

LA PERTINENCIA DE GÉNERO Y SU RELEVANCIA EN LA ESTRATEGIA “PRÁCTICAS EN EMPRESA”

The pertinence of gender and its relevance in the strategy “internship in a company”

Trinidad Ortega Expósito

tortega@ujaen.es

Universidad de Jaén – España

Yolanda M^a de la Fuente Robles

ymfuente@ujaen.es

Universidad de Jaén – España

Recibido: 23-01-2018

Aceptado: 06-05-2018

Resumen

Con este trabajo se plantea conocer la necesidad de aplicar el enfoque de género en el desarrollo de la estrategia de empleabilidad “prácticas en empresa”. Se realiza un análisis para contrastar la independencia de la estrategia respecto del sexo y su posible incidencia sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y sobre la igualdad de oportunidades, determinando si es preciso o no, aplicar la dimensión género a todos los procesos de la estrategia. La investigación se realiza en la Universidad de Jaén, aplicando una encuesta online al alumnado que realizó prácticas en empresa durante el curso 2014-2015, triangulando con fuentes estadísticas secundarias. Los resultados corroboran la pertinencia del género en la estrategia de empleabilidad “prácticas en empresa”.

Palabras clave: Género, prácticas en empresa, estrategia, empleabilidad, igualdad.

Abstract

This paper discusses the need to apply the gender approach in the development of the employability strategy “internship in a company”. An analysis is made to contrast the independence of the strategy regarding the genre and its possible impact on inequalities between women and men and over the equality of opportunities, determining whether it’s necessary to apply the gender dimension to all processes of the strategy. The research is carried out at the University of Jaén, using an online survey given to the students who performed internships during the 2014-2015 academic year, triangulating with secondary statistical sources. The results corroborate the relevance of gender in the employability strategy “internship in a company”.

Keywords: Gender, work experience, strategy, employability, equality.

1. Introducción

Aunque las mujeres cada vez están más presentes en el mercado de trabajo y han conseguido alentadores frutos en educación y formación, en muchas esferas aún permanecen en situación desigual frente al hombre, tal es así, que en sectores laborales con remuneraciones salariales bajas siguen teniendo una representación mayoritaria y están muy poco representadas en puestos de trabajo de responsabilidad y dirección.

Estas desigualdades vulneran los derechos fundamentales, cargan la economía y generan un derroche de competencias, mientras que la igualdad entre los sexos genera mejoras a nivel económico y empresarial¹. En esta línea de pensamiento, el Gobierno de España se compromete, a través del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, a reducir las desigualdades en el ámbito del empleo y la economía, y a impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo.

Asimismo, la Estrategia Universidad 2015² sitúa al alumnado como eje de las políticas universitarias. Y con la finalidad de posicionar a las universidades españolas entre las más competitivas del mundo busca implantar una serie de medidas, entre ellas, mejorar la empleabilidad de la ciudadanía eliminando barreras de género³ que no permitan el libre acceso a la educación universitaria y ayudar al alumnado a alzar sus capacidades haciendo hincapié en la igualdad de género.

Autores como Martínez (2011), Uceda (2011), y Pallisera, Fullana, Planas y Del Valle (2010) coinciden en que es necesario que el alumnado adquiera no sólo conocimientos especializados, sino también conocimientos transversales demandados por las empresas, y el R. D. 1393/2007 señala la posibilidad de introducir prácticas externas como medida para reforzar el compromiso con la empleabilidad de los futuros graduados y graduadas.

Entendiéndose, por tanto, la “empleabilidad” como el conjunto de competencias –saber, saber hacer y saber estar- que proporcionan a los universitarios las mejores condiciones para lograr un empleo y tener éxito en las ocupaciones elegidas, beneficiando a la comunidad, al mercado de trabajo y a la economía, coincidiendo con Caballero, Vázquez y Quintas (2009).

Tal es así, que cabe plantearse si todas estas políticas a priori favorecedoras de la empleabilidad, lo son también de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en su artículo 6 establece que los poderes públicos de Andalucía incorporarán la

¹ Conclusiones del Consejo sobre «Igualdad de los sexos: potenciar el crecimiento y el empleo», Sesión nº 2980 del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, 30.11.2009.

² Contribución de las universidades al progreso socioeconómico español 2010-2015. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

³ La Comisión Europea (1998, p.23) define la palabra «género» como el «concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.»

evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Cuestión que afecta a las universidades andaluzas y a sus políticas.

Pero, antes de llevar a cabo una política es necesario comprobar que ésta es pertinente al género, es decir, que su implementación provoca efectos diferentes en mujeres y hombres. Lo que supone, según González, Cuervo y Díaz (2005), tomar el sexo (característica biológica que distinguen al hombre de la mujer) como la variable que vertebrará el análisis de dicha realidad para confirmar cuándo una estrategia es relevante al género, entendiendo éste como el conjunto de ideas definidas socialmente (rasgos físicos, comportamiento y ocupaciones) sobre lo masculino, propias de los hombres y las inherentes a las mujeres, consideradas femeninas.

Esto implica, realizar un análisis previo, identificando los posibles desequilibrios entre las variables mujer y hombre, así como, los resultados del rol de género (papeles tradicionalmente atribuidos a hombres y mujeres que representan lo masculino y lo femenino) dominante en la sociedad; analizar los posibles efectos centrándose en las brechas de género⁴ detectadas; y realizar un análisis del contenido de la estrategia. Para las autoras, una política es pertinente al género si de su análisis se detectan resultados que influyen en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y por tanto, le afecta de forma positiva, negativa o la perpetua.

Es positiva cuando ayuda a compensar las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres en esa realidad, por lo que no será necesario incorporar modificaciones estratégicas. Afecta de forma negativa cuando aumenta las desigualdades entre mujeres y hombres, por lo que habría que replantear la estrategia. Y la perpetua si no remedia las desigualdades y favorece su permanencia, por lo que en este caso hay que cambiar la estrategia. Esto significa que la implementación de una política no es neutra al género (lo femenino y lo masculino), pues sus resultados tienen efectos en la vida de las personas, mujeres y hombres, manteniendo, reduciendo o aumentando las desigualdades entre ellas.

En este sentido, las prácticas en empresa, como estrategia de empleabilidad de las universidades, a priori pueden parecer una política neutra al género, pero podría no serlo y provocar resultados de empleabilidad bien diferentes sobre estudiantes y/o egresadas y egresados. Estos resultados, no planificados relacionados con el género, podrían influir en las expectativas laborales de alguno de estos grupos.

Es un hecho que existen desigualdades importantes asociadas al género, entre mujeres y hombres, relacionadas con las ocupaciones feminizadas y masculinizadas, lo que les sitúa en posiciones diferentes en el mercado de trabajo y frente al empleo. Por ello, la implementación de estrategias sobre personas con desiguales situaciones de partida provocaría sobre éstas unos efectos también desiguales.

