

ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO



EN LA
ELECCIÓN
DE ESTUDIOS
SUPERIORES

ASOCIACIÓN DE MUJERES
DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
AMESPA



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA
Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA ELECCIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	05
1. EL PORQUÉ DEL PRESENTE ESTUDIO	05
2. OBJETIVOS	06
3. METODOLOGÍA DE TRABAJO	06
CAPÍTULO I. ORIENTACIÓN Y TOMA DE DECISIONES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	09
CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA ELECCIÓN DE ESTUDIOS EN EL ALUMNADO DE ASTURIAS	19
CAPÍTULO III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
BIBLIOGRAFIA	54

INTRODUCCIÓN

1. EL PORQUÉ DEL PRESENTE ESTUDIO

Uno de los grandes retos y objetivos de la igualdad a lo largo de los años ha sido y es lograr la paridad, la presencia y representatividad de hombres y mujeres en todos los sectores, actividades profesionales y económicas y puestos de trabajo.

El Instituto Nacional de Estadística a través de sus censos demográficos, recoge que a 1 de julio de 2019 la población total residente en España era de 47 millones de personas de las que 23M son hombres y 24M son mujeres. Puesto que el movimiento y crecimiento demográfico muestra ese equilibrio entre sexos de forma natural, podemos a priori partir de la hipótesis de que esta distribución debería darse en mayor o menor medida en todos los ámbitos, especialmente si tenemos en cuenta que no existe un determinismo biológico (mucho menos ligado al sexo de las personas) por el que el comportamiento humano sea innato, determinado por los genes y el tamaño del cerebro lo que establecería un desarrollo predeterminado de las distintas áreas cerebrales (ligadas a capacidades y a la posibilidad de desempeñar mejor o peor una actividad o función). Esta teoría determinista ha supuesto durante años descartar la influencia que tiene el entorno y especialmente la educación y socialización de género. A pesar de que ha sido refutada a través de múltiples estudios sociales y de desarrollo evolutivo, aún se mantiene vigente en algunos ámbitos como parte del imaginario colectivo y se continúa transmitiendo o perpetuando en estereotipos y roles sociales de género.

No obstante, los datos actuales siguen mostrando que el reparto sigue siendo desigual. Atendiendo al mercado laboral, seguimos encontrando una clara feminización y masculinización de actividades y sectores que es la base, a su vez, de desigualdades salariales y laborales. La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres puso especial hincapié en eliminar las brechas existentes, fomentando el desarrollo e implantación de planes de igualdad (de forma obligatoria o voluntaria según el caso), mediante la puesta en marcha de acciones positivas en áreas relevantes de la empresa, siendo una de las piezas clave del proceso lograr la paridad en todos los niveles de la empresa (tanto horizontal como verticalmente). La puesta en práctica ha detectado un nuevo escollo, ¿cómo lograr trabajadores/as de una actividad tradicionalmente feminizada o masculinizada del sexo subrepresentado si éste no cumple con los requisitos mínimos formativos que requiere el puesto? Es decir, ¿cómo puede una empresa dedicada por ejemplo al mantenimiento y las reformas llegar al ideal 40% si apenas hay mujeres que estudien esos ciclos formativos o como una empresa de ayuda a domicilio puede lograr que su plantilla esté formada por el 40% de auxiliares varones si apenas hay hombres que accedan a la titulación exigida por ley para desempeñar ese puesto?

Por tanto, la segregación en el mercado laboral no deja de ser una consecuencia de un problema con una base mucho más profunda y que no podremos solucionar si no

ponemos el foco y el esfuerzo en la raíz. Más allá de trabajar únicamente en concienciar al empresariado y personal de recursos humanos de las empresas para que pongan en marcha estas medidas (aspecto altamente necesario), es fundamental analizar el propio proceso laboral y retrotraernos al origen, en el que encontramos que cuestiones como la elección de estudios (no sólo superiores sino las modalidades, áreas o simplemente asignaturas optativas que ya desde el instituto se nos ofrecen y que encauzan las decisiones posteriores) generan un importante sesgo o punto de inflexión que explica las diferencias que se detectan posteriormente.

Los datos del Ministerio de Educación respecto a la matriculación indican que el 40,92% del alumnado elige el área de ciencias sociales y jurídicas, siendo el 61,52% mujeres. En el lado opuesto se encuentra el área de ingeniería y arquitectura con un 24,19% de alumnado del que el 72,73% son hombres. Pero, ¿qué subyace a esta elección? ¿Qué variables influyen para que a pesar del paso del tiempo y el cambio generacional y social, la evolución de los datos siga manteniendo la misma brecha? El presente estudio pretende ahondar en esta cuestión, detectando variables que expliquen este fenómeno y sobre todo, detectar mejoras en el sistema que permitan solventarlo y permitir una elección libre sin sesgos de género.

2. OBJETIVOS

El objeto de este estudio es tratar de detectar qué variables han podido influir y cuáles no en el proceso de toma de decisiones de estudios por parte de actuales estudiantes de Bachillerato, Formación Profesional y Grados universitarios.

Se ha ahondado no sólo en cuestiones meramente formativas sino en percepciones y valoraciones relativas tanto a las capacidades de la propia persona, su entorno de referencia, etc. Es decir, que no se analiza el propio proceso reglado dentro del centro educativo (si son acertadas o no las actividades que se realizan en esta materia) sino como el alumnado afronta el proceso de manera individual.

3. METODOLOGÍA DE TRABAJO

La metodología de trabajo ha estado determinada por las características de la población objeto de estudio: estudiantes que recientemente han tenido que pasar por un proceso de toma de decisiones en materia de estudios.

Para el equipo investigador, esta población está formada por:

- alumnado de 1º de Bachillerato puesto que ya han tenido que tomar su primera decisión: elegir una modalidad o área (social, tecnológica, ciencias, ...) que determinará en gran medida las opciones posteriores de estudios superiores (en base a la modalidad elegida podrás acceder a determinados estudios pero ya no a otros).
- alumnado de formación profesional (tanto de grados medios como superiores) que ya han elegido no sólo una rama sino una profesión específica.

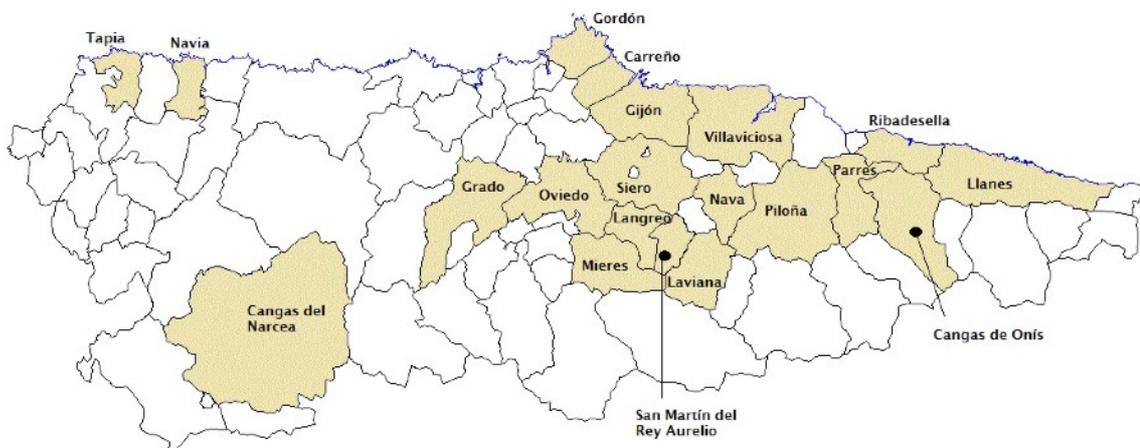
- alumnado de grados universitarios. A diferencia de los anteriores han pasado ya por un proceso de elección más amplio puesto que han tenido que acceder desde Bachillerato (1ª toma de decisión). Se ha seleccionado a alumnado de primer curso puesto que son los que tienen el proceso más reciente y, por tanto, pueden ser más conscientes de él.

Si bien es cierto que en etapas anteriores a las antes descritas ya se han podido realizar elecciones parciales (por ejemplo de asignaturas), no obstante, se optó por descartarlas puesto que el nivel de análisis por parte del/a estudiante requería una madurez y una capacidad de análisis propia de edades más altas. Asimismo, al tratarse de enseñanzas obligatorias en muchos casos lleva al alumno/a más a la transición por los estudios que a la propia elección consciente.

En segundo lugar, fue necesario tener en cuenta que el acceso a esta población objetivo requería el contacto a través de los propios centros en los que actualmente reciben formación y que éstos prestasen no solo su colaboración en la distribución sino parte de su tiempo de docencia para que sus alumnos/as cubriesen los datos que se les pedían.

El tercer factor relevante fue lograr la mayor representatividad de la muestra seleccionada. Esto implicaba no sólo tener en cuenta la variable sexo, logrando paridad en la respuesta, sino que era imprescindible tener en cuenta dos variables más:

- Zona geográfica: mostrando la diversidad de la enseñanza y de quienes la forman. Aunque el mayor número de centros se concentra en la zona urbana central, no se podía eliminar la visión y experiencia de las zonas periféricas, interiores o de núcleos poblacionales más pequeños. Al analizarse variables personales es necesario contar con representantes de todas las zonas porque el entorno social, familiar, etc. es distinto y la influencia del mismo puede ser importante. En relación a este punto, se adjunta un mapa con las zonas que finalmente participaron en el estudio:



- Modalidades de estudios: de manera abreviada, siempre se ha hablado de estudios “de letras y de ciencias” y resultaba fundamental dado el objeto de estudio incluir esta variable en la elección de la muestra, logrando un cierto equilibrio en la tasa de respuesta de ambas opciones.

Todos los aspectos antes mencionados llevaron a la elección de la encuesta estructurada con mayoría de preguntas cerradas y respuesta de elección múltiple como la mejor opción para la recogida de información. Por dos razones fundamentales:

- Es rápida de pasar y responder, lo que limita el tiempo que los centros tienen que ceder para su cumplimentación
- Aunque aporta menos información porque facilitamos un número limitado de respuestas, resulta más ágil para la persona encuestada puesto que solo debe elegir que opción encaja en su situación particular y no debe pensar la respuesta de cero. Facilita la participación y que las encuestas se cubran en su totalidad.

Se incluyeron también en la encuesta un número reducido de preguntas abiertas con el fin de ahondar en algunos temas importantes que requerían de matizaciones o explicaciones, pero sin obligatoriedad de respuesta por parte del alumnado.

Finalmente, tal como podrá ver con más detalle en el capítulo II, se obtuvieron un total de 529 encuestas, 290 de mujeres y 239 de hombres.

Todos los datos obtenidos han sido tratados con confidencialidad (se mostrarán datos globales de respuesta sin identificación) mediante un programa estadístico de análisis a partir de los cuales se han extraído conclusiones y recomendaciones que serán expuestos en el capítulo III del presente estudio.

CAPÍTULO I. ORIENTACIÓN Y TOMA DE DECISIONES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La elección que el alumnado tiene que realizar al terminar la educación secundaria es una de las más importantes de su vida ya que marcará en muchos aspectos su futuro.

Para favorecer este proceso es fundamental que tomen conciencia de la importancia de buscar información además de que desde su entorno también se favorezca este proceso con la ayuda tanto de profesionales que sepan orientarles así como de padres/madres, familiares y grupo de amistades que deben ofrecerles una opinión objetiva o imparcial posible sobre el tema. Esto implica, por tanto, que los grupos de referencia que colaboran en esta orientación (tanto profesionales como informales) deben tener un conocimiento y fuentes fiables a las que recurrir.

Son muchos los estudios que se han centrado en estudiar qué factores influyen en el proceso de toma de decisiones en la elección de estudios, incluyendo muchos de ellos la variable sexo/género como relevante a la hora de detectar diferencias. Una clasificación interesante de los factores que influyen en la elección de estudios es la de Royo y Jimenez que M^a Josefa Mosteiro (1997) incluye en su estudio¹. Así, habla de:

- Factores socioeconómicos: raza, sexo, familia, entorno social...
- Factores psicológicos: inteligencia, aptitudes, intereses...
- Factores pedagógicos: información y asesoramiento, orientación escolar, rendimiento académico...
- Factores institucionales: limitaciones de plazas, dificultad de los estudios, características o prestigio de los centros...

Estudios como los realizados por Fondevila-Gascón, Carreras y Del Olmo² (2012) o por Vertsberger y Gati³ (2015), señalan que las fuentes de información más utilizadas por el alumnado previo al acceso a la universidad son las procedentes de los centros donde estudian (profesorado, tutores/as, responsables de la orientación del centro y estudiantes de la universidad), las personas de su entorno próximo (familia y amistades), y los medios de comunicación (siendo Internet el preferido, frente a otros como radio, televisión o prensa).

¹ “El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos”.

² Citado en “¿Cuáles son los motivos y las fuentes de información más utilizados por el alumnado de bachillerato para elegir carrera universitaria”.

³ Citado en “¿Cuáles son los motivos y las fuentes de información más utilizados por el alumnado de bachillerato para elegir carrera universitaria”.

El alumnado no tendría en cuenta todos estos aspectos exclusivamente sino que tomarán en consideración otros a la hora de tomar su decisión final. En este sentido, el alumnado toma la decisión de acuerdo a cinco grandes motivaciones: afiliación e interés por las relaciones personales, logro y prestigio, poder e influencia, superación de problemas afectivos y motivación extrínseca (López, González, y Rodríguez, 2008; Skatova y Ferguson, 2014⁴).

A pesar de que a simple vista parece que los motivos o motivaciones son comunes, a la hora de la verdad existen grandes diferencias entre hombres y mujeres a la hora de elegir estudios superiores. Esto queda demostrado en los porcentajes de matriculación, donde se pueden observar claras diferencias en la elección con unas áreas muy feminizadas y otras muy masculinizadas.

La principal razón de esta segregación de estudios la identifican Mosteiro y Porto⁵ (2017): a lo largo de nuestro desarrollo, las personas incorporamos a nuestra vida las normas socialmente aceptadas o establecidas, es decir, vamos conformando nuestra identidad, asimilando conductas, costumbres, roles... según seamos mujeres u hombres. Es la socialización de género que determina, a través de estereotipos y prejuicios, qué actividades y profesiones son más adecuadas para las mujeres y para los hombres, o cuales son aquellas mejor adaptadas a las distintas capacidades que posee cada uno de ambos grupos.

Sostienen las autoras que ambos sexos desde distintas etapas educativas adquieren y mantienen una imagen estereotipada de las profesiones, creyendo por ejemplo, que los hombres estarían más capacitados para profesiones relacionadas con la ciencia y las mujeres a su vez, a las tareas que tengan que ver con el cuidado.

A pesar de los avances y de que hoy en día las mujeres pueden acceder a las mismas ocupaciones que los hombres, a la hora de elegir estudios universitarios, siguen existiendo, como se señaló anteriormente, sesgos muy marcados que se evidencian en los diferentes porcentajes de matriculación. Hay carreras asociadas a los hombres como por ejemplo las ingenierías, mientras que otras están más asociadas a mujeres, como por ejemplo, la educación.

Por su parte, Navarro y Casero⁶ (2012) afirman que frente a la realidad de que hay carreras que escogen un porcentaje muy alto de hombres y muy bajo mujeres y viceversa, surge la necesidad de analizar el proceso que lleva a los jóvenes a tomar estas decisiones puesto que esto condicionará su futuro. Esta propuesta se ha pretendido abordar desde diversas perspectivas que han aportado numerosos autores.

⁴ Citado en “¿Cuáles son los motivos y las fuentes de información más utilizados por el alumnado de bachillerato para elegir carrera universitaria”.

⁵ “Análisis de los estereotipos de género en alumnado de Formación Profesional: diferencias según sexo, edad y grado”.

⁶ “Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios”.

Pernas y Vila⁷ (2014) plantean la necesidad de analizar si este efecto se debe a la experiencia concreta, es decir, a factores como el juego en la infancia (distinto en hombres y en mujeres), qué se conoce, etc. más que a la capacidad atribuida a cada sexo.

Vázquez y Manassero⁸ (2015) explican que ambos sexos poseen capacidades similares para estudiar ciencia y tecnología y que la brecha de género que existe a la hora de elegir sus estudios parece surgir más de otros aspectos actitudinales y de socialización.

Mosteiro (1997) relaciona las diferencias de elección con diferentes motivos, como pueden ser: las expectativas de autoeficiencia profesional, el autoconcepto sexual, los roles de género, la madurez vocacional, los estereotipos de género...

Sainz y Meneses⁹ (2018) aseguran que profundizar en la existencia del sexismo académico es fundamental para saber con más detalle por qué las chicas prefieren o están más motivadas para las materias que tienen un rol de género tradicionalmente más femenino y los chicos para las que tienen un rol más masculino.

Todos los estudios anteriores permiten asentar una base sobre la que abordar un nuevo análisis que contemple variables y factores no tenidas en cuenta hasta el momento más allá de la mera exposición teórica puesto que, al margen de ello, la realidad nos muestra que la segregación y la brecha se ha mantenido prácticamente constante a lo largo de los años. Si atendemos a los datos de matriculación, se ve claramente como el sexo (y el género asociado a él) es un factor diferenciador. Son claras las “elecciones/preferencias” de uno u otro sexo por uno u otro campo: si atendemos por ejemplo a los datos de la tabla 1 sobre matriculación en bachillerato, en la modalidad de artes la tasa de mujeres duplica a la de hombres desde el año 2006. En el caso de las ciencias, aunque las diferencias se habían casi eliminado, a partir del año 2012 la tasa de matriculación de mujeres se ha reducido progresivamente de nuevo. En el área de humanidades y ciencias sociales, la tasa de hombres se mantiene inferior aunque existe un cierto equilibrio entre sexos.

