluster	Cluster 2	Cluster 3
Prestigio social	Algo	Algo	Muy Poco
Salario elevado	Bastant	Algo	Muy Poco
Compaginar trabajo con otras	Bastant	Algo	Algo
Tener salidas profesionales	Algo	Algo	Muy Poco
Desarrollar vocación	Mucho	Bastante	Bastante
Desarrollar capacidades	Mucho	Bastante	Bastante
Influencia sobre las personas	Algo	Algo	Muy Poco
Ayudar a los demás	Mucho	Bastante	Bastante
Relacionarse con otras personas	Bastant	Bastante	Bastante
Núm. De mujeres	40	31	29
Núm. De hombres	8	9	7

Resultados y Conclusiones (g)

BARRERAS:

	MUJERES	HOMBRES
Mayor importancia	Encontrar una oferta	Encontrar una oferta
Menor importancia	Discriminación de género	Discriminación de género

Resultados y Conclusiones (h)

CLUSTERING A BARRERAS:

Barreras	Cluster1	Cluster 2	Cluster 3
Falta de formación	Algo	Algo	Muy Poco
Falta de experiencia	Algo	Bastante	Muy Poco
Dificultad por encontrar una oferta	Bastante	Bastante	Algo
Discriminación de género	Algo	Muy Poco	Nada
Intrusismo profesional	Bastante	Algo	Muy Poco
Compatibilizar vida laboral con vida privada	Algo	Muy Poco	Muy Poco
Falta de confianza en uno/a mismo/a	Muy Poco	Algo	Nada
Núm. De mujeres	37	31	32
Núm. De hombres	8	9	7

Conclusiones

- Las características más y menos valoradas por hombres y mujeres son similares, distintas en ambas profesiones
- El perfil de competencias es diverso (mismo peso de las tres opciones de género en el total de valoración de las características) y similar en ambas profesiones
- La mayoría de mujeres y hombres colegiados piensa que la profesión la puede desempeñar indistintamente un hombre o una mujer. Casi la totalidad del resto, piensan estereotipadamente en la profesión
- Las motivaciones de mujeres y hombres son similares, en ambos casos
- La valoración de las barreras o dificultades encontradas también es similar en mujeres y en hombres, pero distinta en ambas profesiones

Otras actividades del Proyecto

Análisis escolar

- Estereotipos a nivel de estudiantes
- Influencia del centro y del entorno
- Posibilidades de actuación:
 - Charlas, conferencias, seminarios
- Evolución del estereotipo

Análisis transnacional

- Toma de datos en profesionales en Reino Unido y Bélgica
- Resultados similares en:
 - Estereotipos
 - Motivaciones
 - Barreras
- Tanto en Ingeniería como en Psicología



Departamento de Ingeniería
de Sistemas y Automática

Universidad Politécnica de
Valencia



Institut Universitari d'Estudis
de la Dona

Universitat de València -
Estudis Generals