⁴ Indicador básico de género definido por el Instituto Andaluz de la Mujer como la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

Podría suceder que la estrategia de empleabilidad estudiada, aunque afecte a mujeres y a hombres, no influya en su posición frente al empleo, ni ante el mercado de trabajo, por lo que no incidiría en el logro de la igualdad, y por lo tanto, la estrategia “prácticas en empresa” no sería pertinente al género. Esto implica realizar un análisis que vaya más allá de identificar que la variable sexo (hombre, mujer) es relevante a la estrategia de empleabilidad que se pretende estudiar, y para ello, se traza el proceso que se describe a continuación.

En primer lugar, analizar la posición de partida del alumnado matriculado por centros, antes de acceder a la estrategia de empleabilidad en estudio, con el fin de identificar desequilibrios o desigualdades previas. Si los resultados evidencian la existencia de una posición desigual, esto justificaría una intervención pública para compensar ese desequilibrio.

En segundo lugar, analizar el efecto inmediato de implantación de la estrategia “prácticas en empresa”, de tal forma, que se determine su incidencia sobre las y los estudiantes matriculadas/os por centros, identificando posibles desequilibrios en el acceso a la estrategia “prácticas en empresa”.

Los resultados del estudio harán visible el sexo de las personas participantes y las desigualdades relacionadas con el género, lo que determinaría que se atendieran las necesidades del grupo en desventaja, si lo hubiera. La ausencia del análisis de género dificultaría la igualdad de oportunidades y condicionaría la empleabilidad del alumnado y por tanto, de las y los egresados.

Y por último, analizar la existencia de elementos que intervienen en la estrategia de empleabilidad estudiada, para identificar posibles brechas de género. Los resultados van a evidenciar la influencia de la estrategia en la vida laboral de las universitarias y los universitarios, reduciendo, aumentando o manteniendo la desigualdad de género.

Las prácticas en empresa pueden estar favoreciendo que se perpetúe el desequilibrio en la empleabilidad del alumnado, por lo que la universidad debería potenciar actuaciones para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las empresas, y para ello tendría una doble intervención desde el enfoque de género: sobre las personas demandantes de prácticas, y sobre las empresas que ofrecen prácticas.

Atendiendo a estos planteamientos, se establece como objetivo general de la investigación el determinar si la estrategia de empleabilidad “prácticas en empresa” influye sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y, por lo tanto, es necesario tener en cuenta la dimensión de género (femenino/masculino) en su desarrollo. Para lograr dar respuesta al objetivo general de la investigación se establecen los siguientes objetivos específicos:

- 1) Conocer la existencia de posiciones de partida desiguales entre alumnas y alumnos.
- 2) Identificar la existencia de desequilibrios de género durante el desarrollo de la estrategia de empleabilidad “prácticas en empresa”.
- 3) Evidenciar los efectos de la estrategia sobre el alumnado y sobre la igualdad de oportunidades.

La investigación se lleva a cabo en la Universidad de Jaén, siendo las razones principales de su elección el que las prácticas en empresa son la estrategia fundamental de empleabilidad de ésta, y que en ella colaboran un importante número de empresas y entidades públicas de la provincia de Jaén. Además, según los últimos estudios de inserción laboral realizados por ésta Universidad (Informe 2015), se inserta en el mercado laboral en menor tiempo y de forma más efectiva el alumnado que realizó prácticas en empresa.

La normativa de prácticas de la Universidad de Jaén⁵, se concreta en las condiciones recogidas en la tabla 1. Son prácticas externas de carácter voluntario que se realizan en empresas colaboradoras y tienen como finalidad la de favorecer el desarrollo de una serie de competencias que mejoran la empleabilidad de las y los estudiantes.

Son extracurriculares al no formar parte de las actividades académicas que constituyen el plan de estudios. Es el Servicio de Atención y Ayudas al Estudiante, dependiente del Vicerrectorado de Relaciones con la Sociedad e Inserción Laboral, el responsable de su gestión y de la selección de las y los candidatos, cuestión que puede ser delegada a la empresa colaboradora.

Tabla 1. Condiciones de la estrategia “prácticas en empresa”

| ASPECTOS | CRITERIOS |
|--|--|
| Población objeto | Estudiantes de la Universidad de Jaén |
| Acceso | Aplicación ICARO: http://icaro.ual.es/ujaen |
| Requisitos | <ul style="list-style-type: none"> – Estar matriculado/a en la UJA, cursando estudios oficiales – Haber superado el 50% de los créditos del plan de estudios – Estar inscrito/a en el programa Ícaro |
| Características determinadas por la empresa | <ul style="list-style-type: none"> – Firma de convenio para la aceptación del/a candidato/a – Duración: 3 meses mínimo, prorrogable a 6 meses, ampliable a 9 meses – Importe mín. que se abona al alumnado: 210 €/mes (Sin límite máx.) – Las actividades a desarrollar por el alumnado estarán relacionadas con su actividad académica. |

Fuente: Universidad de Jaén. (Elaboración propia).

⁵ Aprobada en Consejo de Gobierno en sesión de 31 de julio de 2012. Disponible en: http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/uempleo/practiclas_empresas/Normativa%20de%20practiclas%20externas.pdf [02/02/2015].

Atendiendo a la fase de recolección de datos de la investigación llevada a cabo en la Universidad de Jaén, y que ha durado seis meses (de septiembre de 2015 a marzo de 2016), hay que precisar que ésta se ha desarrollado en dos etapas simultáneas. En una primera etapa, la información se obtiene de fuentes secundarias, memorias de gestión y anuarios estadísticos. Y en la segunda, la recogida de información se realiza a través de una encuesta on-line dirigida a estudiantes y egresadas/os que realizaron prácticas en empresa durante el curso académico 2014-2015.

El registro se efectúa a través de tablas de contingencia, utilizando la estadística descriptiva para datos obtenidos de fuentes secundarias, y la estadística inferencial para los datos de la muestra.

2. Metodología

La tipología de la investigación utilizada tiene una finalidad profesional, definida en términos descriptivos y de correlación, empleando para ello, medios documentales y experimentales que son sintetizados cuantitativamente para comprobar la posible asociación de las variables del estudio.

El proceso de medición se realiza a partir de la operacionalización de los objetivos de la investigación, teniendo en cuenta que todo el estudio gira en torno a la variable fija “sexo” y a las categorías “mujer” y “hombre”. Para poder sistematizar la investigación con información veraz y objetiva se han utilizado las escasas bases de datos públicas de la Universidad de Jaén que cuentan con datos desagregados por sexo, como es el caso de las memorias de gestión y el anuario estadístico.

Con la revisión y análisis de estas bases de datos de la Universidad en la que se desarrolla la investigación, se conocerán los datos de las personas que estudian en ella (nº de matriculados, mujeres y hombres por centros, etc.), información que será útil para medir indicadores cuantitativos, concretamente, los que evalúan la representación y participación por género.