TABLA 1. MATRICULACIONES EN BACHILLERATO POR MODALIDAD. EVOLUCIÓN

Modalidad Bachillerato	2006-2007		2009-2010		2012-2013		2015-2016		2017-2018	
	Hombre	Mujeres								
Artes	141	330	208	400	197	414	211	459	220	405
Ciencias	3443	3106	3323	3311	3117	2723	3162	2696	3303	2673
Humanidades y CCSS	2197	3558	2181	2792	2434	3170	2511	3137	2395	3080

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del SADEI y el Ministerio de Educación

⁷ “Orientación educativa sin sesgos de género antes de la Universidad”

⁸ “La elección de estudios superiores científico-técnicos: análisis de algunos factores determinantes en seis países”

⁹ “Brecha y sesgos de género en la elección de estudios y profesiones en la educación secundaria”

En las tablas 2 y 3 se representa la evolución de las matriculaciones en la formación profesional de grado medio y superior. En este ámbito la brecha y la masculinización y feminización son aún más claras que en el bachillerato. La brecha en actividades claramente feminizadas o masculinizadas es del doble en el menor de los casos y hasta 3 y 4 veces superior en los más extremos.

TABLA 2. MATRICULACIONES EN CICLOS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL. EVOLUCIÓN

	2006-2007		2009-2010		2012-2013		2015-2016		2017-2018	
	Hombres	Mujeres								
Actividades agrarias	37	7	28	8	100	38	72	16	48	5
Actividades físicas y deportivas	47	37	65	34	81	34	89	35	113	15
Actividades marítimo-pesqueras	41	0	66	32	76	2	69	8	55	5
Administración	155	608	142	625	0	5	240	444	265	412
Artes gráficas	22	32	30	32	46	37	36	30	41	28
Comercio y marketing	43	112	55	200	105	182	106	130	101	119
Comunicación, imagen y sonido	19	30	29	44	37	53	32	27	22	14
Edificación y obra civil	98	0	412	5	76	1	59	9	19	1
Electricidad y electrónica	646	15	324	15	850	90	724	27	579	25
Fabricación mecánica	474	9	410	8	491	37	460	5	453	12
Hostelería y turismo	160	161	143	110	275	224	276	239	229	208
Imagen personal	8	414	143	398	63	589	17	443	31	370
Industrias alimentarias	17	14	0	0	47	55	38	62	34	44
Informática	175	49	91	18	280	57	291	48	313	44
Madera y mueble	101	3	66	4	66	4	64	9	51	9

Mantenimiento de vehículos autopropulsados	500	7	379	31	623	61	564	14	544	28
Mantenimiento y servicios a la producción	344	3	475	7	655	62	544	15	406	8
Química	19	63	17	89	25	84	29	49	16	36
Sanidad	47	701	61	865	192	1410	382	1417	382	1328
Textil, confección y piel	1	10	0	3	3	35	2	30	3	44
Servicios socioculturales y a la comunidad			128	164	39	259	36	358	48	373

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del SADEI y el Ministerio de Educación

TABLA 3. MATRICULACIONES EN CICLOS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL. EVOLUCIÓN

	2006-2007		2009-2010		2012-2013		2015-2016		2017-2018	
	Hombres	Mujeres								
Actividades agrarias	78	15	68	22	88	25	85	19	174	29
Actividades físicas y deportivas	102	58	95	47	127	40	209	70	216	61
Actividades marítimo-pesqueras	46	3	68	7	89	6	91	6	91	7
Administración y gestión	186	582	209	589	254	597	345	528	363	571
Artes gráficas	29	54	28	54	38	57	42	50	46	51
Comercio y marketing	104	130	179	252	260	289	249	240	268	314
Comunicación, imagen y sonido	120	90	187	137	178	162	227	151	262	154
Edificación y obra civil	193	110	250	87	71	42	66	58	68	55

Electricidad y electrónica	622	40	542	28	650	47	525	43	722	54
Fabricación mecánica	298	9	173	15	390	23	392	42	397	30
Hostelería y turismo	66	212	77	167	196	319	247	387	220	384
Imagen personal	0	116	73	107	1	132	5	120	4	121
Industrias alimentarias	7	10	7	16	17	18	9	19	11	20
Informática	419	155	473	130	671	213	912	249	976	247
Madera, mueble y corcho	5	1	11	2	0	0	0	0	0	0
Mantenimiento de vehículos autopropulsados	143	32	251	80	369	74	452	118	535	104
Mantenimiento y servicios a la producción	157	2	58	2	202	4	184	2	173	3
Química	42	81	26	44	63	75	76	57	72	68
Sanidad	143	663	186	782	294	934	247	842	263	814
Servicios socioculturales y a la comunidad	39	410	46	642	52	774	104	861	91	895
Textil, confección y piel			0	0	39	2	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del SADEI y el Ministerio de Educación

En el caso de la universidad, reflejada en la tabla 4, el efecto se repite de nuevo con brechas muy marcadas y amplias. Por tanto, aunque en niveles inferiores se comprueba que las diferencias existen, éstas se acentúan y crecen a medida que se eleva el nivel de estudios, marcando mayores diferencias entre estudios “de mujeres” y “de hombres”.

TABLA 4. MATRICULACIONES POR RAMA DE ESTUDIO UNIVERSITARIO. EVOLUCIÓN

2006-2007	2009-2010	2012-2013	2015-2016	2017-2018
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

	Hombres	Mujeres								
Ciencias sociales y jurídicas	4120	8441	3655	7473	3346	6202	2825	4521	2842	4613
Ingeniería y arquitectura	6501	2739	5672	2300	5231	2033	3219	1168	3059	1107
Artes y humanidades	662	1206	540	950	753	1203	760	1179	762	1217
Ciencias de la salud	410	1502	439	1567	627	2026	662	2047	694	2009
Ciencias	878	1514	791	1184	812	1026	771	833	863	842

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del SADEI y el Ministerio de Educación

De esta forma las cifras año tras año continúan haciendo evidente las preferencias por un u otro campo según el sexo. Concluyendo así que las mujeres siguen optando por las opciones menos técnicas a pesar de que cuentan con las capacidades necesarias para poder desempeñarlas con éxito y los hombres no acceden en igual medida a aquellas relacionadas con “el otro”, con la atención, con el cuidado.

Martínez y Villuendas¹⁰ (2006) afirman que la mayor parte de los estudios que existen sobre estereotipos se basa en una técnica de adjetivos y se observa como existe un conjunto de rasgos más asociado a los hombres (competencia, liderazgo...) y otros más asociados a las mujeres (flexibles, sensibles a las necesidades del otro, afectivas...). Estos adjetivos asociados a cada sexo y transmitidos a través de socialización de género, contribuye en gran medida a asumir el rol de género, la determinación de capacidades y las actividades acordes a ellas, lo que explicaría esta elección tan dispar.

No obstante esta socialización basada en estereotipos y roles de género en el entorno académico no explica por si sola estas diferencias de elección sino que tiene que ir más allá y afectar a un mayor número de entornos de interacción del alumnado. En los últimos años, se han iniciado múltiples actividades que potencian y fomentan la eliminación de estos estereotipos en la elección de carreras universitarias por ejemplo y aunque la matriculación ha aumentado, la brecha se mantiene constante.

Si atendemos a las acciones que se realizan en la Orientación vocacional desde los centros podemos identificar, entre otras:

- Charlas de orientación, coloquios
- Talleres
- Asesoramiento individualizado
- Visitas a centros de trabajo

¹⁰ “Las mujeres en la formación superior: elección de carrera versus estereotipos de género y neosexismos”

- Visitas guiadas a la Universidad
- Ferias de educación
- Análisis de perfiles aptitudinales
- Algunos centros realizan prácticas laborales

En líneas generales, casi todas estas acciones se llevan a cabo de manera bastante genérica, logrando únicamente que el alumnado conozca las principales carreras o los principales cursos de formación profesional que tiene a su alcance. De esta forma, al centrarse únicamente en breve información meramente descriptiva y académica, no se consigue llegar más allá para lograr una orientación totalmente efectiva, aportando por ejemplo datos sobre futuras áreas de trabajo, personas representativas de las actividades, logros importantes del sector, etc.

Por otro lado, es muy importante que esta orientación se realice totalmente libre de sesgos de género, por lo que cualquier acción o programa que se lleve a cabo deberá garantizar la igualdad. Siguiendo a Mosteiro podríamos destacar como los principales objetivos de estos programas, los siguientes:

- *“Motivar a los/as jóvenes para que realicen elecciones no tradicionales y sigan una formación que las cualifique para acceder a un abanico de empleos mucho más diversificado.*
- *Estimular a los/as jóvenes para que participen en sectores nuevos y en vías de expansión y concretamente en las nuevas tecnologías.*
- *Fomentar la implicación familiar en el proceso educativo y potenciar actitudes para un trato igualitario en el sistema familiar que conlleve a tomas de decisión vocacional sin estereotipos por razón de género.*
- *Intervenir con la familia, el alumnado y el centro presentando actitudes que favorezcan la igualdad sin condicionantes de género.*
- *Participación de las alumnas en la organización de actividades curriculares que favorezcan la toma de decisiones y la transición al mundo del trabajo a través del análisis de la mujer en la vida profesional.*
- *Eliminación de los estereotipos en los manuales escolares, en el conjunto de material pedagógico, en los instrumentos de evaluación y en el material de orientación.*
- *Utilización de un lenguaje no sexista para evidenciar la presencia de la mujer desde la realidad lingüística”.*

Es importante, además, que la Orientación profesional desde los centros tenga una participación activa por parte de las empresas para que resulte enriquecedora, algunas prácticas que la empresa puede ofrecer a los centros son:

CATEGORÍA	DEFINICIÓN
1 Visitas a empresas	Averiguar y examinar sobre el terreno las características del sector en el que la empresa desarrolla su actividad

2	Charlas sobre profesiones	Exposición y presentación ante los alumnos, por parte de profesionales de la/s empresa/s de experiencias concretas y de la realidad de una profesión en el entorno empresarial (contenido, relaciones, proyección, interacciones, etc.).
3	Exploraciones de empresas	Averiguar y examinar sobre el terreno las características de la empresa, o de una de sus actividades, a través de un contrato directo con su organización, funcionamiento, tipología de puestos de trabajo/perfiles laborales, productos y servicios.
4	Prácticas en empresas	Actividades realizadas por los estudiantes en organizaciones empresariales que tienen como objetivo complementar su formación y acercar al alumno a las realidades del ámbito profesional.
5	Sesiones temáticas o prácticas de actualización para profesores en empresas	Facilitar al profesorado el contacto con el mundo laboral permitiendo no solo actualizar conocimientos a través de programas de formación, sino también acceder a nuevas tecnologías, herramientas o metodologías de trabajo que mejoren los recursos pedagógicos en beneficio de los alumnos.
6	Actividades de creación de empresas por los alumnos	Orientar sobre los procesos y requisitos que implican la creación de una empresa, detectar jóvenes con espíritu empresarial, apoyar el paso de una idea a proyecto y de un proyecto a su ejecución.
7	Actividades de fomento de profesiones con alta demanda (tecnológico-científicas, etc.)	Estimular el interés hacia las profesiones con mayor demanda en el mercado laboral promoviendo el acercamiento de los jóvenes a los perfiles profesionales que necesita el empleo emergente.
8	Sesiones de RRHH, simulación de entrevistas de selección, etc.	Capacitar a los jóvenes para orientarles en la preparación de sus entrevistas de trabajo, mejorar su CV, su propia marca personal y desarrollar las habilidades y competencias que demandan hoy en día las organizaciones empresariales (trabajo en equipo, liderazgo, empatía, asertividad, proactividad, etc.).
9	Jornadas o talleres sobre economía y creación de empresas, etc.	Desarrollo de jornadas o de cursos en los que se oriente y se exponga a los alumnos respecto a la posibilidad de crear un proyecto empresarial propio, fundamentos de economía de empresa, finanzas básicas, etc.
10	Mentorías para la elección vocacional	Proceso por el cual un empresario o sus empleados se convierten en guías para la elección vocacional de los estudiantes, acompañándolos en la identificación de sus intereses, expectativas y aspiraciones profesionales, tomando en consideración sus características personales.
11	Concursos, programas y proyectos de emprendimiento	Fomentar, mediante la participación activa, el aprendizaje, el juego y la competición, la experiencia del emprendimiento, facilitando la interacción con las empresas mediante dinámicas innovadoras.

12	Programas de desarrollo de talento joven	Acciones para detectar talento en los alumnos, orientadas al desarrollo de proyectos profesionales.
----	--	---

Fuente: Fundación Bertelsmann¹¹ (2014)

Martínez¹² (2014) dice que ha de tenerse en cuenta que el profesorado “tiene una influencia considerable en el desarrollo vocacional del alumnado, tanto por acción o por omisión”, es decir, el profesorado influye tanto para bien como para mal en el desarrollo vocacional por lo que suponen una influencia muy importante en el futuro de sus alumnos/as, en aspectos tales como el desarrollo personal, social, académico y vocacional. Por ello la autora plantea que sea necesario un cambio de actitud y de trabajo en la mayoría de las aulas buscando promover que esta influencia sea lo más óptima posible.

A su vez, las familias suponen otra de las fuertes influencias en la toma de decisiones del alumnado, ya que éste tiene bastante en cuenta los intereses e inquietudes de sus padres/madres. Por ello es muy importante incorporarlas en el proceso de orientación vocacional y que trabajen conjuntamente con el centro. Siguiendo a Garay-Gordovil¹³ (2014) “el primer objetivo en este camino de colaboración entre familia y centro educativo para la orientación es ayudar a los centros a tener una visión más completa y profunda sobre las familias”. Asegura que una de las claves más importantes en los procesos de orientación es lograr que ambos (el centro y las familias) se “alien y trabajen conjuntamente”.

Para ello deben trabajar en muchos aspectos donde los más relevantes según esta autora serán:

- *‘Información,*
- *Formación,*
- *Comunicación,*
- *Participación’*

¹¹ “Guía de orientación profesional coordinada. Manual práctico para una orientación profesional de calidad en el ámbito educativo”.

¹² “El profesor como aliado de la orientación”.

¹³ “La importancia de las familias en los procesos de orientación”.

CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA ELECCIÓN DE ESTUDIOS EN EL ALUMNADO DE ASTURIAS

Se elaboró una encuesta específica compuesta por 43 preguntas distribuidas en 4 secciones o bloques. Por otro lado, puesto que nuestra muestra estaba compuesta por 3 tipos distintos de alumnado (distintos niveles formativos), se realizaron 3 modelos de encuesta adaptada a cada nivel aunque manteniendo tanto la estructura como el contenido. De esta manera, se obtuvo la misma información de todos ellos.

En relación a los bloques o secciones temáticas, a la vista de que existían muchos estudios previos en los que se analizaba el propio proceso de orientación, el equipo investigador no quiso centrarse exclusivamente en esa parte, sino que introdujo variables como la influencia del entorno próximo, la valoración personal y el autoanálisis y preguntas directas sobre la influencia del género. Todo ello, desde un punto de vista personal, es decir, se pedía al alumnado que diera su percepción sobre el proceso y sobre sí mismo/a.

La encuesta, tal como se ha comentado, consta de 43 preguntas: 7 abiertas en las que se permitía que el alumno/a matizase o explicase una pregunta anterior y el resto cerradas, de elección múltiple (dependiendo de la pregunta se podía elegir una o varias respuestas según se indicase). Estas preguntas se distribuyeron de la siguiente manera:

- ▶ 1ª sección: datos personales. En esta parte se les pedía información para trazar los perfiles como sexo, edad, curso, tipo de centro, estudios que está cursando. Se incluyó en este apartado una consulta sobre la familia: estudios y profesión de padre, madre y/o tutores legales. Se pretendía conocer la influencia del entorno más próximo y ésta no tiene por qué ser necesariamente verbal sino que puede venir por modelado, es decir, que los hijos/as sigan la línea que marcan sus referentes, especialmente de aquellos en los que los roles de género son muy marcados.
- ▶ 2ª sección: qué hiciste para tomar la decisión. En este bloque se pretende identificar qué factores les han ayudado, cuales han utilizado, que ayudas han recibido y cuáles y a quién se las han pedido. Por otro lado, también se quería conocer el tipo y volumen de información que habían manejado, es decir, en una sociedad con acceso ilimitado, realmente cuánta habían utilizado y hasta donde había llegado su búsqueda.
- ▶ 3ª sección: que características y capacidades crees que encajan contigo. Se les planteó una lista no tanto de cualidades (adjetivos) como de acciones, de conductas ligadas a la vida personal y laboral para ver con cuál se identificaban especialmente cada grupo (según sexo).
- ▶ 4ª sección: igualdad. Se incluyeron 5 preguntas sobre su percepción respecto a esta temática. Se pretendía comprobar si realmente estaban de acuerdo con estereotipos de género relacionados con el entorno laboral y sobre todo, si se mantiene la idea de que las capacidades y los gustos de hombres y mujeres son diferentes e innatos.

A continuación, se pondrán los datos recogidos y el análisis de las respuestas obtenidas para las diferentes preguntas realizadas al alumnado.

SECCIÓN 1: PERFILES

En esta primera sección se ha recogido información para poder crear los perfiles de la muestra. En el caso concreto de este estudio, se ha tenido siempre en cuenta la variable sexo, separando respuestas de ambos grupos y también el tipo de estudios en aquellas situaciones en las que parecía relevante. En el caso de los perfiles de respuesta, en el apartado 1 se expone la tasa de respuesta global, mientras que en los apartados 2, 3 y 4 se exponen los datos desagregando por tipo de estudio.