Para recopilar la información sobre aspectos de la investigación a los que se tiene difícil acceso a través de fuentes secundarias, se recurre a la aplicación de una encuesta. Con esta herramienta se mide la realidad observada a través de los indicadores cuasicuantitativos recogidos en la tabla 2, y desagregando los datos por sexo.

Tabla 2. Operacionalización de la investigación

| CUESTIÓN | DIMENSIÓN | INDICADORES | VARIABLES | | |
|--|---|---|----------------------|-----------------------|-----------------|
| Pertinencia del género de las “prácticas en empresa” | Posiciones de partida de mujeres y hombres | Índice de distribución | Cuantitativas | Sexo | |
| | | Grado de Representación | | Matriculados*Centro | |
| | | Índice de Feminidad | | Beneficiarios *Centro | |
| | Diferencias entre sexos durante la estrategia | Índice de concentración | | Sexo | |
| | | Tasa de incorporación | | Matriculados*Centro | |
| | | Tasa de cobertura | | Beneficiarios *Centro | |
| | Efectos de la estrategia sobre ambos sexos y sobre la igualdad de oportunidades | <ul style="list-style-type: none"> • Correlaciones • Brecha de Género | | Cuantitativas | Sexo |
| | | | | | Edad |
| | | | | | Nivel Formativo |
| | | | Área de conocimiento | | |
| | | | Tiempo de dedicación | | |
| | | | Retribución | | |
| | | | Duración | | |
| Área funcional | | | | | |
| Sector empresarial | | | | | |
| Sector Económico | | | | | |

Fuente: Elaboración propia.

2.1. Muestra

La estrategia de empleabilidad “prácticas en empresa” está dirigida a estudiantes de la Universidad que tienen aprobado la mitad del total de créditos de sus estudios. Pero además, para poder optar a realizar prácticas en empresa el alumnado debe haberse inscrito en la aplicación Ícaro, base de datos desde la que se gestiona la estrategia de empleabilidad. Por lo tanto, la población objeto de estudio (ver tabla 3), queda reducida a estudiantes que estando matriculadas y matriculados en los últimos años de carrera realizaron prácticas en empresa durante el curso académico 2014-2015.

Debido a la dificultad para obtener información sobre determinadas variables de dicha población a través de fuentes estadísticas secundarias desagregadas por sexo, se triangula con una encuesta que

se formaliza por Internet, dirigida por e-mail a estudiantes y egresadas/os que realizaron prácticas en empresa durante el curso académico 2014-2015. Para ello, se confecciona una encuesta⁶ de diez preguntas con respuestas múltiples utilizando la herramienta Formularios de Google.

La representación muestral definitiva del estudio es de 207 encuestas, lo que significa que la tasa de respuesta es de 30,7%. Con un nivel de confianza del 95% y un error muestral de 5,7%, si en un porcentaje de la muestra se cumple una circunstancia, el porcentaje de la población que la cumpliría con una seguridad del 95%, estaría definido por el intervalo (X-5,7, X+5,7).

Tabla 3. Ficha técnica de la investigación

| | |
|----------------------------------|--|
| Población | 674 estudiantes ⁷ |
| Muestra | 207 encuestas válidas |
| Ámbito geográfico | Provincia de Jaén |
| Encuestas | Beneficiarias/os de prácticas de empresa en el curso 2014-2015 |
| Fecha de trabajo de campo | Septiembre 2015/Marzo 2016 |
| Tasa de respuesta | 30,7% |
| Error muestral | 5,7% |
| Nivel del confianza | 95% |

Fuente: Elaboración propia.

Coincidiendo con Rotondo y Vela (2004), en que los indicadores de género muestran señales de cambio acerca de las relaciones de género y evidencian los cambios en la posición de igualdad entre mujeres y hombres; y con la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (1998) en que los indicadores de género señalan en qué medida las políticas o estrategias han logrado los objetivos y resultados previstos en materia de equidad de género.

Para responder a las cuestiones del estudio se han empleado los indicadores de género más utilizados como medidas relacionales según Dávila (2004), los cuales también son utilizados en parte por Cáceres y otros (2004) y por Iglesias y Llorente (2008). De forma que, atendiendo a las variables de la investigación, el subíndice “m” indica el número de matriculadas/os por centros universitarios y “b” el de beneficiarias/os de prácticas también por centros; siendo S la variable sexo, M y H, el número de mujeres y de hombres respectivamente y T el número total de ambos. Para calcular los valores de cada grupo sexual, sólo hay que sustituir los datos de mujeres y hombres por S en las fórmulas correspondientes.

⁶ Cuestionario disponible en: <https://goo.gl/forms/SmUMxsjWNGvi3lbi1> [30/04/2016].

⁷ Datos obtenidos de la Memoria de Gestión 2014-2015 del Servicio de Atención y Ayudas al Estudiante de la Universidad de Jaén

Índice de distribución: señala la representación porcentual de matriculadas/os de un grupo sexual por centro, respecto al total de matriculadas/os ($M+H=T$) por cada centro universitario.

$$ID = [S_m/T_m] * 100 \quad (1)$$

Grado de Representación: indica la proporción de un grupo sexual de matriculadas/os por centro, respecto de ese grupo sexual en el total de matriculadas/os en la Universidad. Si el resultado es 1 indica una situación de equidad; si es inferior a 1 indica infrarrepresentación del grupo sexual correspondiente; y si el valor es superior a 1, sobrerrepresentación del mismo.

$$GR = [S_m/T_m] : [S/T] \quad (2)$$

Índice de Feminidad: Indica la cantidad de mujeres matriculadas por centro por cada 100 hombres considerados en la variable.

$$IF = [M_m / H_m] * 100 \quad (4)$$

Índice de concentración: indica el porcentaje de matrículas de un sexo por centro universitario en relación al total de matriculadas/os en la Universidad de su grupo sexual.

$$IC = [S_m/S] * 100 \quad (3)$$

Tasa de incorporación: Mide por centro universitario la participación en prácticas en empresa por grupo sexual respecto del total de personas matriculadas.

$$TI = [S_b/T_m] * 100 \quad (5)$$

Tasa de cobertura: Mide por centro universitario la participación en prácticas en empresa de un grupo sexual respecto del total de alumnado matriculado del mismo sexo.

$$TC = [S_b/S_m] * 100 \quad (6)$$

Brecha de género: indica la distancia existente entre grupos sexuales en la categoría de una variable. Cuanto menor sea la magnitud más cerca se está de la igualdad y si el signo es negativo la diferencia es a favor de los hombres.

$$BG = [100*(M/T)] - [100*(H/T)] \quad (7)$$

2.2. Instrumentos

Para realizar el estudio se ha recurrido a la encuesta ya que, como señala García Ferrando (1986), es una técnica que emplea un conjunto de procedimientos normalizados de exploración a través de los cuales se puede recoger y analizar los datos de la muestra sobre la que se quiere investigar, pronosticar y/o exponer sobre sus características.