1. ALUMNADO ENCUESTADO GENERAL

La tabla 1 nos muestra la tasa de respuesta total que hemos obtenido y la desagregada por sexo de las personas encuestadas. Para el equipo investigador resultaba imprescindible lograr un equilibrio en la respuesta para poder extraer información de todos los grupos, evitando que las respuestas del mayoritario invisibilizasen las del otro. De esta manera se logra una visión más completa, incorporando el mayor número de perspectivas posibles.

En nuestro caso concreto, se obtuvieron 529 encuestas válidas (completas o con, al menos, el 90% de las preguntas respondidas). De ellas, el 45,18% pertenecen a alumnos y el 54,82 a alumnas de diferentes niveles y áreas formativas.

TABLA 1					
HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
239	45,18%	290	54,82%	529	100%



Gráfico 1.

En relación a la edad, aunque la mayor parte se concentra entre los 15 y los 25 años, en la última década se ha producido un fenómeno importante y es el aumento de la edad del alumnado especialmente en estudios de formación profesional, aunque también se produce en menor medida en universitarios. El aumento del desempleo en este tiempo llevó a una parte de la población que había estado empleada durante años a volver a la formación tanto para reciclarse como para actualizar conocimientos dentro del mismo sector en el que tenían experiencia. De ahí que en la tabla 2 podamos observar que contamos con respuestas de personas hasta los 60 años.

		TABLA 2. TIPO DE ESTUDIO								
		15-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60
BACHILLERATO	H	88	2	0	0	0	0	0	0	0
	M	156	0	0	0	0	0	0	0	0
FORMACIÓN PROFESIONAL	H	93	13	7	6	4	2	3	0	1
	M	61	8	2	5	5	4	3	0	1
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	H	10	8	1	0	0	0	0	0	1
	M	34	7	0	1	2	0	1	0	0

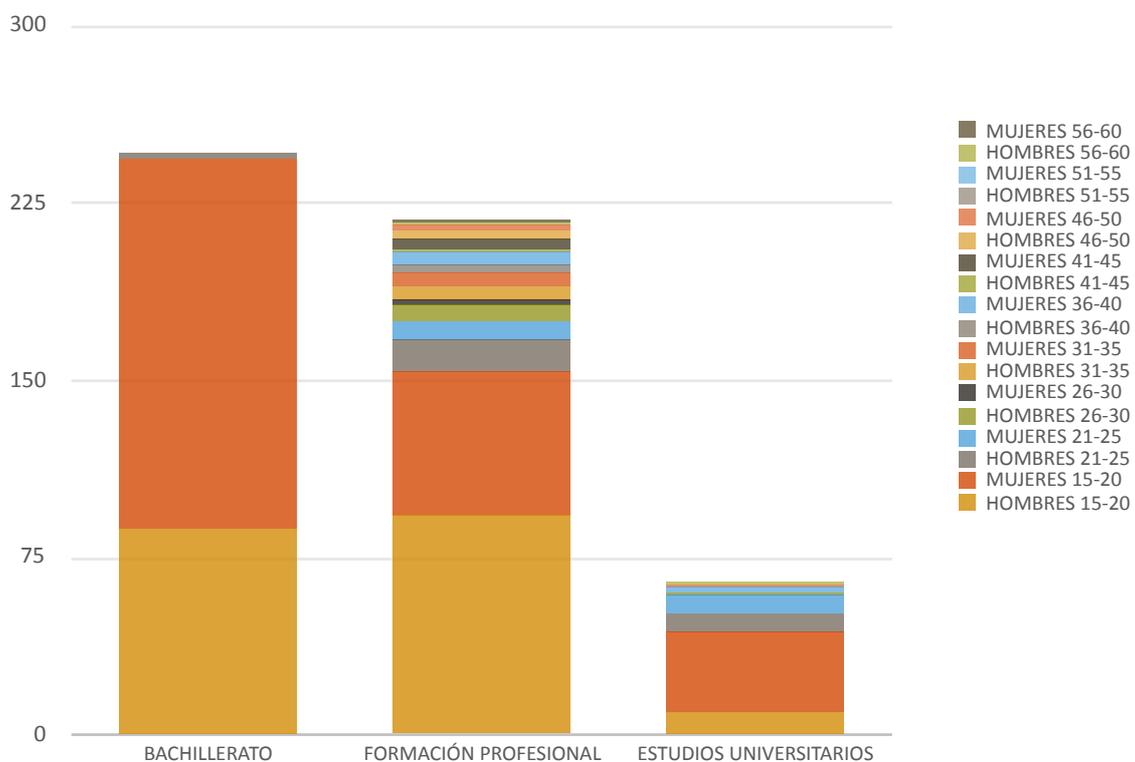


Gráfico 2.

En líneas generales, los padres y las madres de la actual generación de alumnos/as poseen formación media y superior. Se observa en los datos un fenómeno ampliamente

comentado y es la mayor formación de las mujeres respecto a los hombres. En el caso de las madres, poseen un mayor porcentaje estudios universitarios respecto a los padres y es destacable también que ese porcentaje también es superior en el caso de las alumnas, es decir, los dos progenitores (especialmente en el caso de la madre) poseen mayores estudios cuando la persona que responde la encuesta es una mujer que cuando es un varón. Por tanto, la idea del modelado, del aprendizaje a través de la observación de la persona de referencia se vislumbra en los datos. Esta cuestión es realmente importante porque nos avanza la alta relevancia y la influencia de la familia en el proceso de toma de decisiones tanto en estas cuestiones como en otras desde edades muy tempranas, y el poder de la enseñanza por modelos, informal y no reglada.

TABLA 3. ESTUDIOS DE LA MADRE O TUTORA LEGAL						
	No finalizó estudios básicos	Estudios primarios	EGB/ESO	Bachillerat o/ BUP/COU	Formación Profesional	Estudios universitarios
Hombres	10 4,27%	18 7,69%	58 24,8%	44 18,8%	41 17,5%	63 26,9%
Mujeres	9 3,1%	25 8,7%	61 21,3%	43 15,0%	58 20,2%	91 31,7%

TABLA 4. ESTUDIOS DEL PADRE O TUTOR LEGAL						
	No finalizó estudios básicos	Estudios primarios	EGB/ESO	Bachillerat o/ BUP/COU	Formación Profesional	Estudios universitarios
Hombres	17 7,4%	30 13,1%	61 26,6%	38 16,6%	44 19,2%	39 17,0%
Mujeres	17 6,1%	38 13,7%	76 27,4%	27 9,7%	57 20,6%	62 22,4%

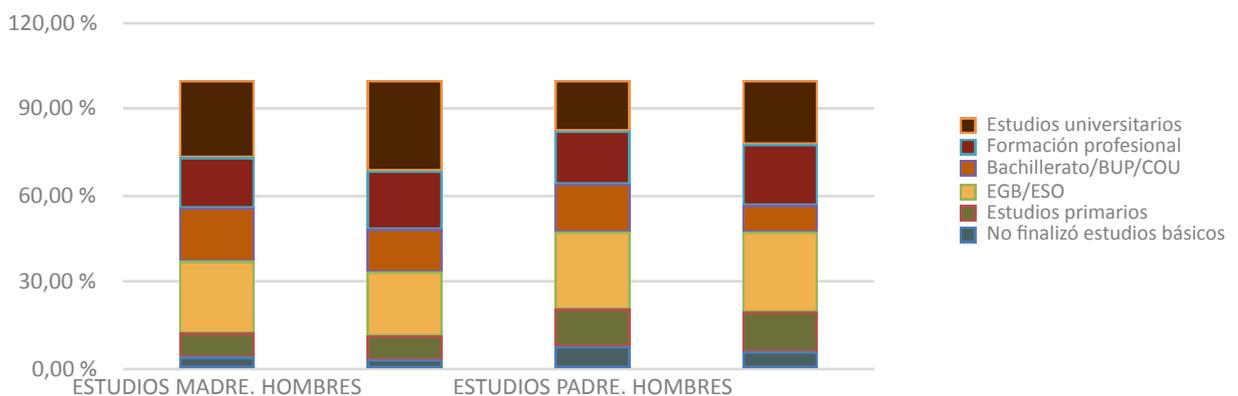


Gráfico 3.

2. ALUMNADO DE BACHILLERATO

Tal como se indicaba anteriormente, en niveles más básicos como el Bachillerato no existen grandes diferencias en cuanto a la elección. Si se produce mayor preferencia de

humanidades y ciencias sociales por parte de las mujeres aunque también tienen una presencia importante en las ciencias.

TABLA 5. TIPO DE BACHILLERATO				
	CIENCIAS	HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	ARTES	TOTAL
HOMBRES	93 58,125%	64 40%	3 1,875%	160 100%
MUJERES	109 43,77%	137 55,02%	3 1,21%	249 100%

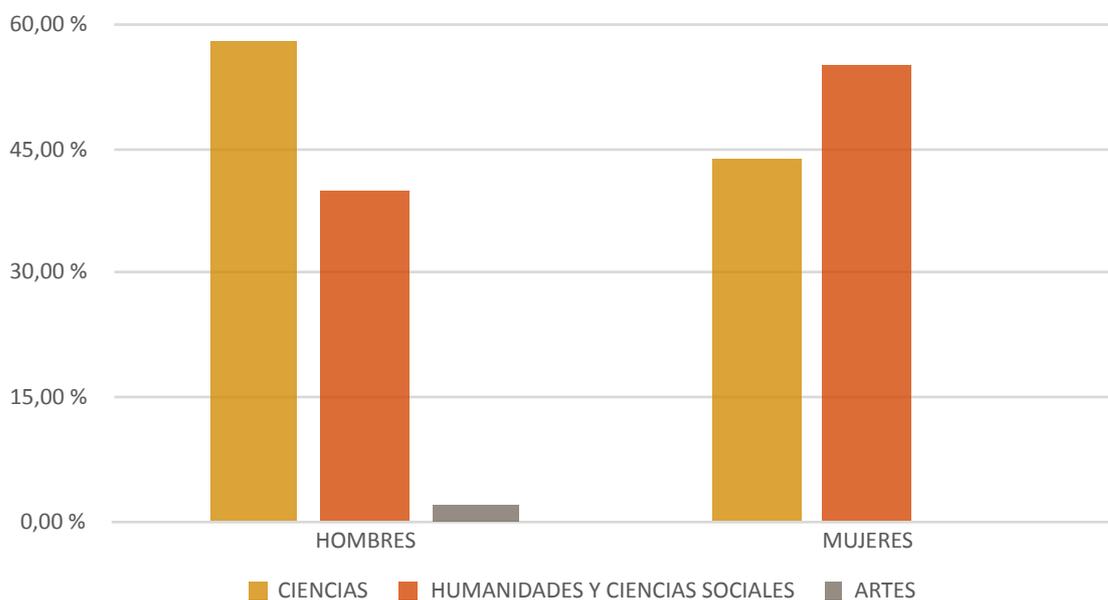


Gráfico 4.

El Bachillerato supone la primera decisión importante en materia de estudios, decisión que marca no solo el presente sino también el futuro. En primer lugar, una vez terminada la Enseñanza Secundaria Obligatoria, se plantea la opción de continuar con estudios superiores universitarios (para lo que es necesario el Bachillerato y la prueba de acceso correspondiente) o decantarse por la formación profesional de grado medio. El Bachillerato también te permite el acceso a una formación profesional de grado superior de ahí que esta decisión implica, primeramente, el número de años de estudio que te planteas. En segundo lugar, la modalidad elegida determina muchas variables futuras que cierran el abanico de posibilidades y determinan el futuro de la persona: desde la carrera o el ciclo al que se puede acceder, hasta la profesión que se puede desempeñar (con las consiguientes condiciones laborales, sueldo, oportunidades de crecimiento, etc.). ¿Son conscientes los/as alumnos/as de todo lo que implica su decisión? Posiblemente no, por eso es una información que debería proporcionárseles y sobre todo, deberíamos poder trabajar con ellos no tanto en dotarlos de información sino en lograr que sean ellos quienes se planteen estas preguntas, las respondan y las valoren. Ser autosuficientes y críticos.

Obviamente, en la tabla 5 podemos observar el resultado de esta primera decisión, acorde a lo que se acaba de exponer: la decisión mayoritaria es la universidad. No obstante, destaca un valor importante y es que casi el 30% de los hombres aún no han decidido que van a hacer y sólo un 12% de las mujeres no lo han hecho. Teniendo en cuenta lo crucial de esta decisión, resulta evidente que el proceso de orientación debe iniciarse mucho antes porque la decisión no se toma al acabar el Bachillerato sino que se ha tenido que tomar en la propia elección de él. La elección de estudios es una programación del futuro académico y profesional que debe hacerse desde el principio para evitar errores y pérdidas de tiempo (por ejemplo, que pasa si cuando una persona que por fin decide lo que quiere estudiar no puede hacerlo porque eligió la modalidad de Bachillerato equivocada?. Por otro lado, al elegir la modalidad tienen que tener claro a qué profesiones le conducen.)

TABLA 6. AL TERMINAR BACHILLERATO QUIERO ESTUDIAR										
	FP MEDIO		FP SUPERIOR		GRADO UNIVERSITARIO		NO LO HE DECIDIDO		TOTAL	
HOMBRES	3	3,26%	9	9,78%	52	56,52%	28	30,43%	92	100%
MUJERES	5	3,20%	19	12,17%	112	71,79%	20	12,82%	156	100%

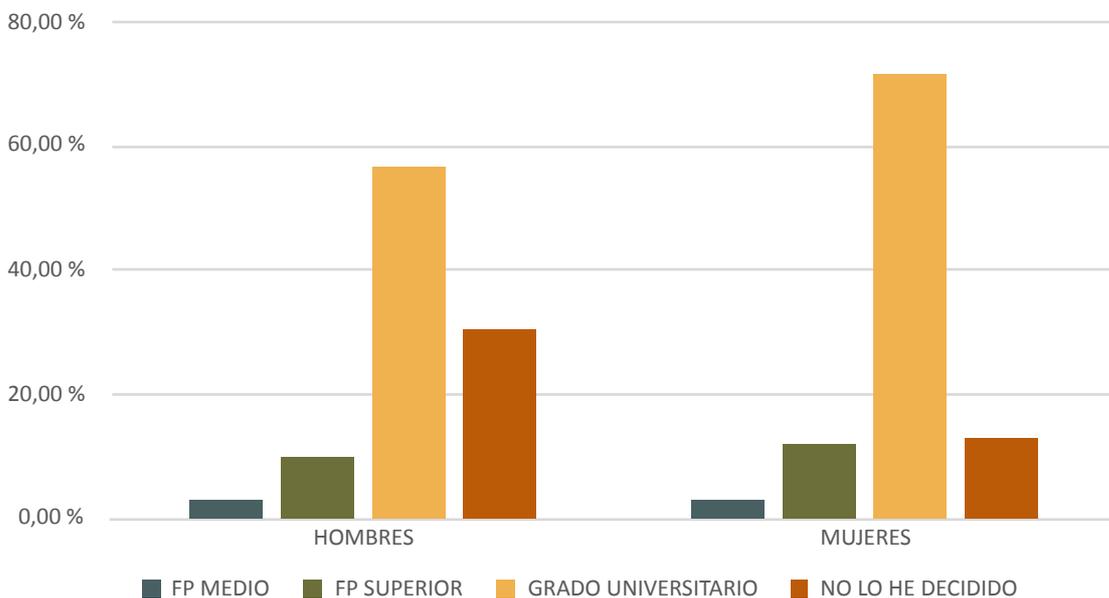


Gráfico 5.

2. ALUMNADO FORMACIÓN PROFESIONAL

Si a nivel de Bachillerato la diferencia era muy pequeña, a medida que nos adentramos en las formaciones más específicas la brecha en determinadas profesiones se dispara: fabricación mecánica, instalación y mantenimiento, madera, mueble y corcho, etc. con 1 o ninguna mujer. De ahí el dilema de las empresas: como lograr la paridad exigida por

ley en el entorno laboral si el déficit nos viene desde la enseñanza, si no hay mujeres formadas. En el lado contrario se encuentran sectores como sanidad o servicios a la comunidad con una presencia de hombres muy testimonial.

TABLA 7. TIPO FORMACIÓN PROFESIONAL	Hombres	Mujeres
ADG Administración y gestión	7	11
AFD Actividades físicas y deportivas	19	6
FME Fabricación mecánica	10	0
HOT Hostelería y turismo	5	2
IFC Informática y comunicación	3	0
IMA Instalación y mantenimiento	24	1
MAM Madera, mueble y corcho	11	2
SAN Sanidad	5	28
SSC Servicios socioculturales y a la comunidad	2	33
TCP Textil, confección y piel	0	1
TMV Transporte y mantenimiento de vehículos	18	1
Sin determinar	3	3
TOTAL	107	88

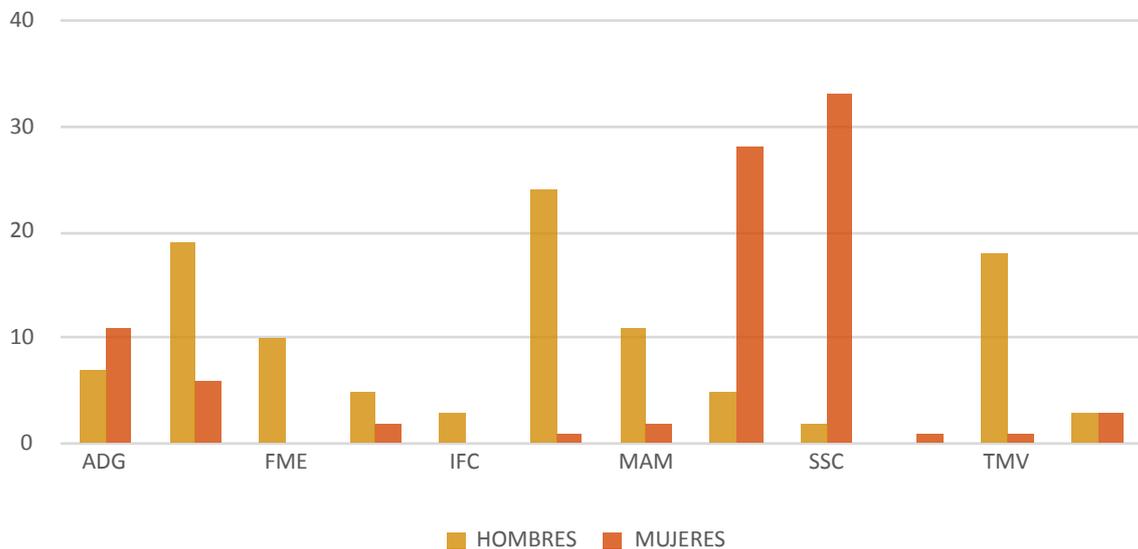


Gráfico 6.