Siguiendo a García Muñoz (2003) el instrumento que se ha utilizado para la recogida de datos, especialmente de aquellos difícilmente accesibles, ha sido el cuestionario. Su finalidad era obtener, de manera sistemática y ordenada, información de la población diana, compartiendo con Torns y Recio (2012) que la elaboración del cuestionario lo que pretende es recopilar información sobre las variables cuasicuantitativas objeto de la investigación.

Para lo que se definieron unas variables básicas, que facilitarían conocer los resultados de la estrategia de empleabilidad desarrollada, atendiendo a la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y en especial, a su artículo 14 sobre prohibición de discriminación en relación con:

Selección de personal: Eligiéndose como variables para detectar situaciones de desigualdad en las condiciones de acceso a prácticas en empresa: edad, nivel formativo⁸ y área de conocimiento⁹.

Condiciones de contratación: Proponiéndose para evaluar la discriminación en el proceso de acuerdo de prácticas en empresa: tiempo de dedicación, retribución, duración y área funcional¹⁰.

Perfil de la organización: planteándose dos variables en función de las características de la empresa para establecer comparaciones: sector empresarial¹¹, sector económico¹².

Cada una de las variables se ha visto reflejada en el cuestionario diseñado, a través de preguntas sencillas y que invitasen a la contestación inmediata, con un abanico de respuestas, múltiples y excluyentes.

⁸ Estructura de la Educación Superior: Niveles formativos anteriores al Plan Bolonia: Diplomatura, Ingeniería Técnica, Licenciatura e Ingeniería; y los estudios universitarios del nuevo sistema: Grado, Máster y Doctorado. (Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, MECD).

⁹ Todos los estudios se agrupan en cinco ramas ó áreas de conocimiento, donde se agrupan conjuntos de materias que son la esencia de cada área: Ciencias, Ingeniería y Arquitectura, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, Artes y Humanidades. (Ministerio de Educación y Ciencia, MEC).

¹⁰ Las áreas funcionales de la empresa según Navas y Guerras (2015) son: producción y tecnología, financiación, comercialización, aprovisionamiento y recursos humanos.

¹¹ Diferenciándose el sector público y el privado, según la clasificación de la población activa asalariada (Instituto Nacional de Estadística, INE).

¹² Sectores Económicos según la CNAE 93: Agricultura, Construcción, Industria y Servicios. (Instituto Nacional de Estadística, INE).

El proceso de codificación del cuestionario se inicia durante su diseño, de tal forma que a cada alternativa de respuesta se le asigna un número con el fin de transformar las distintas dimensiones teóricas en descriptores numéricos para su volcado y tratamiento con el paquete estadístico SPSS.

La aplicación de la encuesta se realiza a través de correo electrónico y de forma genérica. Dadas las características de la población, estudiantes y egresadas/os que realizaron prácticas en empresa durante el curso académico 2014-2015, y el uso habitual de Internet que se les presupone, se estimó un grado de respuesta del 50% de los cuestionarios enviados. Sin embargo, el periodo de aplicación de las encuestas –seis meses siguientes a la finalización del curso académico- dificultó el acceso al total de la población, y, por tanto, afectó al nivel de respuesta esperado.

2.3. Procedimientos

Se recurre a la estadística descriptiva para analizar los datos recogidos de fuentes estadísticas secundarias. Pero la estricta observación de las frecuencias no lleva a una conclusión definitiva sobre la posible relación entre las variables, por lo que, para saber si existe o no dependencia entre las variables se recurre a la inferencia estadística, con el fin de obtener conclusiones a partir de los datos de la muestra aleatoria resultante.

Se utiliza una medida de asociación y su correspondiente prueba de significación, tal y como recoge la figura 1. Mediante el contraste de hipótesis se puede conocer la posible asociación entre variables y las causas de la significación si las hubiera.

Las pruebas se realizan a través de tablas de contingencia donde se sitúan las diferentes categorías de las variables, el número real de casos que se corresponden con cada categoría de las variables en el estudio, y el número de casos que cabría esperar si no existiera relación entre las variables. Se maneja el procedimiento de tablas de contingencia del programa estadístico SPSS para analizar tablas bidimensionales y conocer el nivel de relación existente entre las variables.

Figura 1. Estudio estadístico inferencial

| | |
|---------------------------------------|-------------|
| ESTUDIO TRANSVERSAL RELACIONAL | |
| OBJETIVO COMPARATIVO | |
| PRUEBAS NO PARAMÉTRICAS | |
| Chi-cuadrado de Pearson | V de Cramer |

Fuente: Elaboración propia.

Es la prueba Chi-cuadrado (X^2) de Pearson la empleada en el estudio, ya que permite contrastar la independencia de dos variables categóricas comparando las frecuencias observadas y las

frecuencias esperadas, pudiendo estimar su nivel de asociación. Para calcular el Chi-cuadrado se ha empleado el método el exacto, dado que no todas las variables de la muestra cumplen el supuesto del método asintótico, por el que las frecuencias esperadas inferiores a 5 supongan menos del 20%.

Sin embargo, el estadístico X^2 no expresa la fuerza de la asociación entre las variables, por ello se ha utilizado otro estadístico, la V de Cramer¹³, que corrige el valor estadístico X^2 haciendo que tome valores entre 0 y 1, minimizando el efecto del tamaño muestral sobre la cuantificación de la asociación. Considerando que la fuerza de asociación es “débil” cuando toma valores de inferiores a 0,25; “moderada” si están entre 0,25 y 0,5; “fuerte” cuando están comprendidos entre 0,5 y 0,75; y “muy fuerte” para valores superiores en 0,75.

3. Resultados

La descripción de los resultados de la investigación se realiza en tres apartados. En el primero se ha contrastado la posible existencia de posiciones de partida desiguales entre mujeres y hombres. En segundo lugar, se verifica la existencia de diferencias entre mujeres y hombres durante el desarrollo de la estrategia de empleabilidad “prácticas en empresa”.

Y, por último, se comprueba la cuestión de partida analizando la posible asociación entre los elementos asociados a las condiciones de la estrategia estudiada y su repercusión sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.1. Posiciones de partida por sexo

Dado que la estrategia de empleabilidad “prácticas en empresa” afecta directamente a alumnas y alumnos, se ha querido identificar por centro universitario la presencia de un sexo con respecto al otro y la representación que ocupan en relación a su grupo sexual.

Se observa en la tabla 4, que el alumnado de la Universidad de Jaén se distribuye de forma desigual entre sus centros, matizando que son las Escuelas Politécnicas Superiores las que destacan por tener una mayor representación de alumnos.