5. ALUMNADO ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

El volumen de respuestas del nivel universitario es muy residual respecto al de los otros dos niveles. El periodo de recogida de datos coincidió con una etapa no lectiva de exámenes lo que mermó considerablemente su participación. Aunque aporta una visión de grupo, en el caso de los datos de participación no encaja con los datos reales de

matriculación existentes en los sectores que se han consultado. En la tabla 8 se puede observar, por ejemplo, una tasa de mujeres muy superior en todas las áreas de estudio, dato que es significativamente inferior en ingenierías, por ejemplo, tal como muestran los datos oficiales.

TABLA 8.	Hombres	Mujeres
<i>Facultad medicina y ciencias de la salud</i>	0	1
<i>Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón</i>	14	19
<i>Facultad formación del profesorado y educación</i>	6	26
<i>Facultad de comercio, turismo y ciencias sociales de Jovellanos</i>	0	1
TOTAL	20	47

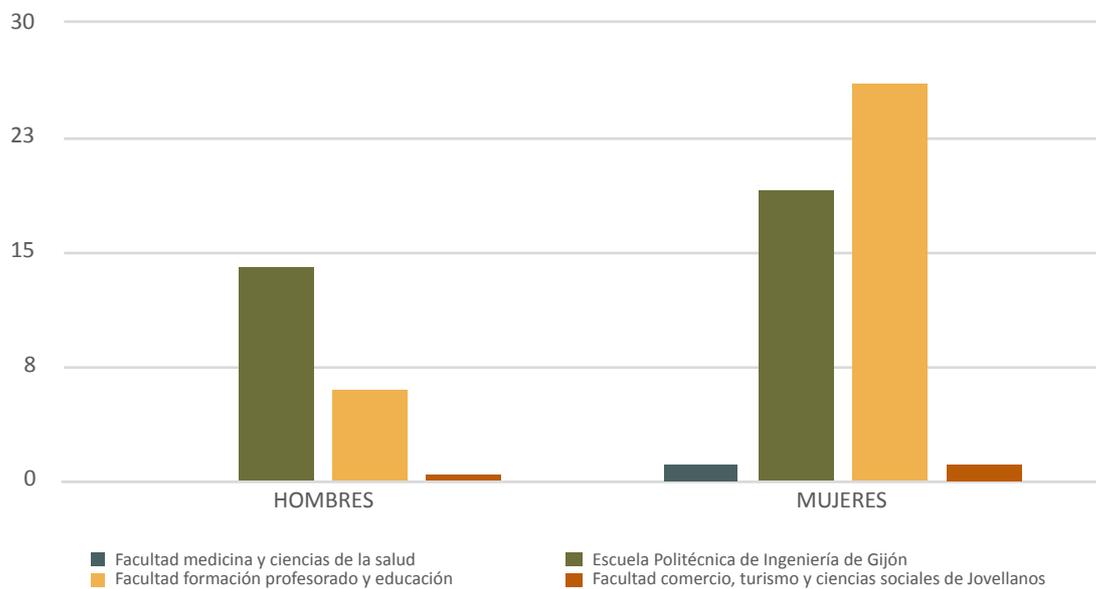


Gráfico 7.

SECCIÓN 2: PROCESO DE TOMA DE DECISIONES

En esta sección nos adentramos en profundizar y analizar en los factores que han influido en su proceso de toma de decisiones. Mosteiro indicaba ya en su estudio del año 97 que la decisión estaba influenciada por factores socioeconómicos (siendo el máximo exponente la familia), pedagógicos (las actividades que se realizan para orientarte), institucionales (prestigio, limitación de plazas, etc.) y psicológicos (capacidades). En esta sección se analizarán los 3 primeros mientras que la sección siguiente (3ª) se dedicará a los últimos, los psicológicos, desde el punto de vista de la percepción que cada uno/a tiene de sus capacidades.

En la tabla 9.1. se recogen los datos recogidos sobre las variables socioeconómicas y pedagógicas, es decir, aquellas con una primera influencia directa y con un contacto más próximo al alumnado. Serían por así decirlo las fuentes primarias. En este punto no hay diferencias de género, es decir, hombres y mujeres utilizan los mismos recursos: la familia constituye el factor fundamental (42% y 44% respectivamente) seguido de internet (22% en ambos casos. A pesar de lo que se pueda creer dada la edad de las personas encuestadas, el grupo de amistades no constituye en esta materia un factor determinante ni apenas consultado, aunque sí es destacable que tiene mayor influencia de en el caso de los hombres que de las mujeres. Sorprendentemente los recursos pedagógicos dedicados específicamente a la orientación y la enseñanza son los menos identificados. Esto no es indicativo de un mal trabajo por parte de estos profesionales. Entendemos que se debe a dos motivos fundamentales que se producen en los centros de formación. El principal, es la identificación de las funciones y roles por parte de los alumnos/as y de forma secundaria una cuestión de confianza. Un alumno/a consultará a aquella persona que entienda es conocedora de la materia sobre la que versa la consulta y, por otro lado, que sea conocedora de la situación particular de la persona para que adapte la respuesta a sus necesidades personales. Esto último implica cierto grado de confianza. En los centros educativos de niveles formativos superiores los roles de los docentes son la de formar y el orientador/a (en caso de que conozcan que exista esa figura) asume las mismas funciones puesto que es trabajador/a del mismo centro educativo. Por tanto, tal como se dijo anteriormente, si el alumno/a no es conocedor de la figura o claramente de sus funciones asumirán que éstas serán las de formar. De ahí la importancia de fomentar esta figura, de comunicar que existe, de dar ejemplos de sus funciones, etc. Por otro lado, está el tema de la confianza. A este respecto hay que plantearse varias cuestiones ¿Cuántas veces pasa por el aula la persona responsable de orientación? ¿Existe una interacción constante con él/ella? ¿Tiene cabida en las clases de alguna forma, por ejemplo, en las tutorías semanales? ¿Participa en otras actividades y se identifica bien quién es o sólo aparece en charlas? Si la mayoría de las respuestas a estas preguntas y otras similares es mayoritariamente no, el número de consultas y la utilidad de la figura y de la información que transmita será muy deficitaria (ni lo verán como referente en la materia ni existirá confianza).

TABLA 9.1. QUE RECURSOS TE HAN AYUDADO A RECABAR INFORMACIÓN PARA TOMAR LA DECISIÓN DE TUS ESTUDIOS

	HOMBRES		MUJERES	
FAMILIA	75	42,13%	93	44,07%
AMIGOS	21	11,79%	16	7,58%
DOCENTES	12	6,74%	12	5,68%
ORIENTADOR/A	20	11,23%	14	6,63%
LECTURAS RELACIONADAS CON LA MATERIA	10	5,61%	28	13,27%
INTERNET	40	22,47%	48	22,74%
TOTAL	178	100%	211	100%

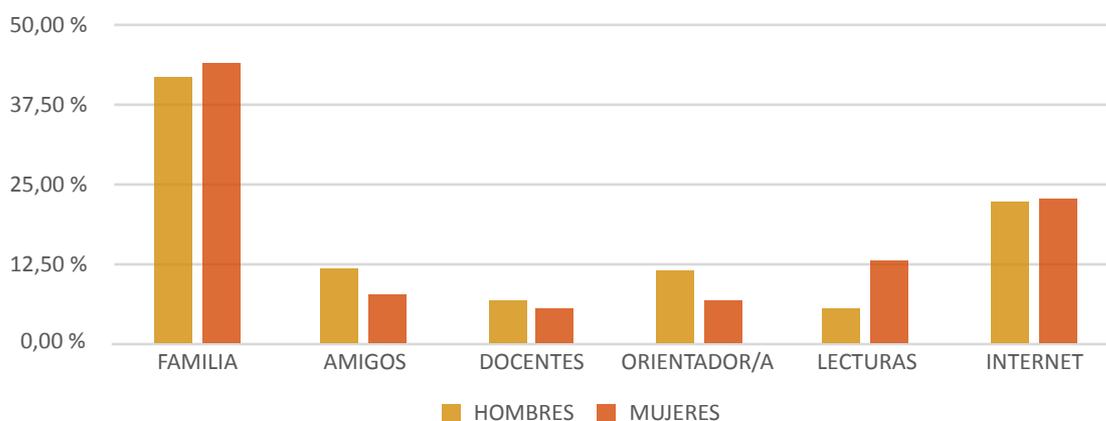


Gráfico 8.1.

Esta pregunta les permitía la elección de todas las opciones que les pareciera adecuadas a su situación, es decir, que podían señalar todos los recursos que habían utilizado. La tabla 9.1 muestra los datos de quienes eligieron sólo una opción como válida. Pero, ¿cambian los datos para los que eligieron más de una opción? La respuesta es no: la familia sigue siendo el factor fundamental, el referente, mientras que docentes y orientadores/as se mantienen en las opciones menos elegidas. Las razones son las mismas que se señalaron anteriormente. Por tanto, es necesario en este campo dos mejoras: por un lado, reforzar la figuras de docentes y orientadores/as y por otro lado, incluir a la familia en el proceso de orientación puesto que si son la piedra angular de la decisión que van a tomar, ¿no deberían participar en el proceso, recibir información adecuada que les permita ofrecer una buena guía a sus hijos/as?. Por tanto la orientación debe salirse del entorno académico para llegar al familiar y un buen sistema de trabajo es involucrar a las AMPAS, por ejemplo. Y, al igual que con el alumnado, la figura del orientador/a debe ser reconocible, debe participar en sus actividades, etc. Esto implica entender la orientación como un proceso dinámico, una actividad que forma parte de la formación y de la vida del centro, una carrera de fondo en la que se va formando al alumnado desde ciclos inferiores para que el paso a niveles superiores sólo sea un paso más, calculado desde la planificación previa, y no una ayuda que se da sólo en un momento concreto. Es un cambio de paradigma y de perspectiva.

TABLA 9.2. COMBINACIONES RECURSOS						HOMBRES	MUJERES
		DOCENTES		LECTURAS		0	2
FAMILIA	AMIGOS	DOCENTES		LECTURAS		0	2
FAMILIA					INTERNET	8	8
FAMILIA		DOCENTES				1	4
FAMILIA	AMIGOS				INTERNET	8	4
				LECTURAS	INTERNET	2	2
	AMIGOS				INTERNET	0	4
FAMILIA		DOCENTES		LECTURAS	INTERNET	1	1
FAMILIA				LECTURAS		1	7
FAMILIA				LECTURAS	INTERNET	3	3
	AMIGOS			LECTURAS	INTERNET	1	1
FAMILIA	AMIGOS	DOCENTES		LECTURAS	INTERNET	1	0
FAMILIA	AMIGOS					7	7
	AMIGOS	DOCENTES		LECTURAS		1	1
FAMILIA			ORIENTADOR/A			2	4
FAMILIA		DOCENTES	ORIENTADOR/A			3	1
FAMILIA	AMIGOS	DOCENTES	ORIENTADOR/A			2	3
FAMILIA	AMIGOS	DOCENTES			INTERNET	1	4
FAMILIA	AMIGOS		ORIENTADOR/A			1	4
	AMIGOS	DOCENTES			INTERNET	2	0
		DOCENTES	ORIENTADOR/A			0	2
FAMILIA	AMIGOS	DOCENTES	ORIENTADOR/A	LECTURAS	INTERNET	1	0
FAMILIA		DOCENTES		LECTURAS		1	2
	AMIGOS			LECTURAS		1	0
FAMILIA	AMIGOS	DOCENTES	ORIENTADOR/A		INTERNET	2	3
FAMILIA		DOCENTES	ORIENTADOR/A		INTERNET	1	1
			ORIENTADOR/A	LECTURAS	INTERNET	0	1
FAMILIA	AMIGOS	DOCENTES				2	3
FAMILIA			ORIENTADOR/A		INTERNET	1	0
		DOCENTES	ORIENTADOR/A	LECTURAS	INTERNET	1	0
	AMIGOS	DOCENTES				0	1
FAMILIA			ORIENTADOR/A	LECTURAS		0	1
	AMIGOS	DOCENTES	ORIENTADOR/A	LECTURAS	INTERNET	0	1
FAMILIA		DOCENTES			INTERNET	0	2
		DOCENTES	ORIENTADOR/A		INTERNET	1	1

TABLA 9.3. CUADRO RESUMEN FRECUENCIA INDIVIDUAL RESPUESTAS COMBINADAS

	HOMBRES	MUJERES
FAMILIA	47 29,19%	64 29,36%
AMIGOS	30 18,63%	38 17,43%
DOCENTES	21 13,04%	34 15,60%
ORIENTADOR/A	15 9,31%	22 10,09%
LECTURAS	14 8,69%	24 11%
INTERNET	34 21,11%	36 16,51%

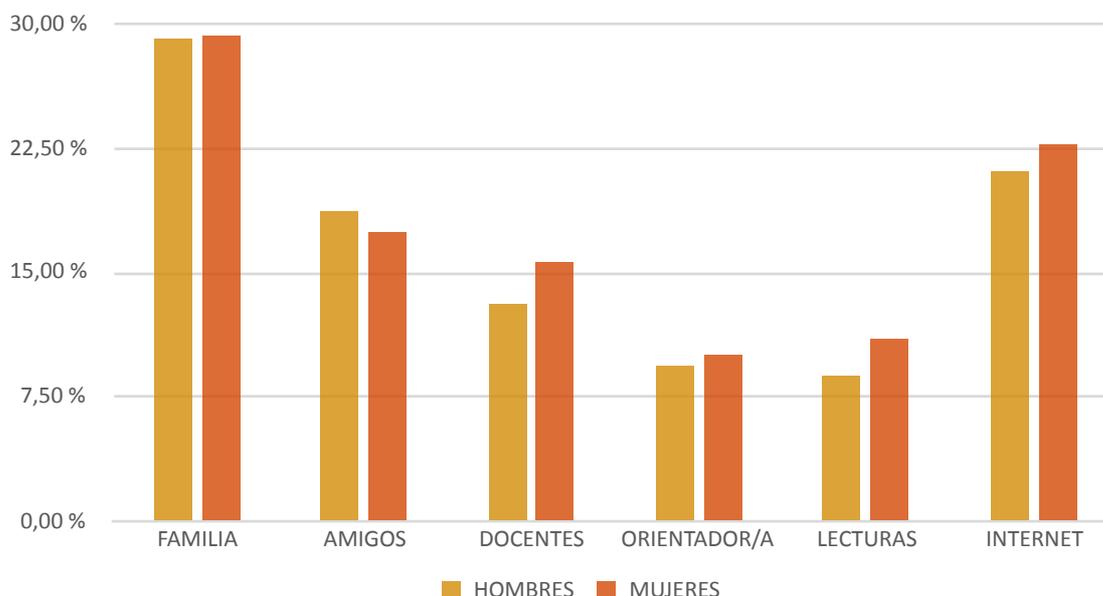


Gráfico 8.2.

Como ya comentamos, la elección de estudios no es algo meramente puntual sino que es una decisión a futuro, cuestión que deben plantearse y que debe tener un peso específico en su proceso de toma de decisiones. Los últimos estudios sobre las profesiones del futuro destacan el ámbito tecnológico como aquel en el que más crecimiento se va a producir. Por otro lado, la revisión que se realiza anualmente sobre las tasas de paro por profesiones y estudios marcan que humanidades y ciencias sociales, en su gran mayoría tienen mayor desempleo y dificultades de inserción. Preguntados por las salidas profesionales ligados a ambos sectores, los hombres son más conscientes de potencial actual del sector mientras que las mujeres consideran mayoritariamente que ambas opciones son iguales a la hora de encontrar trabajo en el futuro. Este dato, lejos de entenderse como positivo, parece indicar cierto desánimo, es decir, las mujeres asumen

que encontrarán trabajo con dificultad en cualquier sector que elijan. ¿Por qué deducimos esto? Pues muy sencillo, si consideraran que ambas opciones tienen muchas opciones de empleo, habría más equilibrio de respuesta en las otras dos opciones. Si embargo, solo un 9% considera que las humanidades tienen más salidas profesionales.

TABLA 10. QUE RAMA CREE QUE TIENE MAS SALIDAS PROFESIONALES

	CIENTIFICO-TECNOLOGICA	HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	AMBAS POR IGUAL	TOTAL
HOMBRES	52 56,52%	7 7,60%	33 35,87%	92 100%
MUJERES	63 40,64%	15 9,68%	77 49,68%	155 100%

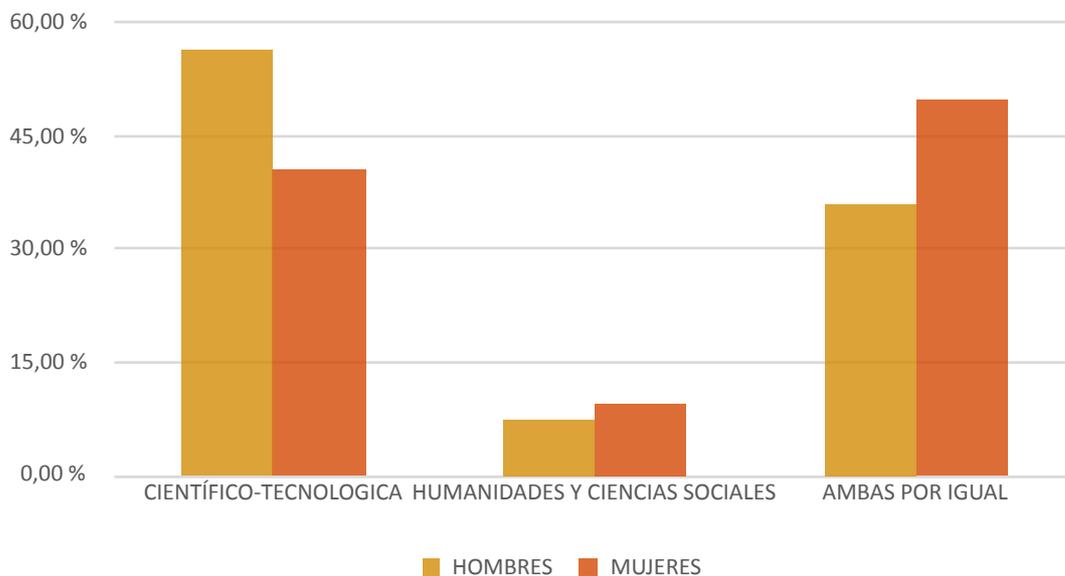


Gráfico 9.

¿Qué información posees, que información manejas? Ese es el objetivo del siguiente bloque. Si hasta ahora se ha evaluado de quién o de qué fuentes obtienes información ahora se valorará qué información y cuánta manejas. Por tanto, conocen los alumnos/as el potencial formativo? ¿Conocen todas las posibilidades a su alcance? Mayoritariamente no y en mayor medida en el caso de las mujeres. Por tanto aquí se plantea dos cuestiones: la primera es que si desconocen las distintas titulaciones y para qué sirven, sus opciones serán más limitadas y eligen siempre entre ellas de ahí que se concentren en un número reducido de estudios (lo que unido a la socialización de género les puede llevar a que sus opciones sean aún más reducidas, eligiendo sólo entre aquellas más apropiadas para su género). Y en segundo lugar, se plantea una incógnita: si conocieran de su existencia les parecerían interesantes y la elegirían o seguirían seleccionando entre aquellas que se adecúan a su género. Si hasta ahora con un número

limitado de opciones este fenómeno se producía podemos suponer que mientras no se eliminen los estereotipos y roles de género se produciría también en esta situación.

En último lugar se incluye un factor institucional: ¿crees que podrás acceder a la formación que has decidido hacer? Aunque hay un alto nivel de optimismo en este sentido (no sabemos si porque creen que cumplen todos los requisitos que se les va a exigir para el acceso o porque sencillamente no conocen que esos requisitos existen), aunque en el caso de las mujeres la tasa de respuesta de no, aunque baja, es superior a la de los hombres. Con lo que su opción está errada desde el principio y supondrá una pérdida de tiempo.

TABLA 11.		HOMBRES	MUJERES
<i>¿Conoces todas las opciones de estudios universitarios que existen en España?</i>	SI	29 25,9%	38 18,7%
	NO	83 74,1%	165 81,3%
<i>¿Conoces todas las opciones de formación profesional que existen en España?</i>	SI	69 31,5%	55 22,3%
	NO	150 68,5%	192 77,7%
<i>¿Conoces todas las opciones de estudios que existen en el ámbito que te interesa?</i>	SI	142 59,4%	163 55,6%
	NO	97 40,6%	130 44,4%
<i>¿Sabes donde acceder para buscar información sobre las distintas titulaciones que podrías estudiar?</i>	SI	176 73,6%	202 68,9%
	NO	63 26,4%	91 31,1%
<i>¿Crees que podrás realizar los estudios que te interesan (sólo alumnado Bachillerato)</i>	SI	82 89,1%	130 83,3%
	NO	10 10,9%	26 16,7%

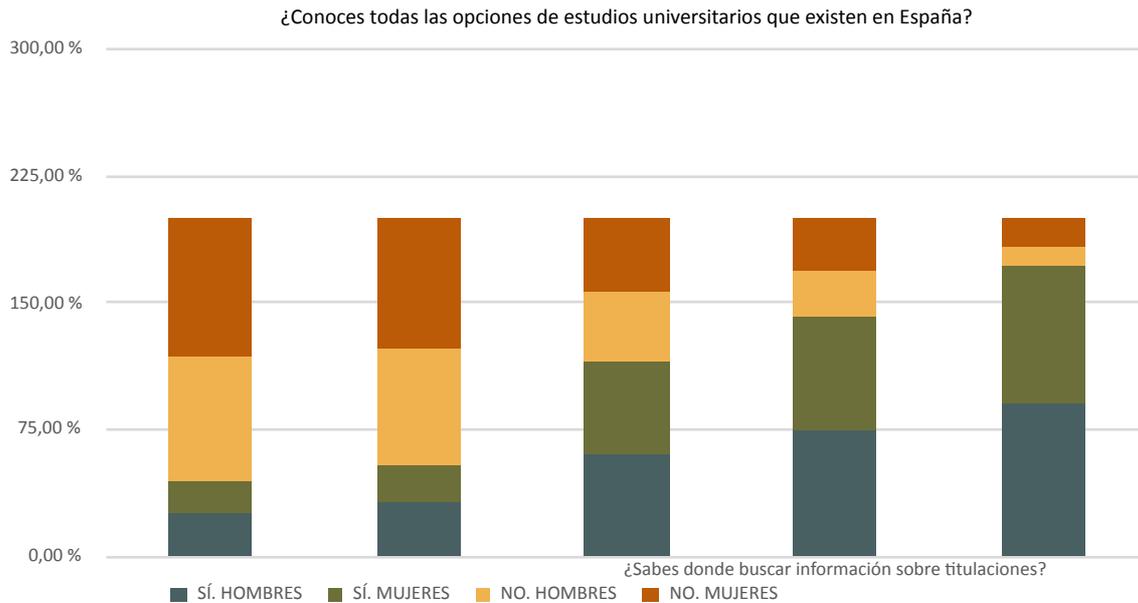


Gráfico 10.

¿Cuál es su percepción o recuerdo sobre las actividades que se realizan en sus respectivos centros? Hoy en día todos los centros tienen, en mayor o menor medida, varias actividades: desde charlas hasta visitas a otros centros, pasando por murales expositivos. No obstante, el 33,34% del alumnado de centros concertados, el 19% del privado y el 45% del público no recuerda que se hayan realizado este tipo de actividades. ¿Cómo es posible? Para extraer las causas sería necesario analizar cada caso particular. No obstante, podemos extraer algunas probables: la primera y más obvia es que no hubieran participado en ellas y la segunda más probable es que la información que se les facilitara no fuera relevante para ellos/as y por eso no guarden en su memoria rastro de la actividad, puesto que no fue relevante, no aportó nada. Otra opción es que estén tan predispuestos a creer que estas actividades son “un rollo que te sueltan” que ni siquiera quieren participar o escuchar de forma activa. Lo cual lleva de nuevo a replantearse el proceso: evitar las actividades pasivas y permitir la práctica y participación activa del alumnado (si en lugar de explicarles que en arquitectura se puede diseñar un puente, porque no les enseñamos a hacerlo, a ponerlo en práctica, a valorar que capacidades son necesarias, que dificultades entraña y así podrán valorar más adecuadamente), evitar programar actividades en tiempos en los que se sabe que los alumnos/as no van a asistir (fuera de horario, en tutoría si la tónica habitual es no asistir a esa clase, etc.). De nuevo parece importante incidir en el hecho de que al igual que se programa la impartición de las diferentes asignaturas, la orientación debe formar parte de esa programación, no como una asignatura sino integradas en el resto de materias, en los tiempos de cada centro, etc.

TABLA 12. EN TU CENTRO EDUCATIVO SE REALIZAN O REALIZABAN JORNADAS DE ORIENTACIÓN PARA AYUDARTE A ELEGIR ESTUDIOS

	SI	NO
CONCERTADO	38 66,66%	19 33,34%
PRIVADO	17 80,95%	4 19,05%
PÚBLICO	250 54,95%	205 45,05%

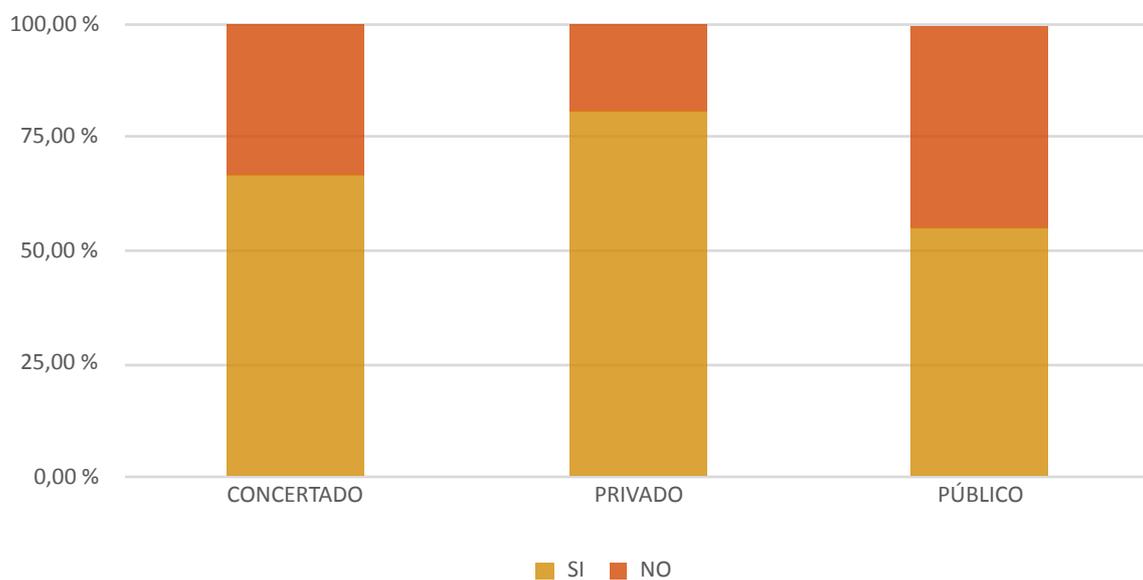


Gráfico 11.

En preguntas anteriores, la figura del orientador/a no era un recurso elegido como fuente a la hora de buscar información. Les preguntamos directamente si habían utilizado este recurso en algún momento y aquí encontramos diferencias en relación tanto al tipo de centro como al sexo de las personas encuestadas. Aunque no es un recurso muy utilizado, en el caso de centro concertados y privados la figura del orientador/a parece ser más conocida y se acude puntualmente para solventar dudas. En el caso de los centros públicos, especialmente en el caso de las mujeres, la respuesta mayoritaria es que no. Tal como se comentó, no parece un problema de falta de medios o de ineficacia del recurso sino más bien que la figura está diluida, no están claras sus potenciales funciones entre el alumnado, no hay suficiente interacción con ellos. Y todo ello, merma la capacidad de influir y de informar.

TABLA 13. ¿PEDISTE/RECIBISTE AYUDA POR PARTE DE ORIENTACIÓN DEL CENTRO PARA ELEGIR TUS ESTUDIOS?

		CONCERTADO	PRIVADO	PUBLICO
HOMBRES	SI	16 28,07%	5 23,81%	70 15,42%
	NO	10 17,54%	2 9,52%	135 29,73%
MUJERES	SI	14 24,56%	9 42,86%	73 16,08%
	NO	17 29,82%	5 23,81%	176 38,76%
TOTAL		57 100%	21 100%	454 100%

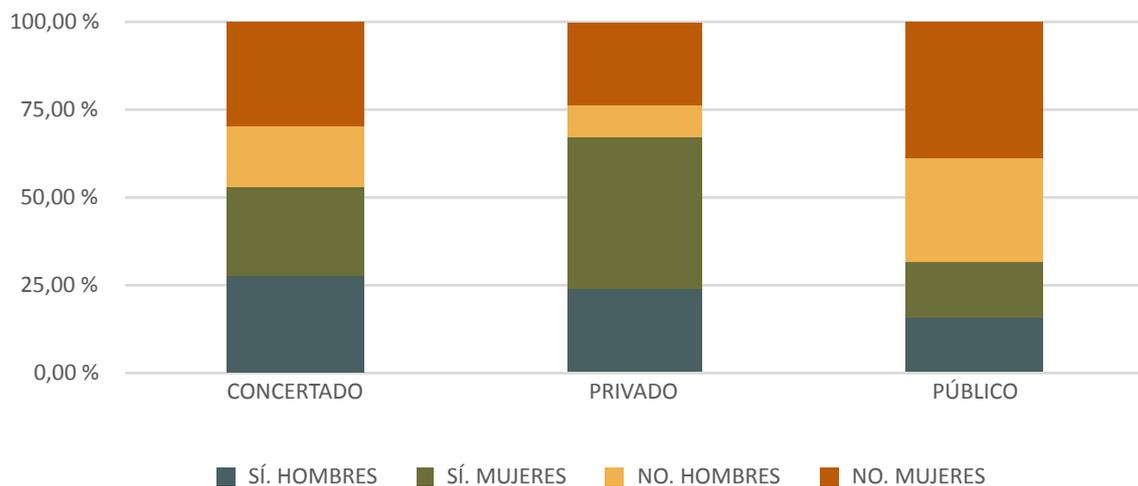


Gráfico 12.

La tabla 14 nos muestra la baja participación del alumnado en algunas actividades, bien porque esa en concreto no se realiza, bien porque no tengan interés o no le vean la utilidad. No obstante, hay que tener en cuenta que estas visitas deben tener un objetivo más allá de visitar unas instalaciones y que deben proporcionar la realidad de una profesión más allá de los datos puramente académicos. Deben proporcionar información de interés no solo para el futuro más inmediato (como por ejemplo que asignaturas vas a realizar), sino que utilidad tendrá en el futuro, que capacidades vas a adquirir, etc. Estas visitas, por otro lado, son importantes por otro motivo y es porque comparten información no solo con el alumnado sino con el profesorado que acompaña y que les facilitará en el futuro a orientar a sus próximos alumnos/as puesto que adquieren información real y prácticas sobre distintas profesiones que pueden trasladar al aula. De esta forma se logrará mejorar la relevancia del recurso docente-orientador/a que veíamos era muy baja.

TABLA 14. ¿HAS IDO A ALGUNA JORNADA DE PUERTAS ABIERTAS DEL CENTRO O UNIVERSIDAD EN LA QUE TE GUSTARÍA ESTUDIAR?

	SI	NO
HOMBRES	22 19,6%	90 80,4%
MUJERES	30 14,8%	173 85,2%

Hombres

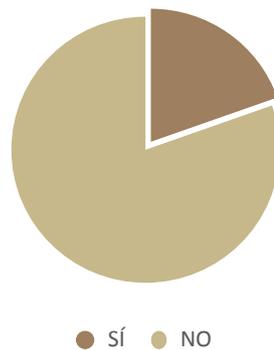


Gráfico 13.

Mujeres

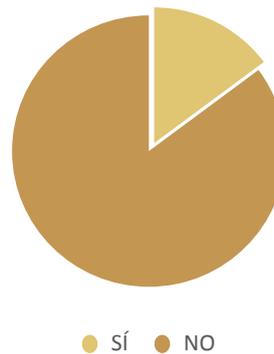


Gráfico 14.

Identificar qué capacidades se poseen dentro del entorno educativo en muchas ocasiones está ligado a la posibilidad de una persona de seguir, entender y aplicar los contenidos de una materia. En pocas palabras, que una asignatura “se te dé bien”. En base a la experiencia personal sobre qué le ha costado más a una persona y qué le ha costado menos, se decide qué rumbo formativo se debe seguir. Aunque esta relación de ideas tan básica es muy cuestionable puesto que depende de muchos más factores (forma de impartir la clase, tipo de contenidos, etc.), en la realidad tiene una gran aplicación práctica. Por ese motivo se consultó sobre la influencia de esta cuestión en su decisión. La respuesta ha sido mayoritariamente que no. Lo cual choca frontalmente con la idea de la elección por capacidades puesto que un porcentaje muy relevante no ha elegido en base a lo que se le da bien sino a otros factores mucho más subjetivos como posiblemente la presión/influencia familia o los propios estereotipos de género. Se requiere un cambio de paradigma en este sentido y una reeducación en la que la familia esté implicada para que la elección se base efectivamente en capacidades e intereses y no en otras cuestiones.

TABLA 15. ¿CREES QUE LAS ASIGNATURAS QUE MÁS Y MENOS TE HAN GUSTADO EN EL INSTITUTO HAN INFLUIDO EN LA ELECCIÓN DE TUS ESTUDIOS?

	SI	NO
HOMBRES	101 42,4%	137 57,6%
MUJERES	121 41,4%	171 58,60%

Hombres

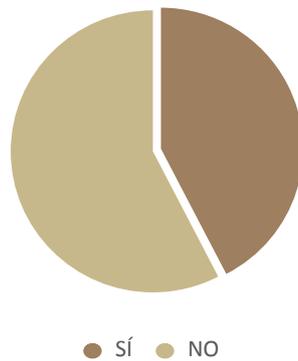


Gráfico 15.

Mujeres

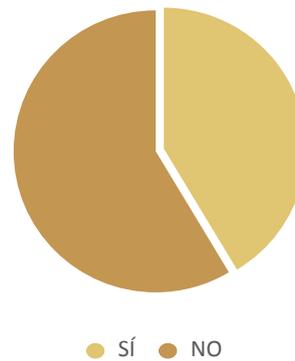


Gráfico 16.