Así, en la de Jaén el porcentaje de hombres matriculados es 5 veces mayor que el de mujeres, siendo 4 veces mayor en la de Linares. Es la Facultad de Trabajo Social la que asume el mayor porcentaje de distribución de alumnas, siendo ésta 5,5 puntos porcentuales superior a la de los hombres matriculados en dicho centro.

¹³ V de Cramer $0 < V < 1$, donde 0 es independencia absoluta y 1 dependencia perfecta. Utilizado tanto en tablas 2×2 como tablas $J \times K$.

Tabla 4. Representación de Sexos por Centro. Curso 2014-2015

| CENTRO | INDICE DE DISTRIBUCIÓN | | GRADO DE REPRESENTACIÓN | | ÍNDICE DE FEMINIDAD |
|---|------------------------|-------|-------------------------|------|---------------------|
| | M | H | M | H | |
| C. Profesorado “Sagrada Familia” | 69,47 | 30,53 | 1,31 | 0,66 | 227,5 |
| E. Politécnica Superior de Jaén | 16,66 | 83,34 | 0,31 | 1,81 | 19,9 |
| E. Politécnica Superior de Linares | 19,83 | 80,17 | 0,37 | 1,74 | 24,7 |
| F. Ciencias de la Salud | 69,54 | 30,46 | 1,31 | 0,66 | 228,3 |
| F. Ciencias Experimentales | 55,57 | 44,43 | 1,05 | 0,96 | 125,0 |
| F. Ciencias Sociales y Jurídicas | 55,09 | 44,91 | 1,04 | 0,97 | 122,6 |
| F. Humanidades y Ciencias de la Educación | 70,02 | 29,98 | 0,70 | 0,65 | 233,6 |
| F. Trabajo Social | 84,59 | 15,41 | 1,60 | 0,33 | 548,9 |

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al grado de representación de mujeres matriculadas por centro con respecto al total de matrículas en la Universidad, vuelve a destacar la Facultad de Trabajo Social, seguida de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Centro de Profesorado “Sagrada Familia” en cuanto a sobrerrepresentación femenina. Lo que supone, tal y como muestran los datos, una infrarrepresentación de hombres matriculados, a excepción de las dos Escuelas Politécnicas Superiores en las que este grupo sexual está sobrerrepresentado.

Los datos muestran que una vez más es la Facultad de Trabajo Social la que tiene el índice de feminidad más alto, ya que por cada 100 hombres que se matriculan lo hacen 548,9 mujeres. También vuelven a señalarse las Escuelas Politécnicas Superiores por sus bajos índices de feminidad, en especial la de Jaén, donde por cada 100 hombres matriculados en su centro tan solo se matriculan 19,9 mujeres.

Asimismo, se han querido identificar cuáles son los centros en los que existe mayor concentración de alumnos y de alumnas en relación a su mismo grupo sexual. Para ello, en la tabla 5 se observan las desigualdades intragénero por centro universitario atendiendo al porcentaje de reparto.

Así, del total de mujeres matriculadas en la Universidad el 39,8% lo están en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación y el 26,9% en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas. Esto indica que más de la mitad de las mujeres matriculadas (66,7%) en la Universidad de Jaén, lo hacen mayoritariamente en dos de los ocho centros de que dispone. Cabe destacar la Escuela Politécnica Superior de Linares por ser la que tiene una menor concentración de alumnado mujer.

Tabla 5. Representación Intrasexo por Centro. Curso 2014-2015

| CENTRO | ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN | |
|---|-------------------------|-------|
| | M | H |
| C. Profesorado “Sagrada Familia” | 4,81 | 2,45 |
| E. Politécnica Superior de Jaén | 5,03 | 29 |
| E. Politécnica Superior de Linares | 2,81 | 13,1 |
| F. Ciencias de la Salud | 8,42 | 4,25 |
| F. Ciencias Experimentales | 5,27 | 4,86 |
| F. Ciencias Sociales y Jurídicas | 26,9 | 25,27 |
| F. Humanidades y Ciencias de la Educación | 39,8 | 19,61 |
| F. Trabajo Social | 6,96 | 1,46 |

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al reparto de alumnos matriculados por centros de la Universidad, se tiene que el 29% se matricula en la Escuela Politécnica Superior de Jaén y el 25,27% lo hace en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, lo que indica que más de la mitad de los hombres matriculados (54,27%) en la Universidad de Jaén lo hace en dos de sus ocho centros. La menor concentración de matrículas de alumnos la protagoniza la Facultad de Trabajo Social, con tan sólo un 1,46%. A modo de resumen y con base en los resultados obtenidos se puede decir que las mujeres tienden a matricularse en centros universitarios donde se imparten titulaciones tradicionalmente feminizadas, mientras que los hombres tienden a distribuirse preferentemente en carreras técnicas, soportando los centros que las imparten, los índices más bajos de feminidad y los niveles más altos de concentración de alumnado hombre.

Todo ello corrobora que existen posiciones desiguales entre las estudiantes y los estudiantes de la Universidad de Jaén, derivadas del rol de género y la división sexual del trabajo dominante en la sociedad. Lo que justifica la pertinencia de género, de tal modo que lo acertado es conocer si la estrategia de empleabilidad estudiada incide en disminuir estas diferencias y en que se acceda a ella en igualdad de condiciones.

3.2. Diferencias de género durante la estrategia

Conocer cuántas alumnas y alumnos acceden a la estrategia de empleabilidad en estudio es fácil de precisar, sólo hay que mirar los datos publicados en las memorias de gestión y en los anuarios estadísticos donde se muestran las frecuencias observadas por curso académico. Sin embargo, lo que se pretende no es sólo conocer cuántas mujeres y hombres se benefician de realizar prácticas en empresa, sino determinar posibles desequilibrios analizando la participación por sexo y la representación de participantes respecto al mismo grupo sexual.

La tabla 6 muestra la tasa de incorporación a la estrategia de prácticas en empresa, es decir, la cantidad de alumnas y de alumnos que acceden a la misma por cada 100 estudiantes matriculados en cada centro. Manteniendo la Escuela Politécnica Superior de Jaén la tasa de incorporación más elevada con un 7,17% de hombres beneficiarios, seguida del 6,03% de mujeres beneficiarias que acceden a la estrategia desde la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas. Son estos centros los más destacados por la elevada participación de su alumnado en la estrategia. Haciéndose evidente que la tasa de mujeres que se incorporan a prácticas en empresa es mayor que la de hombres para todos los centros universitarios, a excepción de las escuelas politécnicas.

Tabla 6. Participación intersexo e intrasexo por centro. Curso 2014-2015

| CENTRO | TASA DE INCORPORACIÓN | | TASA DE COBERTURA | |
|---|-----------------------|------|-------------------|------|
| | M | H | M | H |
| C. Profesorado “Sagrada Familia” | 0,95 | 0,19 | 1,4 | 0,63 |
| E. Politécnica Superior de Jaén | 1,14 | 7,17 | 6,8 | 8,6 |
| E. Politécnica Superior de Linares | 1,21 | 2,7 | 6,1 | 3,4 |
| F. Ciencias de la Salud | 1,31 | 0,33 | 1,9 | 1,1 |
| F. Ciencias Experimentales | 2,09 | 1,81 | 3,8 | 4,1 |
| F. Ciencias Sociales y Jurídicas | 6,03 | 2,52 | 10,9 | 5,6 |
| F. Humanidades y Ciencias de la Educación | 1 | 0,37 | 1,4 | 1,2 |
| F. Trabajo Social | 2,57 | 0,32 | 3 | 2,1 |

Fuente: Elaboración propia.

Paralelamente se observa la participación de un sexo respecto del total de matriculados de su mismo grupo sexual, siendo la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas la que, con un 10,9% de mujeres participantes, mantiene la mayor tasa de cobertura. Le sigue en orden de relevancia, la Escuela Politécnica Superior de Jaén con una tasa de cobertura femenina de 6,8% y la de Linares con 6,1%. Ambas muestran una tasa de cobertura de alumnado mujer mucho más elevada que la del resto de centros universitarios. De igual modo, la tasa de cobertura de alumnado hombre más elevada reside en la Escuela Politécnica Superior de Jaén, donde un 8,6% de estudiantes hombres acceden a prácticas en empresa por cada 100 hombres matriculados en ese centro. En orden de importancia le siguen, la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas y la Facultad de Ciencias Experimentales.

En definitiva, mujeres y hombres potencialmente beneficiarios de la estrategia estudiada, no tienen un acceso igualitario a prácticas en empresa, existiendo un reparto desigual relacionado con el centro de estudios. Esto puede relacionarse con la segregación ocupacional y la construcción del género en el trabajo, lo que justificaría la pertinencia de género, por ello, lo oportuno es conocer si mujeres y hombres realizan prácticas en condiciones similares de igualdad.

3.3. Efectos de la estrategia sobre el género

A continuación, se analizan las condiciones en las que se realizan prácticas en empresa y su incidencia en la igualdad de oportunidades. Para ello se recurre al análisis no paramétrico recogido en la tabla 7, donde se distinguen interacciones de dependencia o asociación que parecen incidir en la estrategia de empleabilidad estudiada perpetuando las diferencias de género. Los resultados muestran que existe correlación estadísticamente significativa entre el sexo de las personas que participan realizando prácticas en empresa y la edad con la que realizan dichas prácticas, siendo la fuerza de asociación débil. También se demuestra que el área funcional en la que desarrollan prácticas en empresa y el nivel formativo con el que accede a la estrategia, están relacionados con el sexo de los participantes y no son independientes de éste, existiendo una fuerza de asociación moderada con el sexo.

Queda determinado que la retribución que abona la empresa mensualmente al alumnado durante el desarrollo de prácticas en empresa y la duración de las mismas, no son independientes del sexo de los participantes, existiendo una asociación que se puede calificar de débil atendiendo al valor de la prueba V de Cramer. Tampoco lo es el sexo del alumnado que realiza prácticas en empresa y el área de conocimiento desde la que accede a éstas, existiendo una correspondencia entre ambas variables calificada como fuerte. Sin embargo, las pruebas realizadas revelan que el tiempo que dedica el alumnado a las prácticas en empresa, el sector empresarial en el que las realizan y el sector económico al que corresponde la empresa asignada, son independientes del sexo de este alumnado, no existiendo asociación con dicha variable.

Tabla 7. Correlación entre variables de prácticas en empresa y sexo

| ÁREAS | VARIABLES*SEXO | CHI-CUADRADO | | | V DE CRAMER |
|-----------------------------|----------------------|--------------|----|-------------------------|-------------|
| | | Valor | gl | Sig. exacta (bilateral) | |
| Selección de personal | Edad | 12,308 | 4 | ,012 (*) | ,244 |
| | Nivel Formativo | 50,370 | 6 | ,000 (**) | ,493 |
| | Área de conocimiento | 75,896 | 4 | ,000 (**) | ,606 |
| Condiciones de contratación | Tiempo de dedicación | 2,418 | 2 | ,319 | ,108 |
| | Retribución | 7,115 | 2 | ,030 (*) | ,185 |
| | Duración | 4,972 | 1 | ,034 (*) | ,155 |
| | Área funcional | 14,018 | 4 | ,007 (**) | ,260 |
| Perfil de la organización | Sector empresarial | ,334 | 1 | ,572 | ,040 |
| | Sector económico | 6,129 | 3 | ,094 | ,172 |

Fuente: Elaboración propia.

(*) La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

(**) La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Estos datos evidencian que hay elementos condicionales de las prácticas en empresa que son dependientes del género y, por lo tanto, tienen influencia en la igualdad entre mujeres y hombres. Para analizar dicha influencia se estudia la brecha de género (tabla 8) en las distintas categorías de cada variable.

Así, en la selección de personal la brecha aumenta a favor de la mujer cuando quienes participan de prácticas en empresa lo hacen en edades comprendidas entre 23 y 25 años y el nivel formativo con el que acceden es Grado, Licenciatura o Diplomatura de cualquier área de conocimiento que no sea Ingeniería y Arquitectura. Incliniéndose la brecha favor del hombre si quienes realizan prácticas tienen más de 25 años y el nivel formativo desde el que acceden es Ingeniería o Ingeniería Técnica.

Tabla 8. Distancia entre géneros por categorías

| ÁREAS | VARIABLES | CATEGORÍAS | BRECHA DE GÉNERO |
|-------------------------------|----------------------|---------------------------|------------------|
| SELECCIÓN DE PERSONAL | Edad | De 20 a 22 años | 0,06 |
| | | De 23 a 25 años | 20,78 |
| | | De 26 a 28 años | -10,61 |
| | | De 29 a 31 años | -8,76 |
| | | 32 años ó más | -1,46 |
| | Nivel Formativo | Diplomatura | 9,49 |
| | | Ingeniería Técnica | -12,78 |
| | | Licenciatura | 12,39 |
| | | Ingeniería | -21,88 |
| | | Grado | 16,33 |
| | | Máster | -3,41 |
| | | Doctorado | -0,14 |
| | Área de conocimiento | Ciencias | 1,38 |
| | | Ingeniería y Arquitectura | -57,52 |
| | | Ciencias de la Salud | 3,46 |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | | 41,19 | |
| Artes y Humanidades | | 11,49 | |

Continuación Tabla 8.