La indecisión reaparece en la tabla 16. Casi la mitad de las universitarias y más de la mitad de los universitarios no tenían claro qué estudiar y esta tasa baja entorno al 30-40% en el caso de los FP. Resulta destacable que esta indecisión es mayor en el caso de los hombres. Aún así son tasas demasiado altas porque la no decisión lleva a la improvisación y esta a la elección por las tendencias del grupo y sociales, reproduciendo roles. El proceso de orientación tal como está planteado en la actualidad no está funcionando y la información, bien por defecto bien por exceso, no les está llegando o no saben hacer uso de ella. Tampoco parece existir dentro del proceso un método que ayude al alumnado a descubrir sus capacidades, sus gustos, sus intereses para luego ofrecerles soluciones y respuestas.

TABLA 16. ¿TENÍAS CLARO QUÉ ES LO QUE QUERÍAS ESTUDIAR? (sólo para FP y universidad)

	FORMACIÓN PROFESIONAL		ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	
	SI	NO	SI	NO
HOMBRES	77 60,63%	50 39,37%	9 45%	11 55%
MUJERES	61 67,7%	29 32,3%	25 53,19%	22 46,81%

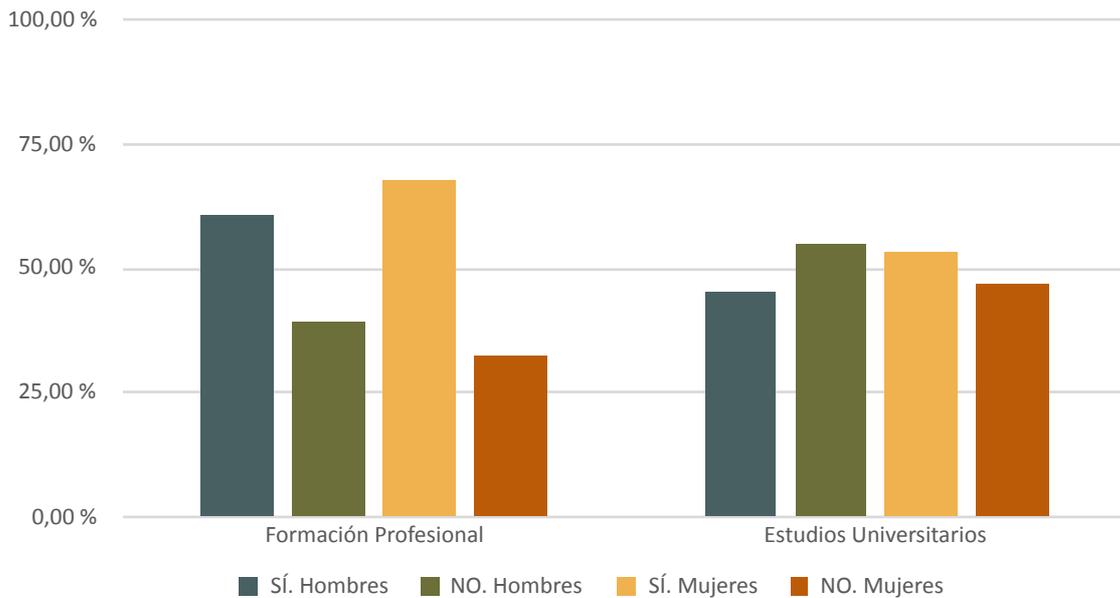


Gráfico 17.

Una vez que han logrado tomar una decisión, que aspectos han tenido más peso a la hora de decantarse por ella. Se les ofrecieron un total de 12 opciones y los datos nos muestran que no hay ninguna que sobresalga especialmente sobre el resto lo que nos hace inferir que no han valorado demasiado ninguna de estas opciones. Simplemente han tomado una decisión porque tenían que hacerlo. El interés es la más elegida junto con las salidas profesionales tanto en hombres como en mujeres pero sin destacar especialmente. Este mismo efecto se detecta en la tabla 19.

TABLA 17. QUÉ MOTIVO/MOTIVOS HAN TENIDO MÁS PESO PARA LA ELECCION DE TUS ESTUDIOS				
	HOMBRES		MUJERES	
VOCACIÓN	59	14,46%	101	17,23%
SALIDAS LABORALES	73	17,90%	95	16,21%
INTERÉS POR EL TEMA	102	25%	144	24,57%
GANAR UN BUEN SUELDO	51	12,5%	55	9,38%
AYUDAR A OTRAS PERSONAS	17	4,16%	56	9,56%
TRADICIÓN FAMILIAR	5	1,22%	5	0,85%
NO TENÍA CLARO QUE HACER	30	7,35%	43	7,34%
PRESTIGIO SOCIAL	3	0,75%	7	1,19%
DESARROLLO PERSONAL	42	10,29%	41	7%
NO PODÍA HACER LO QUE REALMENTE ME GUSTABA	6	1,47%	12	2,05%
RENDIMIENTO ACADÉMICO EN MATERIAS AFINES	18	4,41%	22	3,75%
PESO DEL GRUPO DE AMIGOS	2	0,49%	5	0,85%
TOTAL	408	100%	586	100%

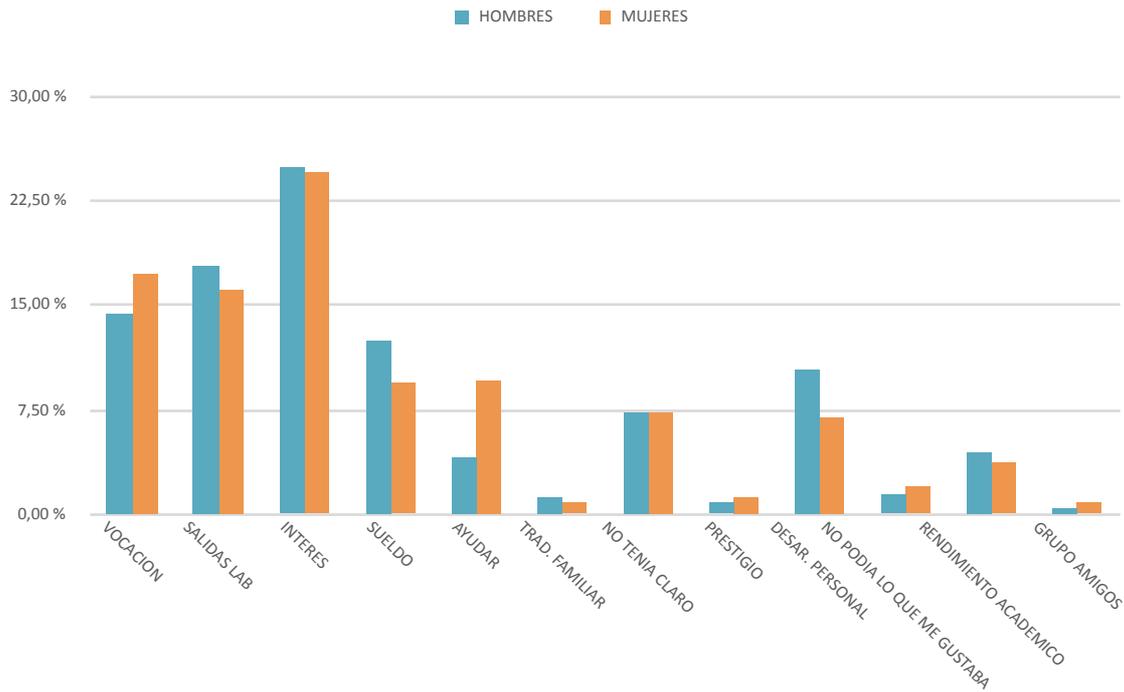


Gráfico 18.

En líneas generales, la tabla 18 nos muestra que no han encontrado especiales trabas a la hora de poder acceder a su primera opción formativa. No obstante, casi un 30% han tendido que recurrir a su 2ª, 3ª e incluso 4ª opción lo que complica aún más el proceso y deja al azar la elección.

TABLA 18. ¿QUÉ LUGAR OCUPABA EN TUS PREFERENCIAS LA TITULACIÓN QUE HAS ELEGIDO? (sólo para FP y Universidad)

	1º	2ª	3ª	4ª	TOTAL
HOMBRES	101 70,6%	29 20,3%	10 7,0%	3 2,1%	143 100%
MUJERES	94 69,1%	30 22,1%	8 5,9%	4 2,9%	136 100%

Hombres

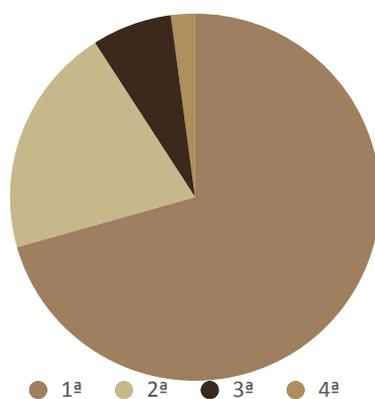


Gráfico 19.

Mujeres

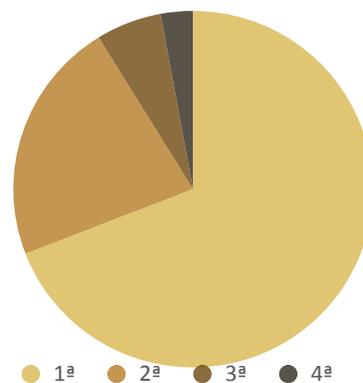


Gráfico 20.

TABLA 19. ¿POR QUÉ DECIDISTE ESTUDIAR UN FP/ESTUDIOS UNIVERSITARIOS? (sólo para FP y Universidad)

	HOMBRES	MUJERES
PRESIÓN SOCIAL	5 3,98%	2 17,86%
ME LO RECOMENDÓ MI FAMILIA/AMIGOS	16 12,69%	6 5,36%
INTERÉS PROPIO	50 39,37%	61 54,46%
CONSIDERO QUE ME DARÁ ACCESO A MEJORES TRABAJOS/ MEJOR SUELDO	56 44,09%	43 38,39%
	127 100%	112 100%
COMBINACIONES DE RESPUESTA		
MEJORES TRABAJOS + INTERÉS PROPIO	16	15
RECOMENDÓ FAMILIA + INTERÉS PROPIO	2	4
RECOMENDÓ FAMILIA + MEJORES TRABAJOS+INTERÉS PROPIO	1	4
MEJORES TRABAJOS + RECOMENDO FAMILIA	1	3

Hombres

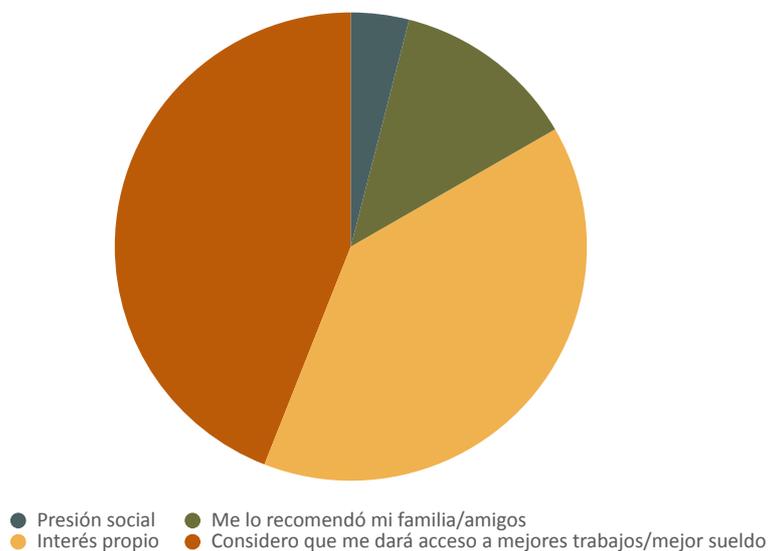


Gráfico 21.

Mujeres

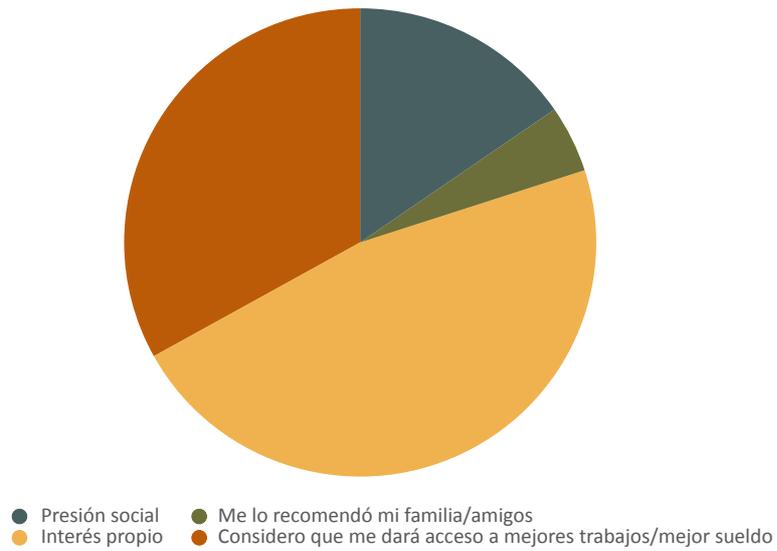


Gráfico 22.

¿Se han planteado las salidas profesionales que tiene su elección particular? Es llamativo que especialmente entre las estudiantes universitarias su percepción es alta, lo cual contradice las tendencias actuales del mercado, lo que nos indica que no consultan fuentes fiables o simplemente no consultan esa información.

TABLA 20. ¿CREES QUE LOS ESTUDIOS QUE HAS ELEGIDO TIENEN SALIDAS LABORALES? (sólo para FP y Universidad)					
		NINGUNA	POCAS	ALGUNAS	MUCHAS
HOMBRES	FORMACIÓN PROFESIONAL	1 0,79%	7 5,51%	61 48,03%	58 45,67%
	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	0 0,00%	2 10,00%	8 40,00%	10 50,00%
MUJERES	FORMACIÓN PROFESIONAL	3 3,33%	12 13,33%	44 49,00%	31 34,44%
	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	0 0,00%	4 8,52%	14 29,78%	29 61,70%

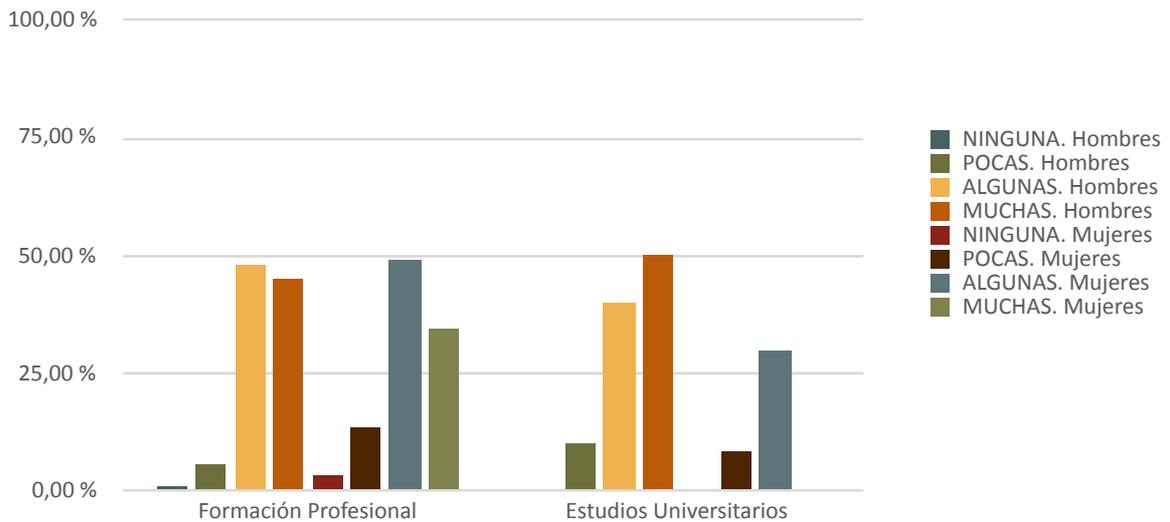


Gráfico 23.

Para acabar esta sección, y ligado a las salidas profesionales y a la percepción de sus capacidades y objetivos laborales, se les consultó sobre su interés en dirigir y crear su propia empresa. En la tabla 21 resulta muy positivo que el porcentaje de mujeres que se lo plantean ha crecido de manera importante respecto a años anteriores. La importancia que se está dando en los últimos años al emprendimiento y la inclusión de asignaturas, charlas, etc. permite no sólo que se lo planteen como una salida profesional sino también que puedan desarrollar sus capacidades al respecto.

TABLA 21. ¿TE GUSTARÍA CREAR Y DIRIGIR TU PROPIA EMPRESA EN UN FUTURO?			
	SI	NO	TOTAL
HOMBRES	148 61,92%	91 38,08%	239 100%
MUJERES	141 47,96%	153 52,04%	294 100%

Hombres

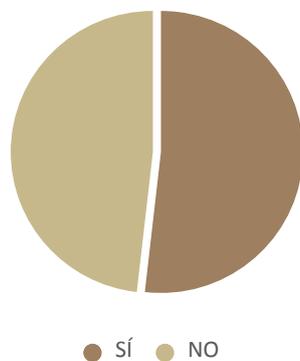


Gráfico 24.

Mujeres

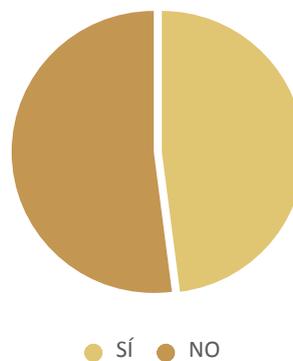


Gráfico 25.

¿Está ligada la opción de crear empresa y dirigirla con el sector que han elegido? Aunque el dato es positivo en ambos sexos, la diferencia aquí es mayor. Mientras que ellos consideran que el sector elegido es propicio para ello, en el caso de las mujeres la tasa de respuesta de si baja respecto a la anterior, es decir, se ven capacitadas y entienden que es una opción aunque no en el sector que han elegido por lo que en la realidad difícilmente se materializará. En el caso de los hombres, la tasa de respuesta si coincide en ambos casos.

TABLA 22. ¿CREES QUE LOS ESTUDIOS QUE HAS ELEGIDO TE PERMITIRÁN CREAR UNA EMPRESA EN EL FUTURO?

		SI	NO
HOMBRES	BACHILLERATO	53 33,8%	38 46,9%
	FORMACIÓN PROFESIONAL	91 58,0%	36 44,4%
	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	13 8,2%	7 8,6%
	TOTAL	157 100%	81 100%
MUJERES	BACHILLERATO	79 47,6%	76 60,3%
	FORMACIÓN PROFESIONAL	57 34,3%	33 26,2%
	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	30 18,1%	17 13,5%
	TOTAL	166 100%	126 100%

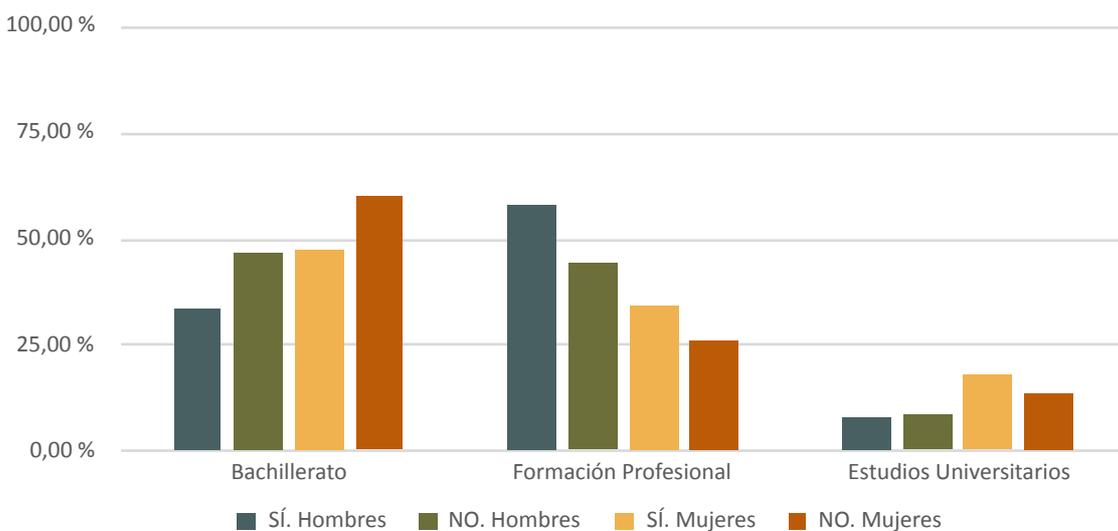


Gráfico 26.

SECCIÓN 3: CUALIDADES PERSONALES

La sección tercera se dedicó al análisis de las cualidades o capacidades personales para que cada persona se identificara con aquellas que se adecúen más a su situación. No se trata de adjetivos sino más bien de acciones ligadas a cuestiones laborales, de desempeño y de manera indirecta, ligado a roles tradicionales de género.

En la tabla 23 se pueden comprobar las tasas de respuesta de hombres y mujeres y destaca que las diferencias sobre cómo se ven y cuáles creen que son sus puntos fuertes se han ido equilibrando. No existen brechas importantes aunque sí diferencias en cuanto al orden, en cuanto a qué cualidades han valorado mejor unos y otras. Mientras que ellos mayoritariamente se han descrito como:

1. Personas a las que les gusta que les den autonomía en el trabajo (89,07%)
2. Personas que les gusta escuchar a los demás y ayudarles a resolver sus problemas (88,23%)
3. Personas a las que les gusta trabajar en equipo (85,29%)

Ellas, por su parte, han seleccionado mayoritariamente:

1. Me gusta escuchar a los demás y ayudarles a resolver sus problemas (95,92%)
2. Me gusta que me den autonomía para hacer mi trabajo (91,81%)
3. Me gusta hacer cosas que puedan enseñar a las personas a aprender, mejorar, etc.

Es importante reconocer que en ambos se incluyen cualidades atribuidas tradicionalmente al otro sexo, lo cual es importante porque es el primer paso para eliminar los estereotipos de género.

A pesar de este ligero cambio, siguen viéndose diferencias por grupo especialmente en aquellas cualidades con las que no se identifican. En primer lugar, en los hombres se encuentra una mayor variabilidad como grupo porque apenas hay porcentajes extremos, es decir, si observamos las diferencias entre su columna del no y del si la diferencia, salvo en las 3 más seleccionadas como principales no es casi significativa. En el caso de las mujeres, los porcentajes son más extremos, esto supone que se definen de manera mucho más homogénea como grupo lo que puede responder a que siguen patrones de estereotipo de grupo aunque en el lado opuesto, es decir, que como respuesta a eliminar el estereotipo tradicional socialmente se las está presionando para cumplir otras expectativas. Este efecto no se observa en los hombres en los que tienen mayor variabilidad a la hora de definirse. Se nota la transformación social aunque el resultado quizá no sea el esperado.

TABLA 23. CUALIDADES

	HOMBRES		MUJERES	
	SI	NO	SI	NO
C1. ME GUSTA ESCUCHAR A LOS DEMÁS Y AYUDARLES A RESOLVER SUS PROBLEMAS	210 88,23%	28 11,77%	282 95,92%	12 4,08%
C2. ME GUSTA HABLAR EN PÚBLICO	111 46,83%	126 53,17%	113 38,83%	178 61,17%
C3. ME GUSTA QUE ME DEN INSTRUCCIONES EXACTAS SOBRE LO QUE TENGO QUE HACER	158 66,66%	79 33,34%	167 57%	126 43%
C4. SOY UNA PERSONA DECIDIDA Y NO ME CUESTA TOMAR DECISIONES IMPORTANTES	150 63,30%	87 36,70%	117 39,93%	176 60,07%
C5. ME GUSTA QUE ME DEN AUTONOMÍA PARA REALIZAR MI TRABAJO	212 89,07%	26 10,93%	269 91,81%	24 8,19%
C6. ME GUSTA HACER COSAS QUE PUEDAN ENSEÑAR A LAS PERSONAS A APRENDER, MEJORAR, ETC.	200 84,03%	38 15,97%	262 89,72%	30 10,28%
C7. ME GUSTA DIRIGIR Y CONTROLAR LAS ACTIVIDADES DE UNA EMPRESA	142 59,66%	96 40,34%	144 49,31%	148 50,69%
C8. ME GUSTA TRABAJAR EN EQUIPO	203 85,29%	35 14,71%	234 79,60%	60 20,40%
C9. ME CONSIDERO UNA PERSONA AMBICIOSA Y ENÉRGICA	180 75,63%	58 24,37%	199 68,38%	92 31,62%
C10. PARA MI ES FUNDAMENTAL QUE MI TRABAJO ESTÉ LIGADO AL CONTACTO CON LA GENTE	116 48,74%	122 51,26%	198 68,04%	93 31,96%

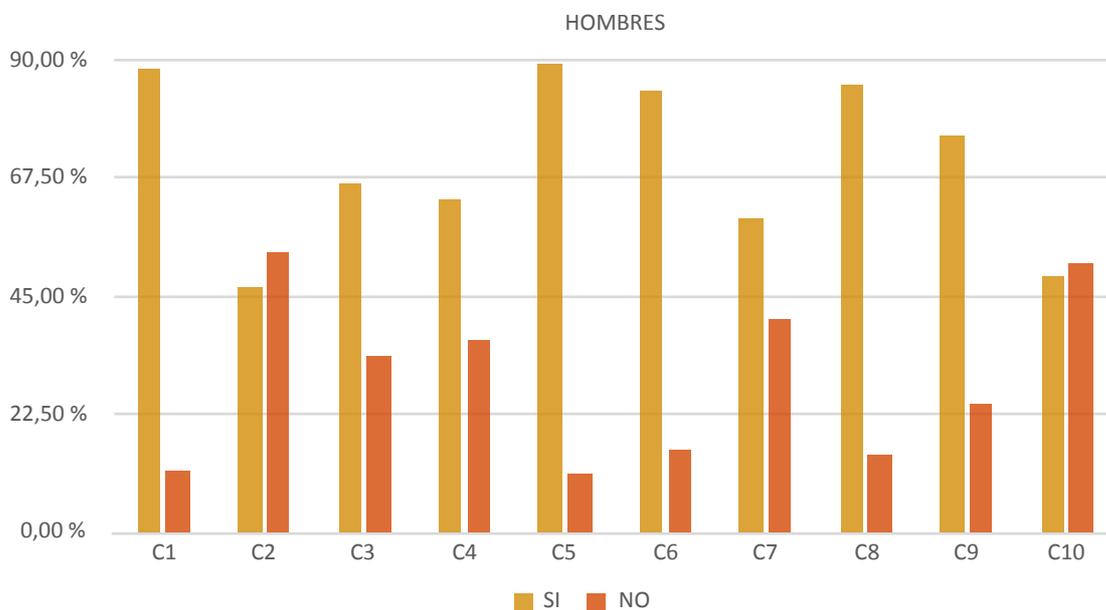


Gráfico 27.

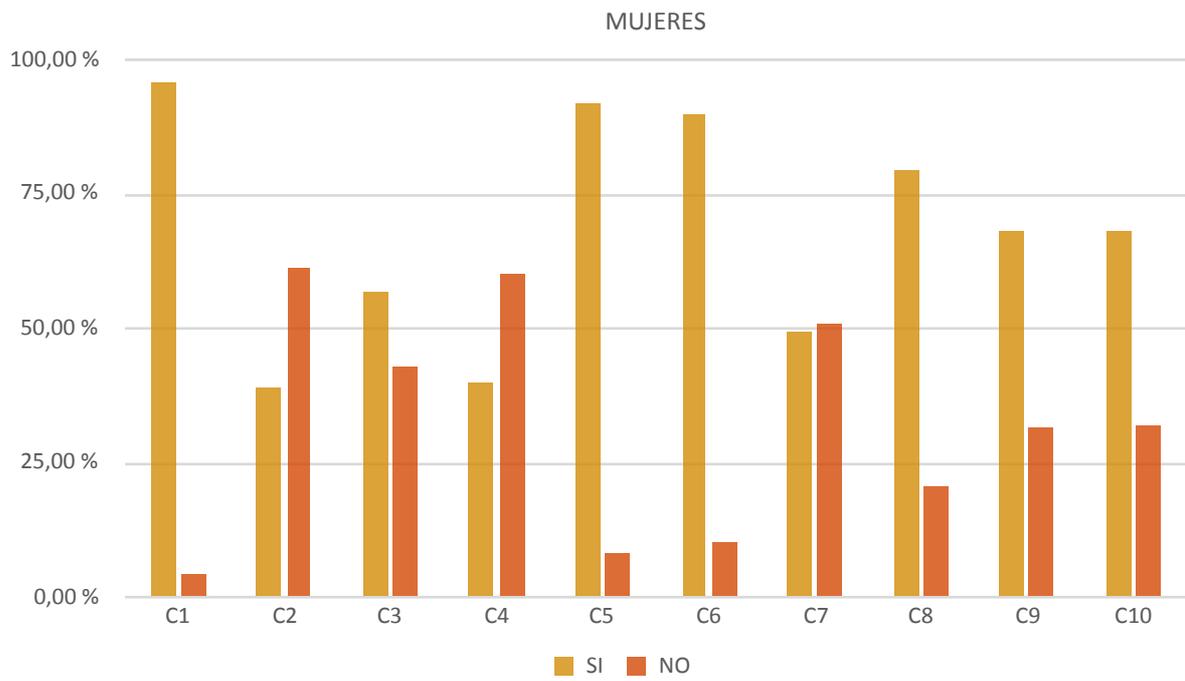


Gráfico 28.

SECCIÓN 4: PERCEPCIÓN DE GÉNERO

En la última sección se quiso preguntarles abiertamente sobre cuestiones de género e igualdad. En la parte anterior en la que debían definirse se comprobó que había cierta tendencia al cambio, que el estereotipo tradicional en cierta medida se está superando en relación a cómo se ven a sí mismos/as o al menos como se definen en público (aspecto en el que puede influir el efecto de la deshabilidad social y la necesidad de encajar en lo que se espera de ellos/as). Pero ¿qué pasa cuando el estereotipo se aplica al resto, al grupo y no solo a mí como persona individual? Pues que los datos cambian y el estereotipo vuelve.

Se les hizo un total de 3 preguntas cerradas y 2 abiertas. Las cerradas incluían 2 iniciales en las que se esperaba que la respuesta fuera positiva, dado que se trata de situaciones en las que se ha trabajado mucho para lograr un cambio de mentalidad. La primera se refería a si hombres y mujeres pueden liderar y ser jefes/as y tanto ellos como ellas respondieron mayoritariamente que sí (94,11 y 97,95% respectivamente) y si los hombres eran buenos en actividades relacionadas con el cuidado (89,87% y 95,89%). En ésta última se ve una caída importante en el caso de los hombres (aún existen reticencias) pero en líneas generales entienden que sí es cierto esa afirmación.

Sin embargo, cuando preguntamos si creen que hay profesiones que se les dan mejor a las mujeres y otras que se les dan mejor a los hombres el determinismo biológico hace acto de presencia. Se produce una cierta contradicción en relación a las preguntas anteriores porque a pesar de que reconocen que actividades y capacidades que hasta ahora no les “eran propias” sí pueden realizarlas igual de bien, siguen creyendo en un porcentaje importante que al otro sexo se les da mejor, lo que de manera implícita indica que siguen existiendo vestigios del reparto de actividades, de capacidades propias de uno de los sexos, etc.

TABLA 24.		HOMBRES	MUJERES
<i>¿Crees que las mujeres y los hombres pueden ser igual de buenos cómo líderes o jefes/as de equipo?</i>	SI	224 94,11%	287 97,95%
	NO	14 5,89%	6 2,05%
<i>¿Crees que los hombres son buenos en profesiones relacionadas con el cuidado? Como por ejemplo profesor de infantil, auxiliar de geriatría, auxiliar de enfermería, ludoteca, etc.</i>	SI	213 89,87%	280 95,89%
	NO	24 10,13%	12 4,11%
<i>¿Crees que hay profesiones que se les dan mejor a las mujeres y otras que se les dan mejor a los hombres?</i>	SI	146 61,86%	105 35,83%
	NO	90 38,14%	188 64,16%

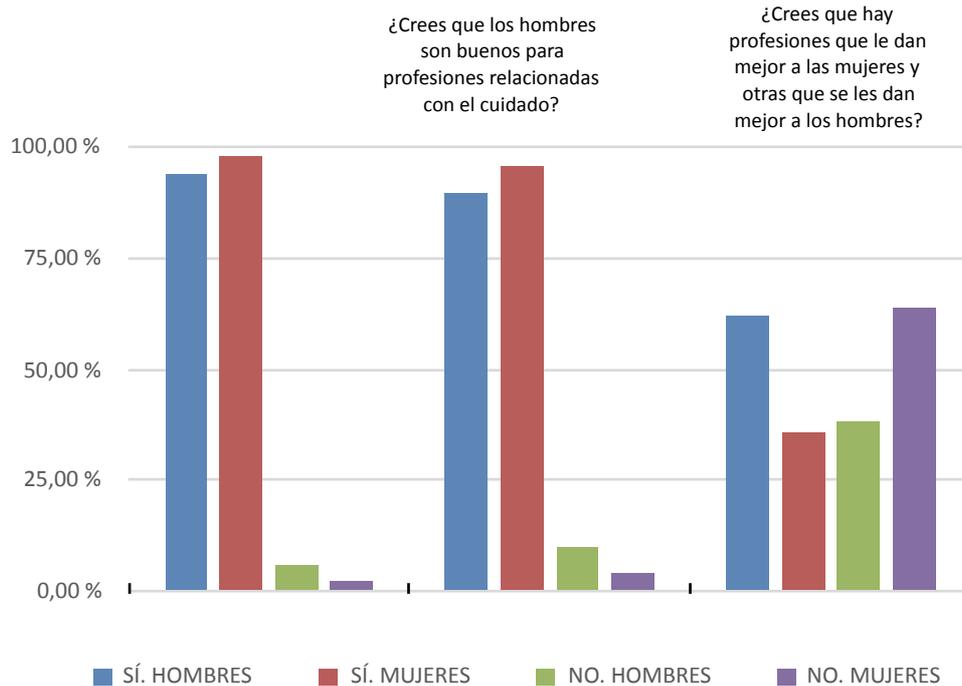


Gráfico 29.

En último lugar se les hizo dos preguntas abiertas que les permitía exponer lo que ellos/as quisieran sobre dos cuestiones similares a las anteriores. En ambos, se produjo una importante variedad de respuestas que hemos agrupado en varios grupos en función del contenido de las mismas. Como se puede ver, queda claro que han asumido la necesidad de cambiar su rol de manera individual pero el grupal está costando un poco más eliminarlo y, por tanto, la tendencia en la elección de estudios, profesionales, etc. seguirá estando influenciada por ellos.

¿Por qué crees que hay más hombres en la rama científico-tecnológica y más mujeres en ciencias sociales y letras?