| ÁREAS | VARIABLES | CATEGORÍAS | BRECHA DE GÉNERO |
|-----------------------------|----------------------|------------------------------|------------------|
| CONDICIONES DE CONTRATACIÓN | Tiempo de dedicación | ≤ 300 horas | 8,64 |
| | | Más de 300 h. y menos de 600 | 1,91 |
| | | ≥ 600 horas | -10,56 |
| | Retribución | 210€ exactamente | 8,87 |
| | | Más de 210 y menos de 300 | 8,47 |
| | | 300€ ó más | -17,34 |
| | Duración | < 6 meses | 15,32 |
| | | ≥ 6 meses | -15,32 |
| | Área funcional | Financiera | -14,81 |
| | | Recursos Humanos | 3,35 |
| | | Comercialización | 13,29 |
| | | Producción y tecnología | -3,01 |
| | | Aprovisionamiento | 1,18 |
| PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN | Sector empresarial | Público | 3,94 |
| | | Privado | -3,94 |
| | Sector económico | Agricultura | 3,46 |
| | | Construcción | -1,18 |
| | | Industria | -10,44 |
| | | Servicios | 8,16 |

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las condiciones de contratación, la brecha de género se terna a favor de la mujer si el tiempo de dedicación a prácticas en empresa es menor de 600 horas, cuando la retribución que dan las empresas al alumnado en prácticas es inferior a 300 €, la duración de las prácticas es menor de 6 meses y las áreas funcionales en las que se desarrollan son Comercialización y Recursos Humanos, principalmente. Sin embargo, la brecha es favorable al hombre si las prácticas en empresa se desarrollan en las siguientes condiciones: tiempo de dedicación a prácticas igual o superior a 600 horas; retribución económica igual o superior a 300 €; duración de las prácticas superior a 6 meses; y las áreas funcionales donde se desarrollan las prácticas son: Financiera y Producción y tecnología.

A pesar de que el perfil de la organización no parece estar asociado al sexo, según los resultados recogidos en la tabla VII, como puede ocurrir en el mercado de trabajo actual, la brecha de género es favorable a la mujer cuando se realizan prácticas en empresa en el sector público o cuando la empresa pertenece a los sectores económicos: Servicios y Agricultura. Mientras que la brecha favorece al hombre si las prácticas se realizan en el sector privado y en la Industria o la Construcción.

Por todo ello, se puede afirmar la pertinencia de este estudio, ya que los efectos que produce la estrategia de “prácticas en empresa” sobre la empleabilidad de las mujeres y los hombres universitarios afecta a la igualdad de oportunidades, perpetuando la discriminación por razón de género en el mercado de trabajo.

4. Conclusiones

La mujer cada vez está más presente en el mercado de trabajo. Tal es así, que se preocupa por obtener la formación que demandan las empresas realizando prácticas durante la etapa de estudiante universitaria. En este sentido, las prácticas en empresa favorecen la empleabilidad, pero cabe preguntarse si también favorecen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A la luz de los resultados obtenidos, se podría afirmar que existen desequilibrios relacionados con el género entre las alumnas y los alumnos matriculados en un mismo centro, así como, su distribución por los distintos centros universitarios. Estas desigualdades pueden responder a cuestiones de discriminación indirecta¹⁴, entendiéndola como la situación por la que las normas y prácticas aparentemente neutras sitúan a personas de un sexo en desventaja respecto al otro. De este modo, cabría preguntarse por las causas que provocan los desequilibrios relacionados con el género en el acceso a la universidad, cuestión que podría ser objeto de una nueva línea de investigación.

El estudio evidencia que las mujeres que se matriculan en la Universidad de Jaén, se distribuyen en centros tradicionalmente feminizados como lo es la Facultad de Trabajo Social, que soporta el índice de feminidad más elevado y la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación que, además, destaca por una elevada concentración de mujeres. Por el contrario, los hombres se distribuyen en carreras técnicas, soportando el mayor nivel de concentración de alumnado hombre la Escuela Politécnica Superior de Jaén. Esto podría deberse a la segregación ocupacional del mercado de trabajo, que sitúa a la mujer y al hombre en profesiones tradicionalmente feminizadas y masculinizadas, respectivamente.

¹⁴ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 y la Organización Internacional del Trabajo (2003: 19-21).

En este sentido, el alumnado que accede a la estrategia de empleabilidad prácticas en empresa será predominantemente mujer o principalmente hombre, en función del centro universitario en el que se encuentre registrada su matrícula, de tal forma que los hombres tienen una mayor probabilidad de ser beneficiarios de prácticas en empresa si están matriculados en carreras técnicas que si lo hacen en otras titulaciones. Igualmente, una mujer tiene mayor oportunidad de realizar prácticas en empresa si estudia una carrera universitaria de Ciencias Sociales y Jurídicas que si lo hace en cualquier otra rama de enseñanza.

De la implantación de la estrategia prácticas en empresa, se confirma que existe un desequilibrio en el acceso y disfrute de la medida de empleabilidad y que está en función del sexo de la persona, manteniéndose la tradicional segregación sexual del mercado de trabajo en el ámbito de la formación práctica en la Educación Superior.

A la luz de los resultados de este estudio, no hay duda de que las prácticas en empresa son pertinentes al género, habiéndose detectado de su análisis, resultados que influyen en la igualdad de oportunidades. Dicha atribución no es positiva, puesto que no trata de compensar las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres, atribuibles en el mercado de trabajo a lo femenino y lo masculino. Tampoco puede decirse que la estrategia de empleabilidad tenga una pertinencia negativa aumentando los desequilibrios ya existentes entre mujeres y hombres, cuestión que podría ser objeto de una nueva línea de investigación.

Lo que sí puede afirmarse es que la estrategia de empleabilidad de la Universidad de Jaén, prácticas en empresa, perpetúa las desigualdades entre mujeres y hombre, manteniendo la división sexual del trabajo al asignar tareas basadas en el género, la diferencia salarial o remunerativa otorgando mayor valor al trabajo desempeñado por el hombre y la construcción del género por parte del empresariado y sus trabajadoras/es. Esto supone que la estrategia de empleabilidad estudiada influye en el mantenimiento de la posición sesgada que ocupan mujeres y hombres en el mercado de trabajo, atribuible a lo ideológicamente femenino y masculino.

Cabe destacar la importancia de esta investigación dado que el estudio de la pertinencia de género visibiliza las desigualdades inherentes a la situación actual del mercado laboral. Ante estas desigualdades, es adecuado que desde la organización se introduzcan modificaciones en el proceso de prácticas en empresa, utilizando mecanismos que eliminen o disminuyan dichos desequilibrios, con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Entender la pertinencia de género como un indicador de calidad de las políticas universitarias supone evaluar el ajuste de los resultados logrados y esperados y la finalidad de las políticas destinadas a la población universitaria en el contexto en el que se llevan a cabo. Con su análisis se estudia la calidad de la justificación que sustenta la puesta en marcha de las medidas políticas, valorando su correspondencia con las necesidades detectadas en el alumnado (Osuna, Bueno, Murciano y Porrini, 2010).

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (1998): *Por qué y cómo utilizar indicadores de género: Manual para proyectos*. Santiago de Chile. Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM. Disponible en: <http://www.biblioteca.org.ar/LIBROS/manual.pdf> [30/04/2016].
- Aguilera del Pino, Ana María (2001): *Tablas de contingencia bidimensionales*. Madrid. La Muralla.
- Caballero, Gloria; Vázquez, Xosé Henrique y Quintás, María (2009). “¿Qué influencia tienen los stakeholders de la universidad española en la empleabilidad de sus alumnos? Propuestas de reforma”. En: *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, nº. 38, pp. 37-64. Disponible en: http://www.acede.org/fotos/pdf/art248_38_02.pdf [02/01/2015].
- Cáceres, Juan Ignacio; Escot, Lorenzo; Fernández, José Andrés y Saiz, Javier (2004): “La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español”. Documento de trabajo, nº 06, 2004. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: <http://eprints.ucm.es/6830/1/0406.pdf> [10/02/2016].
- Carrasco Bengoa, Cristina (1996): “Presente y futuro del trabajo. Apuntes para una discusión no androcéntrica”. Disponible en: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec5/pdf/area3/area3-4.pdf> [12/03/2015].
- de Igualdad, L. O. (2007): “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf> [18/12/2014].
- Europea, C. (1998): “100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres”. Disponible en: <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf> [20/04/2015].
- Europea, U. (2006): “Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006. Relativa a la Aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades y de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en Asuntos de Empleo y Ocupación (Refundición)”. En: *Diario Oficial de la Unión Europea*, nº. 26, pp. 23-36. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf> [09/01/2015].
- Europeo, P., y de las Comunidades Europeas, C. (2002): “Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, ya las condiciones de trabajo”. Disponible en: http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic155590.files/ReskinPadavic_WomenAndMenAtWork.pdf [26/12/2014].
- García Ferrando, Manuel (1986): “La encuesta”. En: Manuel García, Jesús Ibáñez y Francisco Alvira: *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid: Alianza Universidad Textos, pp. 123-152

- García Muñoz, Tomás (2003): “El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación”. Disponible en: http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf [15/01/2015].
- González González, Ángeles; Alonso Cuervo, Isabel y Dávila Díaz, Mónica (2005): *Guía para identificar la pertinencia de género*. Sevilla. Likadi. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Iglesias, Carlos y Llorente, Raquel (2008): “Evolución reciente de la segregación laboral por género en España”. Documento de Trabajo nº 13, 2008, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Universidad de Alcalá, Madrid. Disponible en: http://www3.uah.es/iaes/publicaciones/DT_13_08.pdf [10/09/2016].
- International Labour Office (ILO-OIT) (2003): “Time for equality at work”. Report I (B). Global report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference 91st Session 2003. International Labour Office, Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221128717_en.pdf [08/01/2016].
- Martínez González, José Alberto (2011): “La empleabilidad como una competencia personal y una responsabilidad social.” En: *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, Noviembre 2011 - Diciembre 2011. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html> [25/02/2016].
- Martínez Nicolás, Catalina; Martínez López, María y Perea Riquelme, Prudencio José (2009): “La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España”. Disponible en http://proyectosocial.unizar.es/n13/N13_03.pdf [16/10/2015]
- Millán Vázquez de la Torre, María Genoveva; Santos Pita, Manuela del Pilar y Pérez Naranjo, Leonor María (2015): “Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo”. En: *Papeles de población*, vol. 21, nº. 84, Junio 2015, pp. 197-225. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v21n84/v21n84a8.pdf> [01/02/2016].
- Ministerio de Educación (2010): “Estrategia Universidad 2015. Universidades para el progreso, el bienestar y la competitividad”. Disponible en: <http://www.educacion.gob.es/docroot/universidad2015/flash/eu2015-flash/document.pdf> [02/03/2015].
- Ministerio de Educación y Ciencia (2007): “Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales”. En: *BOE*, núm. 260, de 30 de octubre de 2007 Referencia: BOE-A-2007-18770. Disponible en: <http://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-18770-consolidado.pdf> [24/01/2015].
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014): “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016”. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf> [13/11/2015].
- Osuna Llana, José Luis; Bueno Suárez, Carlos; Murciano Rosado, Juan y Porrini Marrau, Laura (2010): “Los niveles de evaluación y seguimiento de la formación: calidad vs. Política”. En: *Revista Fuentes*, nº. 10, pp. 101-122. Disponible en:

<https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/32399/Los%20niveles%20de%20evaluacion%20y%20seguimiento%20de%20la%20formacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [10/01/2015].

- Pallisera, María; Fullana, Judit; Planas, Anna y Del Valle, Arantza. (2010): “La adaptación al espacio europeo de educación superior en España. Los cambios/retos que implica la enseñanza basada en competencias y orientaciones para responder a ellos”. En: *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 52, n.º. 4. Versión digital disponible en: <https://rieoei.org/RIE/article/view/1784/2820> [11/03/2015].
- Reskin, Barbara y Padavic, Irene (1994): *Women and Men at Work*. Thousand Oaks, California. Pine Forge Press. Disponible en: http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic155590.files/ReskinPadavic_WomenAndMenAtWork.pdf [09/04/2016].
- Rotondo, Emma y Vela, Gloria (2004): *Indicadores de Género. Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA de América Latina y el Caribe*. Serie: Documentos de Trabajo. Perú: PREVAL, FIDA, PROGENERO.
- Torns, Teresa y Recio, Carolina (2012): “Desigualdades de género en el mercado de trabajo entre la continuidad y la transformación”. En: *Revista de economía crítica*, n.º. 14, pp. 178-202. Disponible en: <http://www.revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n14/Semimonografico-4.-Torns-Recio.pdf> [04/02/2015].
- Uceda, Javier (2011): “Educación Superior y Empleabilidad”. Presentación en el Seminario bienal Cátedra Unesco de Gestión y Política universitaria, celebrado en Madrid.
- Universidad de Jaén (2015): “Anuario estadístico 2015”. Disponible en: www.ujaen.es/serv/spe/anuario/inicio.html [20/02/2016]
- Universidad de Jaén (2015): “Datos de Gestión. Prácticas de Empresa”. Sección de Atención al Estudiante. Servicio de Atención y Ayudas al Estudiante.
- Universidad de Jaén (2015): “Estudio de la inserción laboral de los/as titulados/as de la Universidad de Jaén”. Informe 2015. Disponible en: https://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/antiguosalumnos/Copia%20Informe%20Egresados%20UJA_2015_final.pdf [30/05/2016].
- Urquizu, Pilar; De Luis, Pilar; Garrido, Ana; Lechón, Pedro y Vicente, Silvia (2006). *Proyecto Incorporación de la Mujer al Empleo en Profesiones y Sectores donde se encuentra Subpresentada*. España: Asociación Aragonesa de Mujeres Empresarias (ARAME) e INAEM.
- Verderese, Olga y García, Juan (1974): “La decisión de estudiar enfermería”. En: *Educación Médica y Salud*, vol. 8, n.º. 4, pp. 390-407.