En esta pregunta se emitieron un total de 329 respuestas. Dado este volumen resulta imposible exponerlas toda en este manual. No obstante, se han agrupado las respuestas por tipo, es decir, por la causa principal que alegaban como motivo. Así, obtenemos 11 grupos de respuestas de las que pondremos algunos ejemplos representativos:

<p>GUSTOS E INTERESES/ PREFERENCIAS</p> <p>96 respuestas emitidas en esta categoría</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A la hora de elegir trabajos, los hombres prefieren bien pagados y las mujeres los trabajos que les gustan sin importar la paga - A las mujeres no les gustan o creen que no podrán conseguir sus objetivos si hacen ciencias - los hombres tienden a elegir carreras más difíciles - A los hombres les gustan más los coches y ordenadores, tienen menos capacidad de empatizar que las mujeres, que hablan más - Cada persona puede estudiar lo que quiera, sin tener en cuenta el sexo - Hay intereses diferentes - Hoy en día es cuestión de gustos, antiguamente por lo socialmente aceptado y creído como correcto
---	--

<p>APTITUDES (se les da bien)</p> <p>20 respuestas emitidas en esta categoría</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A las mujeres se les da mejor expresarse - Las mujeres solemos ser más empáticas - En teoría, a los hombres se les da mejor el científico-tecnológico - Creo que ellos son más resolutivos, nosotras somos más comunicativas - Las mujeres tenemos más tacto y sensibilidad con las personas aunque haya casos muy variados
<p>INTELIGENCIA/BIOLOGÍA</p> <p>22 respuestas emitidas en esta categoría</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A las mujeres se las considera menos inteligentes y se asume que las ciencias sociales y letras es más fácil y por ello mejor para ellas - El cerebro de los sexos es diferente - Considero que las mujeres tienen más desarrollada la inteligencia emocional - Suelen ser trabajos con menos esfuerzo físico - Mujeres y hombres somos iguales - Pueden tener la misma capacidad
<p>INFANCIA</p> <p>15 respuestas emitidas en esta categoría</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A las niñas se las presupone desde pequeñas inferiores en la rama y eso influye en su autoconcepto. Además la ausencia de mujeres científicas en los libros de texto hace que no tengan modelos a seguir - Es lo que nos enseñan de pequeños - La manera en la que nos educan, a los niños les suelen regalar juguetes relacionados con las tecnologías mientras que a las mujeres nos regalan juguetes relacionados con el cuidado, libros, pinturas, etc.
<p>HISTORIA/TRADICIÓN</p> <p>32 respuestas emitidas en esta categoría</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desde hace muchos años se consideraba que las mujeres eran menos listas y no podían estudiar ciencias, los hombres estaban obligados a ello - Tradición y prejuicios sociales - Antiguamente las mujeres estudiaban para profesiones con contacto con la gente, por eso hay más mujeres en ese ámbito - Costumbres pasadas, ahora está empezando a cambiar
<p>MACHISMO/PATRIARCADO</p> <p>11 respuestas emitidas en esta categoría</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Antes eran machistas y no dejaban estudiar lo que querían a las mujeres - Desigualdad laboral - Todavía no se ha cambiado del todo eso de pensar que hay trabajo de hombres y de mujeres
<p>CASUALIDAD</p> <p>6 respuestas emitidas en esta categoría</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pura casualidad, la cabeza no tiene género
<p>SOCIEDAD/COSTUMBRE</p> <p>72 respuestas emitidas en esta categoría</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Costumbre y porque debido a la personalidad a veces encajan mejor - En momento de presión, es fácil que nuestra decisión se vea afectada, de manera subconsciente, por los estereotipos y roles de género que nos rodean en la sociedad desde que nacemos - Vivimos en una sociedad sexista en la que desde pequeños los hombres tienen más presión en conseguir un buen puesto de trabajo ya que a las mujeres se las incita más a que sean amas de casa y madres (aunque vamos cambiando)
<p>NO ESTOY DE ACUERDO/CADA VEZ EN MENOR LA DIFERENCIA</p> <p>33 respuestas emitidas en esta pregunta</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cada vez es menor esta distinción - Pasado, ahora en general se elige libremente - No comparto esa idea, considero que hay un equilibrio de género entre bachilleratos - No considero esa afirmación cierta
<p>MÁS SALIDAS LABORALES</p> <p>13 respuestas emitidas en esta categoría</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Creen que van a tener más salidas - Las salidas interesan más a los hombres o a las mujeres de ese sector - Los hombres no tienen claro lo que quieren estudiar y se meten en ciencias porque tienen más salidas, pero las mujeres lo tenemos más claro
<p>EDUCACIÓN</p> <p>9 respuestas emitidas en esta categoría</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Educación sexista que hasta ahora se recibió, han cambiado y seguirán cambiando - La educación que recibimos y las expectativas que se nos dan - Falta de conocimiento sobre todas las posibilidades que hay en la científico-tecnológica

¿Por qué crees que en el sector científico-tecnológico se contrata más a hombres que a mujeres y que en el sector de ciencias sociales y letras se contrata más a mujeres que a hombres?

En esta pregunta se aportaron 310 respuestas. Igual que en el caso anterior, se han agrupado por bloques de contenido o motivación alegada como causa y se exponen algunas de ellas como ejemplo.

HOMBRES VS MUJERES 25 respuestas emitidas en esta categoría	<ul style="list-style-type: none"> - A los hombres siempre se les considera más listos, más razonables y con más capacidad para desarrollar trabajos complejos y las mujeres siempre desarrollaron trabajos más sencillos - Es el prejuicio que ha habido durante años de que las mujeres no pueden pensar de forma lógica por ser demasiado sentimentales y por lo tanto no aptas para las ciencias - Las mujeres son más pacientes y los hombres son más de pensar
EMBARAZO 4 respuestas emitidas en esta categoría	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres suelen tener bajas por maternidad - Las mujeres tienen baja maternal después del parto y las empresas no las quieren contratar para no perder ese puesto y tener que buscar a otras personas
NO SOMOS IGUALES 45 respuestas emitidas en esta categoría	<ul style="list-style-type: none"> - Los hombres serán mejores en ciencias y las mujeres en letras, no veo esto como un problema - No rinden igual trabajando - Se cree que los hombres tienen mayor destreza con las ciencias y las mujeres con las letras y el trato a los demás, aunque no tiene por qué ser así
CUESTIONES ESTADÍSTICAS 96 respuestas emitidas en esta categoría	<ul style="list-style-type: none"> - Estadísticamente hay más hombres en el sector científico tecnológico y más mujeres en ciencias sociales así que parece lógico que esto ocurra - Ratios desiguales en las carreras y por la influencia de los estereotipos que todos tenemos internalizados y nos empujan a confiar más o menos en un trabajador para cierta tarea dependiendo de su género
SOCIEDAD 69 respuestas emitidas en esta categoría	<ul style="list-style-type: none"> - La generación anterior sigue ligada a creencias de género en cuanto a rendimiento en el trabajo, en lugar de cualificación como persona y profesional - Más personas en cada sector y nuestra sociedad no es una sociedad en igualdad de opciones y muchas personas piensan que una mujer no está capacitada para hacer un trabajo masculino tradicionalmente y viceversa
AFICIONES/ CONOCIMIENTOS 16 respuestas emitidas en esta categoría	<ul style="list-style-type: none"> - Aficiones y crecimiento de conocimientos que han ido tomando - Dependerá de lo que haya estudiado cada uno
NO ES ASÍ/NO ES CIERTO 20 respuestas emitidas en esta categoría	<ul style="list-style-type: none"> - Ahora las cosas están cambiando y ya no se hacen de ese modo - En cada campo se contrata a las personas por su capacidad independientemente del sexo - No creo que pase, si pasa no creo que dependa de si es mujer u hombre
EMPRESA 7 respuestas emitidas en esta categoría	<ul style="list-style-type: none"> - Cada empresa es libre de elegir lo que quiera - Ya tienen una idea de lo que quieren y se fijan en la naturaleza o el temperamento de esas personas
NO LO SÉ 5 respuestas emitidas en esta pregunta	<ul style="list-style-type: none"> - Desconozco las causas - No lo tengo claro

DESIGUALDAD/ ESTEREOTIPOS 21 respuestas emitidas en esta categoría	- Roles de género aprendidos - Desigualdad laboral y social - Machismo y falsas creencias - Estereotipos sociales
---	--

En ambas cuestiones destacan varios hechos importantes:

- Casi un tercio de ellos/as asumen que existen los estereotipos/roles de género, que se aplican en diversos entornos y situaciones y que son la posible causa de las diferencias detectadas
- Casi otro tercio, expone el contenido de esos estereotipos/roles de género como verdaderos y como causa justificada de las diferencias. Por tanto, una parte importante no sólo no los reconoce si no que los asume como ciertos y los utiliza.
- La parte restante considera que estas situaciones de desigualdad que se plantean, o bien ya no son ciertas o bien son propias de personas de generaciones anteriores.

Por tanto, asumen mayoritariamente que es un problema ajeno a su generación, superado por sus iguales (cosa que como se ve en las respuestas no es cierta porque al menos 1/3 mantiene y defiende esos roles) y esto puede conllevar a un estancamiento o incluso retroceso.

CAPÍTULO III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente estudio pretendía analizar porque se sigue produciendo brecha de género en la elección de estudios superiores y si existe interacción e influencia con la orientación laboral. Para ello se ahondó en el proceso de toma de decisiones y en como la percepción individual, el entorno, la orientación profesional y otros factores podrían influir de manera que explicasen este fenómeno.

La principal conclusión que podemos extraer es que, a pesar del esfuerzo, de la información existente y de las actividades que se realizan, en la actualidad el componente familiar y social es el que más influye en las decisiones que los/as jóvenes toman. No sólo las opiniones familiares, consejos e informaciones verbales que les puedan aportar sino también mediante observación de su entorno, de sus modelos de referencia en esa materia. Y aquí quizá sea donde encontramos el principal motivo de por qué la orientación tal cual está planteada hoy en día no logra los resultados esperados, no cala: la figura del orientador/a o incluso del propio docente no está ligada a ese fin, el alumnado no lo identifica como un referente en ese ámbito, no hay la confianza suficiente para compartir y escuchar sus “consejos”.

Por otro lado, la información que se transmite en algunas actividades de orientación no les llega, es demasiado teórica, demasiado densa (en un momento de inmediatez y de mensajes cortos compartidos en redes sociales), etc. y esto lleva a reducir el nivel de participación o a que busquen nuevos recursos de información.

En materia de género e igualdad, aunque los datos nos muestran estabilidad en la brecha a la hora de elegir estudios superiores, los datos del presente estudio nos muestra que se está produciendo un cambio, ya se ha iniciado una lenta pero constante progresión, al menos, al reconocimiento de que los estereotipos de género existen, que no son ciertos y que deben cambiarse. No obstante, siguen teniendo una influencia importante en las decisiones que toman (siguen estando vigentes en la sociedad, en el entorno, en la información que se les transmite, etc.). Se ha iniciado un proceso consciente de cambio de mentalidad pero en la práctica aún no se ha puesto en marcha, quizá porque aún no son capaces de identificar aquellas conductas que forman parte de esos roles y estereotipos tradiciones y que siguen poniendo en marcha siguiendo un sistema cultural de costumbres. En este sentido, se detectan dos limitaciones importantes que es necesario mejorar: evitar eliminar un estereotipo dándoles otro, es decir, no podemos decirles que el tradicional es malo ofreciéndoles a cambio otro contrario que encorseta de la misma manera, dando a entender de nuevo que somos diferentes como grupo y no individualmente. Es necesario trabajar la igualdad desde la diferencia y la capacidad individual, no del grupo al que perteneces. Por otro lado, el esfuerzo en mejorar las condiciones del grupo “peor parado” históricamente nos ha llevado a trabajar muy poco en los roles y estereotipos del contrario o el que se consideraba “más beneficiado”. En este aspecto hay que replantearse un reequilibrio y, al igual que es necesario cambiar el paradigma y la perspectiva de trabajo de la orientación, hay que hacerlo en el de la igualdad y replantear las estrategias seguidas hasta ahora, reevaluarlas y adaptarlas para seguir mejorando el cambio que ya se ha iniciado.

RECOMENDACIONES

En vista de las conclusiones expuestas, el equipo investigador plantea una serie de recomendaciones que, aunque no son muy numerosas, sí implican un cambio importante y que considera que puede ofrecer cambios y resultados positivos muy importantes en caso de ponerlos en práctica:

- Incluir a las familias en el proceso de orientación, por ejemplo a través de las AMPAS. No sólo hay que orientar al alumnado sino proporcionar información a las familias que a día de hoy es la principal fuente de información en esta materia para sus hijos/as. Incluirles en las actividades o, al menos informarles de ellas, ofrecerles la misma información que se les trasladará a sus hijos/as con el fin de unificar mensajes y, sobre todo, dotarles de fuentes fiables a las que recurrir
- La figura del orientador/a queda diluida dentro de la actividad del propio centro. Es necesario potenciarla, difundirla, mejorar y aumentar el contacto con el alumnado (por ejemplo, realizando visitas semanales al aula en la que se trabaje 10-15 minutos una actividad en el aula (¿Para qué sirven las matemáticas?) y se concreten visitas individuales con los alumnos/as que tengan dudas)
- Iniciar el proceso de orientación antes del Bachillerato. Las primeras decisiones se toman en el período anterior. Las modalidades elegidas marcan la elección posterior así que por qué no trabajar con anterioridad qué opciones nos da cada modalidad, hacer actividades para descubrir habilidades y capacidades (juegos de ingenio, de construcción, verbales, etc.) que les permita ver sus potencialidades más allá de lo “bien o mal” que se les dé la asignatura X.
- Modificar el tipo de información que se les proporciona y la forma de hacérsela llegar. El alumnado actual no atiende ni entiende las actividades pasivas, en las que son meros receptores de información. Necesitan actividades prácticas, rápidas, de información limitada pero impactante. Por otro lado, hay que diversificar las salidas profesionales que hay tras cada titulación. Se transmiten las básicas pero, ¿qué hay detrás de muchas profesiones no tan habituales, conocidas, ambiguas o novedosas?
- Humanizar los estudios y las profesiones, llevarlos a la vida diaria, a la cotidianidad. Plantearse ¿para qué sirve...?, ¿Qué aportan a la vida, al mundo? Si una variable altamente elegida es el interés por ayudar a los demás y a enseñar, si aportamos una imagen fría de las tecnológicas por ejemplo o únicamente el altruismo de las ciencias sociales ¿como van a resultar atractivas?
- Eliminar los roles y estereotipos de género en la información que se les facilita. Es importante trabajar con modelos positivos en ambos grupos de manera que entiendan que las decisiones, las capacidades, los gustos, etc. son individuales y no grupales, que no vienen determinados con nuestra genética y que el abanico de opciones es la misma para ambos. Esto puede trabajarse de dos formas: bien con personas de ambos sexos que representen y sean referente en todos y cada uno de los sectores y actividades. Una segunda forma es mediante la identificación de funciones y capacidades: si yo tengo claro qué se necesita para desempeñar un puesto y compruebo que poseo esa habilidad/capacidad, me lo plantearé como opción posible.

BIBLIOGRAFIA

- Mosteiro García, M.J. “El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos” (1997). Revista galego-portuguesa de psicología e educación, 1997, 1: 305-315 ISSN: 1138-1663
- Mosteiro García, M.J. y Porto Castro, A.M. (2017). Análisis de los estereotipos de género en alumnado de formación profesional: diferencias según sexo, edad y grado. Revista de Investigación Educativa, 35(1), 151-165. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.35.1.257191>
- Navarro Guzman, C. y Casero Martínez, A. (junio 2012). “Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios”. Revista Estudios sobre educación. Facultad Filosofía y Letras Universidad de Navarra. Pag. 115-132
- Vazquez-Alonso, A. y Manassero-Mas, M.A. (2015). “La elección de estudios superiores científico-técnicos: análisis de algunos factores determinantes en seis países”. Revista Eureka sobre enseñanza y divulgación de las ciencias 12(2), 264-277.
- Sainz, M. y Meneses J. (2018). “Brecha y sesgos de género en la elección de estudios y profesiones en la educación secundaria”. Revista Panorama Social. N° 27. Pag. 23-31
- Martínez del Valle, M. y Villuendas Giménez, M.D. (2006). “Las mujeres en la formación superior: elección de carrera versus estereotipos de género y neosexismos”. Revista Cuestiones de género, Universidad de Granada. N°1, pp. 87-112
- Fondevila-Gascón, J. F., Carreras M., y Del Olmo J. L. (2012). “Fuentes de información y elección de universidad: el caso catalán. Didáctica, Innovación y Multimedia”, 24, 1-9. (CITADO EN ¿Cuáles son los motivos y las fuentes de información más utilizados por el alumnado de bachillerato para elegir carrera universitaria? INFORMES DE EVALUACIÓN, GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
- Vertsberger, D., y Gati, I. (2015). The effectiveness of sources of support in career decision-making: A two-year follow-up. Journal of Vocational Behavior, 89, 151-161. (CITADO EN ¿Cuáles son los motivos y las fuentes de información más utilizados por el alumnado de bachillerato para elegir carrera universitaria? INFORMES DE EVALUACIÓN, GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
- López, M. D., González, A., y Rodríguez, L. M. (2009). Motivaciones de carrera, creencias irracionales y competencia personal en estudiantes de psicología. Revista de Enseñanza de la Psicología: Teoría y Experiencia, 5(1), 50-63 (CITADO EN ¿Cuáles son los motivos y las fuentes de información más utilizados por el alumnado de bachillerato para elegir carrera universitaria? INFORMES DE EVALUACIÓN, GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

- Pernas Riaño, B. y Vila Núñez, F. Orientación educativa sin sesgos de género antes de la Universidad. Colección investigación (libro).
- Hammer, K., Ripper, J. y Schenk, T. “Guía de orientación profesional coordinada. Manual práctico para una orientación profesional de calidad en el ámbito educativo”. Fundación Bertelsmann. 2ª edición



ASOCIACIÓN DE MUJERES
DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

AMESPA



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA
Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA