

FIRMA INVITADA**EQUILIBRIO DE GÉNERO EN LA PREPARACIÓN PROFESIONAL**

Ester Barberá Heredia
Catedrática de Psicología
Universitat de València

La participación activa de las mujeres en los diversos órdenes de la vida pública representa uno de los mayores logros sociales del siglo XX (Andersson y Zinsser, 2000; Lipovetky, 1999). La perspectiva histórica muestra que en menos de un siglo se ha avanzado desde las reivindicaciones de las sufragistas reclamando el derecho al voto hasta la solicitud de representatividad paritaria entre hombres y mujeres en los diversos órganos de participación social, que tiene como claro exponente el proyecto de ley de igualdad recientemente promulgado en nuestro país. Además del ámbito legislativo, hay otros muchos indicadores que evidencian las profundas transformaciones acontecidas durante las últimas décadas, siendo el educativo y el laboral dos de los campos en los que éstas se manifiestan de forma más significativa. Para tomar conciencia del profundo cambio no hay más que recordar que en España hace menos de cincuenta años el nivel de analfabetismo femenino era sumamente elevado y que la inmensa mayoría de las mujeres formaban parte de la ‘población pasiva’, mientras que hoy en día el porcentaje de universitarias supera al de varones y que el mayor incremento de la ‘población activa’ se da en el grupo de mujeres.

Sin embargo, muchos de estos avances se están produciendo de un modo sesgado y, además, los indicadores de logro social de las mujeres conviven con índices de discriminación de género que a menudo resultan alarmantes, habiéndose plasmado esta señal de alarma en la necesidad de promulgar leyes contra la violencia de género (Bosch y Ferrer, 2000, 2002). En el ámbito educativo el sesgo alude fundamentalmente al hecho de que aunque hay muchas mujeres escolarizadas y su matrícula en las universidades españolas supera el 50%, sin embargo su elección de estudios no se distribuye de forma equilibrada en las diversas áreas y especialidades formativas, lo que sin duda va a condicionar su futuro desarrollo profesional (Barberá et al., 2005). Analizar los motivos que subyacen al fenómeno de la distribución desproporcionada por sexos en la elección de carrera representa el punto de partida de este trabajo, cuyo objetivo básico es contribuir a reducir la segregación horizontal de género en el ámbito laboral. Para alcanzar este propósito se hace necesario tanto el análisis de la situación como la aplicación de medidas dirigidas a favorecer la diversidad y el equilibrio de género en las titulaciones universitarias, en cuanto paso previo al ejercicio profesional. Este trabajo se está desarrollando a través de un proyecto europeo denominado *Profesional: equilibrio de género en el espacio europeo*¹ y en el que participan diversas instituciones públicas y privadas de la Comunidad Valenciana.

Planteamiento del tema y objetivos básicos de la investigación

Las opciones educativas que establecen chicas y chicos durante los niveles de enseñanza secundaria y superior están sesgadas según los roles específicos de género y vienen condicionadas por actitudes sociales estereotipadas, de manera que sigue vigente la clasificación de femenina/masculino en un elevado porcentaje de carreras

¹ *Profesional: equilibrio de género en el espacio europeo* (AD-550). Iniciativa Comunitaria Equal del Fondo Social Europeo. 2005-2007

universitarias. Por ejemplo, Psicología se considera una carrera femenina en la medida en que entre sus estudiantes hay muchas mujeres y, además, la profesión se vincula con actividades de ayuda y cuidado, que se perciben socialmente como tareas propias de mujeres; mientras que, en sentido opuesto, Ingeniería Industrial se considera una carrera masculina. Esta hipótesis está parcialmente avalada por información estadística del alumnado universitario desagregada por sexos. Así como se puede ver en la tabla 1, en donde se recogen datos de la población estudiantil a nivel nacional, el número de mujeres matriculadas en las universidades españolas es ligeramente superior al de varones (porcentualmente las mujeres representan casi el 54 %), pero la distribución por sexos entre licenciaturas e ingenierías no resulta equilibrada siendo superior el porcentaje de mujeres en las licenciaturas (casi el 60%) mientras que los varones son mayoría (algo más del 70%) en las ingenierías.

Tabla 1. Alumnado matriculado en estudios universitarios

	Mujeres	Hombres	Total	M %	H %
Alumnado total	819.616	707.291	1.526.907	53'68	46'32
Alumnado 1º y 2º ciclo					
Licenciaturas	465.598	319.121	784.719	59'33	40'67
Ingenierías	45.041	106.748	151.789	29'67	70'33

Fuente: INE - Instituto Nacional de Estadística. Curso 2001/02

Los datos relativos a la distribución del alumnado en las dos universidades públicas valencianas, la Universitat de València (UVEG) y la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) reproducen la misma situación (Ver tablas 2 y 3). Las mujeres representan casi el doble que los varones en los estudios superiores de licenciatura y son mayoría en todos los centros, excepto en las *Facultades de Física y de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*. Atendiendo a la distribución de hombres y mujeres en los centros universitarios, las mayores diferencias se registran en los estudios de *Enfermería, Psicología y Magisterio*, con unos porcentajes de mujeres del 88%, 81% y 79%, respectivamente. Estos centros imparten los estudios más feminizados cuyas disciplinas se relacionan con las áreas de atención, cuidado y educación.

Tabla 2. Alumnado de la Universitat de València por centro y sexo

CENTROS	Mujeres	Hombres	TOTAL	M %	H %
EU. Enfermería	517	72	589	87,78	12,22
EU. Fisioterapia	316	119	435	72,64	27,36
EU. Magisterio "Ausiàs March"	1408	370	1.778	79,19	20,81
F. CC Actividad física y deporte	131	388	519	25,24	74,76
F. CC. Biológicas	1559	770	2.329	66,94	33,06
F. CC. Sociales	3002	1062	4.064	73,87	26,13
F. Derecho	3850	2328	6.178	62,32	37,68
F. Economía	4729	3697	8.426	56,12	43,88
F. Farmacia	2221	714	2.935	75,67	24,33
F. Filología	2827	989	3.816	74,08	25,92
F. Filosofía y CC. Educación	2119	649	2.768	76,55	23,45
F. Física	769	1897	2.666	28,84	71,16
F. Geografía e Historia	2122	1548	3.670	57,82	42,18
F. Matemáticas	491	368	859	57,16	42,84
F. Medicina	1492	678	2.170	68,76	31,24
F. Psicología	2431	564	2.995	81,17	18,83
F. Química	1090	802	1.892	57,61	42,39
TOTAL	31.074	17.015	48.089	64,62	35,38

Fuente: Recull de Dades Estadístiques 2002. Universitat de València.

Por el contrario, en la UPV, donde principalmente se imparten arquitectura e ingenierías, el número de mujeres representa sólo el 36% de la población global. Los varones son mayoría en todos los centros excepto en la *Facultad de Administración y Dirección de Empresas* (algo menos del 41 %). Como se

puede comprobar en la tabla 3, las mayores diferencias entre hombres y mujeres se dan en *Ingeniería del Diseño, Informática Aplicada, Informática y Telecomunicaciones*, con unos porcentajes de varones del 81, 79, 74 y 73, respectivamente.

Tabla 3. Alumnado de la Universidad Politécnica de Valencia por centro y sexo

ALUMNADO	Mujeres	Hombres	TOTAL		
			L	M %	H %
E.T.S.I.I. Agrónomos Ingeniero de Montes - 268	990	888	1878	52,72	47,28
E.T.S. De Arquitectura	1609	1812	3421	47,03	52,97
E.T.S.I. Caminos, Canales y Puertos	892	1932	2824	31,59	68,41
E.T.S.I. Industriales Ing. Automát y Electr Industrial - 129	1022	2586	3608	28,33	71,67
E.T.S.I. Geodésica, Cartogr. y Top.	326	674	1000	32,60	67,40
E.T.S. De Telecomunicaciones	471	1318	1789	26,33	73,67
Facultad de Bellas Artes	1334	845	2179	61,22	38,78
Facultad de Adm. y Dirección de Empresas	676	463	1139	59,35	40,65
Facultad de Informática	388	1109	1497	25,92	74,08
E.T.S. De Ingeniería del Diseño Ing Tec. Indust, esp. Quím Indust - 412	587	2421	3008	19,51	80,49
E.T.S. Del Medio Rural y Enología	732	820	1552	47,16	52,84
E.T.S. De Informática Aplicada	486	1834	2320	20,95	79,05
E.T.S. De Gestión en la Edificación	1150	2133	3283	35,03	64,97
Escuela Politécnica Superior de Alcoy	700	1786	2486	28,16	71,84
Escuela Politécnica Superior de Gandia	1183	1507	2690	43,98	56,02
TOTAL	12546	22128	34674	36,18	63,82

Fuente: Datos Estadísticos de la Universidad Politécnica de Valencia 2002. www.upv.es.

Las principales acciones desarrolladas hasta la fecha para paliar este desequilibrio en la educación superior han consistido en análisis descriptivos, como los ejemplos previamente expuestos sobre las universidades públicas valencianas, al objeto de mostrar con cifras desagregadas por sexos dónde se localizan las mayores desproporciones. Durante la última década, el análisis de la escasa presencia de mujeres en carreras técnicas se ha convertido en prioritario para muchas investigaciones de género centradas en el mercado laboral y en el ámbito de las organizaciones de trabajo (Instituto de la Mujer, 2006). Ha habido también estudios interpretativos que se han dedicado a conocer los posibles motivos que explican la desproporción entre hombres y mujeres en las respectivas carreras profesionales (Barberá, Sarrió y Ramos, 2000; Barberá et al., 2005). Las cuatro tipologías argumentales más utilizadas se resumen en: a) la teoría de la libre elección hecha por mujeres, b) la hipótesis de las distintas naturalezas humanas, masculina y femenina, c) la de la influencia ambiental en donde se atribuye un fuerte papel al desarrollo de los roles estereotipados de género y, finalmente, d) una serie de argumentaciones que consideran que es la discriminación directa o indirecta contra las mujeres lo que permite explicar su ausencia o escasa presencia en determinadas posiciones y puestos de trabajo (Alvesson y Billing, 1997).

También la Unión Europea ha considerado central este asunto convirtiéndolo en uno de los objetivos clave de los últimos programas marco (V, VI y VII Programa Marco de Investigación y Desarrollo Tecnológico de la Comunidad Europea), así como en las *iniciativas Equal* dedicadas a favorecer la integración y la innovación laboral compatibilizando estos criterios con el principio de igualdad. El interés por analizar esta temática coincide precisamente con el incremento de mujeres en estudios tecnológicos

que, en el caso concreto de la UPV, ha evolucionado durante las dos últimas décadas del 3% al 29% en Ingeniería Industrial o del 15% al 49% en Arquitectura (Ayats, Zamora y Desantes, 2004).

Sin embargo, hasta el momento actual ha habido poco interés por abordar el problema en toda su amplitud, analizando como partes de un mismo proceso explicativo la escasez femenina en determinadas carreras y la saturación de mujeres en otras y en particular en las relacionadas con la educación, la intervención social, la salud y las humanidades. Pero lo cierto es que a fecha de hoy, resulta más sobresaliente la presencia de mujeres en determinados estudios universitarios (que en los casos más llamativos supera al 80%, lo que significa que menos del 20% son varones) que su escasez en las profesiones técnicas, que ha alcanzado un promedio superior al 20% y que presenta una tendencia ascendente de año en año (Barberá et al., 2005; Mujeres y Hombres en España, 2006; Ramos, 2004; Ramos et al., 2004).

La actual segregación horizontal de género no se puede justificar ni con argumentos basados en las capacidades individuales de mujeres y varones ni tampoco tomando en consideración los requerimientos del mercado de trabajo (Gracia, Martínez-Tur y Peiró, 2001; Martínez y Zurriaga, 2003). En la actualidad, hay muchas mujeres con un gran potencial para desarrollar carreras técnicas, de la misma forma que hay muchos varones aptos para desempeñar actividades profesionales de tipo humanista o centradas en conductas de ayuda social y cuidado. Tanto unos como otras, sin embargo, tienden a ajustar sus preferencias laborales a los roles estereotipados de género, que siguen marcando una gran barrera entre masculinidad y feminidad. Además, la gran mayoría de los perfiles profesionales demandados son sumamente diversos, de modo que la adecuación de los equipos profesionales a las exigencias del mercado actual está mejor garantizada si el grupo es heterogéneo en su composición sexual que si se trata de un grupo homogéneo.

La conclusión a la que fácilmente se llega con estas premisas es que la actual segregación educativa y profesional es, en primer lugar, discriminatoria en la medida en que va acompañada de desigualdades económicas y de reconocimiento social, además de actitudes sesgadas acerca del nivel de dificultad de los estudios y de las capacidades intelectuales de quienes las eligen. Pero, además, y esto resulta lo más importante desde la perspectiva del presente análisis, su mantenimiento no se adecua ni a los requerimientos actuales del mercado laboral, ni a las necesidades sociales actuales, ni tampoco al desarrollo de las capacidades individuales (Helgeson, 2002). La propuesta que aquí se sostiene se basa en la conveniencia de que esta diversidad se vea reflejada en una distribución más equitativa entre mujeres y varones en el desarrollo profesional.

Con la finalidad de contribuir a paliar la segregación horizontal de género en el ámbito educativo, los objetivos que se plantea el Proyecto *Profesion@l* son de dos tipos y consisten en el análisis de las motivaciones que llevan a los estudiantes de formación secundaria y superior a establecer estas elecciones sesgadas, como paso previo para establecer una serie de medidas destinadas a favorecer un mayor equilibrio en la preparación profesional. El *presente estudio* se centra en la descripción de la primera parte focalizando la atención sobre el análisis de las percepciones estereotipadas que tienen los jóvenes que cursan educación secundaria sobre algunas profesiones y las motivaciones básicas de los universitarios para elegir la carrera que están cursando. Es necesario analizar los estereotipos que condicionan la elección de la carrera, así como los motivos que subyacen a dicha elección. Otros aspectos analizados en la investigación son la percepción de discriminación contra la mujer, las expectativas de

conciliación futura y la conexión de los estudios con la profesión. Para llevar a cabo el análisis empírico se han elegido dos profesiones polarizadas según criterios de género como son Ingeniería Industrial y Psicología, etiquetadas como masculina y femenina respectivamente.

Cuestiones metodológicas

Participantes

Se ha seleccionado una muestra amplia de *alumnado de secundaria y de universidad* por considerar que se trata de las etapas de formación previas al ejercicio de la profesión. Durante la educación secundaria es cuando chicos y chicas hacen la elección de áreas preferentes de estudio que van a condicionar los siguientes pasos, mientras que en la fase universitaria, una vez hecha la opción de carrera, se desarrollan los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para la práctica profesional.

El número total de participantes en el grupo de educación secundaria es de 429, de los cuales 194 son chicos y 235 son chicas. Dentro de este grupo podemos diferenciar entre Educación Secundaria Obligatoria (ESO), que reúne 60 chicas y 57 chicos, Bachillerato (BAT), formado por 80 chicas y 59 chicos, y el alumnado de Ciclos Formativos (CF) formado por 95 chicas y 78 chicos. Tal y como se puede observar en la tabla 4, las chicas superan en número a los chicos. El grupo con mayor presencia de mujeres es el de CF, que también es donde mayor número de alumnado ha habido.

Tabla 4. Alumnado de educación secundaria

	CHICOS	CHICAS	TOTAL
ESO	57 (49)	60 (51)	117
BAT	59 (42)	80 (58)	139
CF	78 (45)	95 (55)	173
TOTAL	194 (45)	235 (55)	429

Nota: Porcentajes entre paréntesis

El número de estudiantes universitarios es de 503, de los cuales el 41% son varones y el 59% son mujeres. En la tabla 5, que describe la muestra en función de la carrera, se observa claramente cómo en Psicología hay mayoría de mujeres (77%), mientras que en la carrera de Ingeniería Industrial sucede exactamente lo contrario y los hombres representan el porcentaje más elevado (68%). Estas cifras son un reflejo de la situación real del alumnado en las carreras universitarias de Psicología e Ingeniería Industrial.

Tabla 5. Alumnado universitario

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PSICOLOGÍA			
1º	31	101	132
5º	36	128	164
Total	67 (23)	229 (77)	296
INGENIERÍA INDUSTRIAL			
1º	88	38	126
5º	52	29	81
Total	140 (68)	67 (32)	207

TOTAL	207	296	503
-------	-----	-----	-----

Nota: Porcentajes entre paréntesis

Procedimiento

La metodología utilizada en el análisis es tanto cuantitativa como cualitativa, ya que incluye preguntas cerradas con alternativas de respuesta numérica y cuestiones abiertas para que la persona exprese su opinión. Para analizar las respuestas cuantitativas se ha utilizado el paquete estadístico SPSS 13.0, con el que se han realizado las siguientes pruebas: estadísticos descriptivos, comparaciones de medias, modelo lineal general y análisis factorial. Las respuestas a las preguntas abiertas se han analizado con técnicas cualitativas. Las pruebas se realizaron durante los meses de noviembre de 2005 a enero de 2006, en cuatro centros de educación secundaria del área metropolitana de Valencia, así como en la Facultad de Psicología de UVEG y en Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial de la UPV.

Percepción profesional estereotipada

El análisis realizado con el *alumnado de secundaria* se ha centrado en conocer las percepciones que tienen los/las jóvenes acerca de las tareas, actividades y puestos de trabajo, así como las atribuciones de género de las dos profesiones elegidas.

En el cuestionario dirigido al alumnado de ESO y de BAT aparece una pregunta abierta acerca de cuáles son las actividades y tareas que se consideran propias de las profesiones de Psicología e Ingeniería Industrial

Para la pregunta referida a la profesión de Psicología aparecen 165 respuestas que se han estructurado en las siguientes categorías:

- a) *Ayudar a la gente*, con un porcentaje de respuestas del 46%
- b) *Estudio de la mente, del comportamiento, de las actitudes y de las personas en general* con un 24%
- c) *Comprensión y entendimiento*, con un porcentaje del 18%
- d) *Tratamiento de problemas mentales*, con un 8%
- e) *Enseñar como profesor* con 1 respuesta que refleja el 0,6%
- f) *Actividades de parapsicología* con 3 respuestas lo que representa el 1,8%

Casi la mitad de las percepciones dominantes sobre la profesión de Psicología se refieren a las actividades de ayuda y apoyo personal, siendo estas conductas unas de las que más se repiten en cualquiera de los listados sobre rasgos estereotipadamente femeninos (Loden, 1987; Maier, 1999). Si a las actividades de ayuda y apoyo le añadimos las referidas a comprensión y entendimiento, estrechamente relacionadas con ellas, el porcentaje de respuestas vinculadas al estereotipo femenino supera con creces el 50% de las respuestas dadas.

En el caso de las actividades y tareas propias de la profesión de Ingeniería Industrial se obtuvieron 130 respuestas que se han agrupado en las siguientes categorías:

- a) *Producción* con un porcentaje de respuestas del 34%
- b) *Diseño* con el 30% de respuestas
- c) *Organización* con el 12%
- d) *Ingeniería, física, matemáticas, tecnología, química* con el 11%

- e) *Docencia e Investigación* con un 7%
- f) *No sabe o no contesta* con un porcentaje de respuestas del 6%

Aproximadamente el 65% de las respuestas del alumnado de secundaria considera que las actividades propias de la Ingeniería Industrial se relacionan con producir y diseñar, tareas claramente instrumentales que tienen una finalidad tangible. Con porcentajes inferiores también consideran la organización de empresas, las tareas relacionadas con carreras y especialidades técnicas, la enseñanza y la investigación.

En el cuestionario dirigido a los estudiantes de secundaria también se incluye otra pregunta abierta acerca de los puestos de trabajo característicos de las dos profesiones seleccionadas.

En el caso de Psicología, se han obtenido 245 respuestas en relación a los posibles puestos de trabajo que se han agrupado en las categorías siguientes:

- a) *Clínica*, englobando el ejercicio profesional en consulta privada, como terapeuta, psiquiatra y psicoanalista (porcentaje del 40%)
- b) *Orientación* incluyendo el trabajo como psicopedagogo/a y educador/a en un colegio o en un IES (con el 27%)
- c) *Docencia e investigación* (con el 14%)
- d) *Empresa* que incluye el trabajo realizado en todo tipo de organizaciones como fábricas, administración, ayuntamientos o empresas (con el 6%)
- e) *Psicología Social* con respuestas referidas al trabajo en ONGs, en centros de menores, en geriatría, asistencia social, etc., (con el 6%)
- f) *Deporte* (3 respuestas lo que significa el 1%)
- g) *Varios*, categoría en la que se recogen respuestas muy variadas tales como policía, médico en cualquier especialidad, forense, criminalista, etc., (14 respuestas que es casi el 6%).

Respecto de los puestos de trabajo característicos de la profesión de Ingeniería se han obtenido 134 respuestas que se han agrupado en las siguientes categorías:

- a) *Producción* (que recoge casi el 28%)
- b) *Ingeniería* (con el 26%)
- c) *Docencia e Investigación* (con un 13%)
- d) *Organización* (con cerca del 13%)
- e) *Diseño* (con algo más del 8%)
- f) *Otros* que incluye respuestas como arquitecto, portuario, electricista etc., (con un porcentaje de respuesta del 12%)

Tanto en Psicología como en Ingeniería Industrial los puestos de trabajo se relacionan con las actividades y tareas percibidas y, por tanto, reproducen nuevamente los estereotipos de género tradicionales (Barberá, 1998; Loden 1987; Maier, 1999; Rosener, 1990). Así, aunque en ambos casos aparece la docencia e investigación con porcentajes similares, en Psicología predominan los puestos referidos a la clínica y la orientación que implican contacto con otras personas, apoyo y cuidado, mientras que en Ingeniería Industrial los puestos definidos a pesar de que son más ambiguos tienen que ver con la realización y ejecución de tareas.

En el cuestionario se plantea una pregunta para conocer si, en su opinión, cada una de las dos profesiones objeto de estudio es más propia de mujeres, de hombres o no hay diferencia entre ambos sexos.

Al analizar las respuestas en cada uno de los grupos de forma independiente, se observa que tanto para Ingeniería como para Psicología la consideración mayoritaria es que se trata de una profesión indistinta para hombres y para mujeres: 93,5% en el grupo que contestó a la profesión de Psicología y 85 % en el grupo que se refería a Ingeniería Industrial. Sin embargo, la comparación entre los dos grupos resulta muy interesante. En siete ocasiones Psicología es considerada más propia de mujeres mientras que Industriales no es atribuida a las mujeres en ninguna ocasión. Y por el contrario, Industriales es considerada más propia de los hombres en 18 ocasiones y en sólo un caso es Psicología considerada más propia de los hombres. Por tanto, aunque no se puede decir que exista una clara atribución de una profesión con un grupo sexual u otro y que la opinión mayoritaria es que ambas profesiones son tan propias de hombres como mujeres, aparece una respuesta ciertamente residual en la que se asocia la Ingeniería Industrial con los varones y la Psicología con las mujeres siendo significativa esta diferenciación.

Se puede concluir pues que, durante las etapas previas a la formación universitaria, ya se ha desarrollado una percepción estereotipada sobre las actividades y puestos de trabajo característicos de estas profesiones en virtud de las cuales la profesión de Psicología se vincula a las tareas de ayuda y cuidado y al rol de género femenino, mientras que Ingeniería Industrial se asocia con actividades de tipo instrumental y, por tanto, con el rol masculino (Ramos, 2005). No obstante, la mayoría considera que tanto una como otra profesión pueden ser realizadas indistintamente por hombres y por mujeres.

Motivaciones en la elección de carrera y conexión con el mundo profesional

El análisis realizado con *alumnado universitario* se ha dedicado a conocer los motivos que condicionan el hecho de que haya tantas mujeres matriculadas en la carrera de Psicología y tan pocas en la de Ingeniería Industrial. Sin embargo, entre los varones ocurre justo lo contrario optando por Ingeniería Industrial con una frecuencia mucho mayor que por Psicología. Se ha pretendido, además, indagar una serie de cuestiones referidas a la conexión entre la carrera y el mundo profesional, la percepción de la discriminación laboral contra las mujeres y la importancia de la conciliación familiar como medida de acción positiva.

El estudio de las motivaciones que impulsan a los estudiantes a seleccionar las carreras de Psicología o de Ingeniería Industrial permite diferenciar cinco tipos de motivos, tal y como se recoge en la tabla 6 correspondiente a los resultados obtenidos en el análisis factorial.

Tabla 6. Estructura factorial de las preguntas del cuestionario

Factor 1	MOTIVOS EXTRÍNSECOS (ME)
Factor 2	CAPACIDAD Y ESFUERZO (CE)
Factor 3	MOTIVOS INTRÍNSECOS (MI)
Factor 4	MOTIVOS AJENOS (MA)
Factor 5	DESEO vs PODER (DP)

El primer factor se corresponde con *motivos de tipo extrínseco* basados en el éxito y prestigio profesional tales como expectativas de nivel económico, de prestigio social y salidas profesionales de la carrera. El sentido global del factor se relaciona con motivos de logro personal centrados en el dinero y el prestigio que se espera obtener con el ejercicio de la profesión.

El segundo factor, definido como *capacidad y esfuerzo*, engloba una serie de preguntas referidas a las atribuciones personales de capacidad y de productividad del esfuerzo, así como a la vocación entendida como el deseo de poder dedicarse a la profesión. Se trata, en conjunto, de un factor con un significado motivacional claramente definido, en torno al impulso por ejercer las actividades propias de la profesión.

De nuevo la *motivación intrínseca* está presente en el tercer factor, pero en este caso y a diferencia del anterior son la curiosidad, la novedad, el reto y el interés personal –los motivos intrínsecos por antonomasia– las razones que sustentan verdaderamente la elección de carrera.

El cuarto, rotulado *motivaciones ajenas*, es un factor menos consistente que los tres anteriores y alude a la tradición familiar como condicionante en la elección de carrera o al tipo de bachiller previamente elegido. Se trata de una motivación no solamente extrínseca, en el sentido dado al primer factor, sino ajena a la voluntad e interés personal. La presión familiar, por un lado, y los condicionantes derivados de las asignaturas previamente cursadas, por otro, sostienen la opción de carrera elegida. De ahí el carácter de ajeno a los intereses personales y a los posibles logros de éxito y valoración social derivados de la profesión.

Finalmente, el quinto factor presenta un carácter residual y está integrado por dos preguntas con características opuestas. El gusto por las asignaturas que se imparten en la carrera se contrapone a la posibilidad que brinda la profesión de llegar a tener influencia sobre las personas, de ahí los significados contrapuestos de la motivación profesional, entendida como deseo por estudiar determinados temas frente a otra acepción motivacional referida al poder sobre los demás y a la influencia social que la profesión otorga. El nombre asignado a este último factor ha sido *deseo versus poder*.

En la tabla 7 se muestran los resultados de las puntuaciones obtenidas para cada uno de los factores por la muestra total, por los grupos de hombres y de mujeres y por el alumnado de Psicología y de Ingeniería Industrial.

Tabla 7. Puntuaciones medias (siendo 5 la puntuación máxima) en los 5 factores y diferencias significativas

TOTAL	HOMBRES	MUJERES	INGENIERÍA	PSICOLOGÍA
3,59 CE	3,49 CE	3,66 CE	3,63 ME	3,77 CE
2,97 MI	3,23 ME	3,04 MI	3,33 CE	3,10 MI
2,79 DP	2,75 DP	2,64 ME	2,76 DP	2,36 ME
2,88 ME	2,87 MI	2,81 DP	2,80 MI	2,80 DP
1,60 MA	1,73 MA	1,51 MA	1,72 MA	1,52 MA

Para el conjunto de participantes el motivo que mejor explica la elección de carrera es el de “capacidad y esfuerzo”, mientras que el motivo que ha obtenido menor puntuación media ha sido los “motivos ajenos”, de hecho, este factor aparece en último lugar en todos los grupos analizados.

El análisis comparativo entre las dos carreras presenta diferencias significativas en todos los factores, excepto en el residual (factor 5). En el primer factor, referido a motivaciones basadas en el éxito y en el prestigio profesional, es el alumnado de Ingeniería Industrial el que presenta las puntuaciones medias más elevadas (media de 3.63) con respecto al alumnado de Psicología (2.36), siendo esta diferencia altamente significativa. También ha habido diferencias significativas en el factor relacionado con motivaciones ajenas relativas a tradición familiar y tipo de bachillerato cursado, en el mismo sentido que en el factor anterior, si bien las puntuaciones medias son mucho más bajas en ambos grupos. Sin embargo en los factores 2 y 3, referidos ambos a motivos de tipo intrínseco, la situación se invierte siendo los argumentos basados en la vocación, la capacidad personal o el interés y curiosidad las motivaciones más elegidas en la profesión de Psicología.

Por lo que respecta a la variable sexo sólo han aparecido diferencias significativas en el cuarto factor relativo a motivaciones de tipo ajeno o no personales, siendo los varones de ambas carreras los que se sienten más influidos por este tipo de condicionantes externos, y en el quinto factor que concibe la motivación profesional como deseo versus poder. De las puntuaciones medias de las mujeres y de los varones se deriva que ellas identifican la motivación laboral con el deseo por hacer cosas, mientras que los varones la vinculan con la ejercitación del poder y la capacidad de influencia que posibilita el ejercicio profesional. Finalmente la intersección entre sexo y tipo de carrera sólo ha resultado significativa en el factor correspondiente a motivación intrínseca (factor 3), de modo que son los psicólogos más que las psicólogas, y las ingenieras más que los ingenieros los que parecen elegir por razones de curiosidad e interés intrínseco. Hay que destacar que las ingenieras obtienen una puntuación mayor que los ingenieros, aunque la diferencia no es significativa. Este resultado es sumamente interesante y coherente con el sesgo de género de estas dos profesiones, de manera que cuando se elige una actividad laboral que no se corresponde con el rol estereotipado de género es esperable que sean dominantes las motivaciones de tipo intrínseco.

Otro de los aspectos analizados ha sido la opinión que tienen los universitarios acerca de las salidas profesionales de cada una de las carreras. El alumnado de Ingeniería Industrial percibe, en comparación con el de Psicología, mayores posibilidades de acceso al mercado de trabajo, mayor conexión entre el mundo universitario y la vida profesional y considera que la formación universitaria prepara mejor para el ejercicio profesional. Por su parte, el alumnado de Psicología muestra mayor preocupación por el intrusismo en la profesión y percibe mayor necesidad de formación complementaria antes de iniciarse en el desarrollo de la profesión (Ver tabla 8).

Tabla 8. Vinculación con el mundo profesional

	H	M	ING	PSI
1 Posibilidades de acceso	3,43	3,26	3,63	3,13
2 Conexión universidad-profesión	2,94	2,82	3,08	2,72
3 Formación universitaria	3,08	2,81	3,11	2,78
4 Intrusismo	2,97	3,23	2,98	3,22
5 Necesidad de formación	3,78	4,22	3,69	4,28
6 Falta de confianza	3,49	3,54	3,48	3,55

Discriminación laboral y conciliación familiar

A través de una serie de preguntas, se ha analizado también la opinión del alumnado universitario sobre la discriminación, tanto salarial como de acceso y promoción profesional, que sufren las mujeres, así como acerca de las dificultades que perciben para compatibilizar la vida laboral con la personal y familiar, y las expectativas de compartir el cuidado y educación de los hijos en un futuro.

Los resultados sobre la discriminación salarial indican que las mujeres de Ingeniería Industrial perciben mayor discriminación que las mujeres de Psicología. Por su parte, no se han encontrado diferencias significativas entre las respuestas de los varones de ambas carreras, si bien la puntuación media de los chicos de Ingeniería Industrial es superior, aunque no estadísticamente significativa, a la de los chicos de Psicología. Por último, las mujeres perciben mayor discriminación en el acceso y promoción profesional que los hombres de ambas carreras.

Los estudiantes de Ingeniería Industrial creen que van a tener más dificultades que el alumnado de Psicología a la hora de compatibilizar la vida laboral con la personal y familiar. Quizá las profesiones relacionadas con la Ingeniería se perciben como más exigentes en dedicación que las profesiones relacionadas con la Psicología. Por otra parte, las mujeres muestran una mayor intención de compartir el cuidado de los hijos e hijas que los hombres, al igual que el alumnado de Psicología muestra mayor intención en este sentido que el alumnado de Ingeniería. De nuevo, al igual que sucedía con la discriminación, las mujeres se muestran más perceptivas y son más conscientes del problema que puede suponer la conciliación para el desarrollo de sus carreras.

Reconceptualización y nuevas miradas de género

Los resultados de este estudio empírico confirman las hipótesis iniciales referidas al desarrollo de percepciones profesionales estereotipadas con bastante anterioridad a la elección de carrera, por un lado, y, por otro, a la existencia de motivaciones diferenciadas en función de la carrera elegida, prevaleciendo en las carreras tecnológicas los motivos extrínsecos vinculados con el prestigio social y económico, y los de tipo intrínseco centrados en la curiosidad, el esfuerzo, el interés y el reto personal en los estudiantes de Psicología.

El alumnado de secundaria ya ha desarrollado una percepción diferenciada de las profesiones objeto de análisis en lo que respecta a tareas, actividades y puestos de trabajo a desempeñar. Además, dichas percepciones se ajustan a los roles estereotipados de género vinculándose la profesión de Psicología con actividades de ayuda y comprensión, y por tanto con el rol femenino, mientras que Ingeniería Industrial se relaciona con tareas instrumentales de producción, y por ende con el rol estereotipado masculino (Maier, 1999). Por otro lado, las atribuciones de género de estas dos profesiones resultan esquemáticas, no siendo ajenos dichos esquemas a los estereotipos de masculinidad, en unos casos, y de feminidad, en otros. A pesar de que, hoy en día, hay más chicas que acceden a las carreras técnicas que chicos a las de Humanidades o Ciencias Sociales, es curioso destacar cómo las percepciones de los/as adolescentes resultan más tajantes en la vinculación de las ingenierías con el contexto masculino que respecto a considerar la Psicología como una profesión femenina.

Resulta evidente que las profesiones de Psicología e Ingeniería Industrial presentan funciones y actividades específicas y requieren, por tanto, unos contenidos de formación claramente diferenciados. De hecho Ingeniería Industrial se engloba en las carreras técnicas, mientras que Psicología pertenece al área de Ciencias Sociales y/o de la Salud.

Pero el reconocimiento de las singularidades de estas dos profesiones no excluye la reflexión acerca de la necesidad de desarrollar competencias, habilidades y destrezas comunes que son necesarias para ejercitarse y promocionar en múltiples actividades laborales. Sin embargo, las percepciones profesionales de los/as estudiantes no parecen haber incorporado hasta la fecha la diversidad funcional y riqueza de matices de los perfiles demandados por las actuales organizaciones (Barberá et al., 2005).

Los estudiantes universitarios expresan motivaciones diferenciadas en la elección de carrera, prevaleciendo motivos de tipo intrínseco en los estudiantes de Psicología y motivaciones extrínsecas centradas en logro social y poder en los que estudian Ingeniería Industrial, sobre todo entre los varones. Aunque, como ya se ha comentado, a día de hoy hay más mujeres matriculadas en Ingeniería Industrial que hombres en Psicología, el solapamiento entre las estructuras factoriales obtenidas con varones y con estudiantes de Ingeniería Industrial es mayor que el encontrado entre mujeres y estudiantes de Psicología.

En el análisis comparativo entre tipologías motivacionales ha sido la carrera antes que el sexo la que aporta una información diferencial más significativa. El grupo sexual sólo ha resultado significativo respecto de condicionantes ajenos a la voluntad (con más influjo sobre los varones) y en el factor residual, cuyo significado ratifica la consideración vocacional que para las mujeres tiene la elección de carrera, mientras que los varones asocian la motivación profesional con expectativas de poder y logro. La influencia de los estereotipos de género se manifiesta nuevamente en la intersección sexo/tipo de carrera, siendo las personas que eligen profesiones divergentes con respecto a las expectativas sociales de rol de género (psicólogos e ingenieras) las que destacan los argumentos más relacionados con el interés y deseo individual.

Para explicar la mayor o menor representatividad de mujeres en cada una de las dos carreras analizadas la mayoría de participantes incluye sesgos de género en la argumentación. En Psicología el hecho de considerarla una profesión centrada en el conocimiento y ayuda, así como el interés intrínseco de la carrera son los argumentos más recurrentes. En Ingeniería Industrial, por el contrario, se alude sobre todo al poco atractivo que la tecnología y la estructura laboral masculinizada ejercen sobre las mujeres. En mucha menor medida se escogen explicaciones acerca del nivel de dificultad de los estudios, pero en ambas profesiones los hombres los utilizan significativamente más que las mujeres.

Estos resultados confirman las interdependencias que se establecen entre percepciones ajustadas a los roles estereotipados de género y los motivos que actúan sobre los estudiantes en el momento de decidir la formación preparatoria para el futuro desarrollo profesional. Optar por estudiar Psicología debido a que es una carrera interesante, basada en la capacidad de ayuda y cuyo ejercicio requiere vocación llega a ser no sólo ni fundamentalmente cosa de mujeres, sino que son decisiones que se vinculan con los aspectos femeninos de la profesión, de manera que tanto mujeres como varones los utilizan como argumentos explicativos. Algo parecido ocurre con los estudiantes de Ingeniería Industrial quienes recurren, incluso con mayor intensidad, a motivaciones masculinas relacionadas con expectativas de logro individual.

De los resultados obtenidos se extraen consecuencias sociales importantes, de gran aplicabilidad en los ámbitos educativo y profesional (López-Sáez, Lisbona y Sáinz, 2004). La educación en valores coeducativos y la flexibilización de roles de género se ofrecen como dos opciones necesarias y urgentes. Hay que sensibilizar a la juventud en

la importancia de que los valores del cuidado y la ayuda sean compartidos por hombres y por mujeres, del mismo modo que conviene inculcar la idea de que con el desarrollo tecnológico casi cualquier trabajo que requiera fuerza física puede ser igualmente realizado por ambos sexos. Transmitir estos valores influirá para que chicos y chicas elijan sus estudios y posteriormente desempeñen el ejercicio profesional de modo más satisfactorio y con mayor libertad.

Referencias

- Alvesson, M. y Billing, Y.D. (1997). *Understanding gender and organizations*. Londres: Sage.
- Anderson, B.S., y Zinsser, J.P. (2000). *A history of their own. Volume II. Women in Europe from prehistory to the present. A revised edition*. New York: Oxford University Press.
- Ayats, J. C., Zamora, P. y Desantes, R. (2004). *Los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia y los empleadores*. Valencia: Servicio de Publicaciones de la UPV.
- Barberá, E. (1998). *Psicología del género*. Barcelona: Ariel Psicología.
- Barberá, E. (Coord.) (2005). *Género y diversidad en un entorno de cambio*. Valencia: Servicio de Publicaciones de la UPV.
- Barberá, E., Sarrió, M. y Ramos, A. (Coord.) (2000). *Mujeres directivas: promoción profesional en España y Reino Unido*. Col·lecció Quaderns Feministes (2). Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona.
- Bosch, E., y Ferrer, V.A. (2000). *La violencia de género: de cuestión privada a problema social*. Intervención Psicosocial, 9, 7-19.
- Bosch, E., y Ferrer, V.A. (2002). *La voz de las invisibles. Las víctimas de un mal amor que mata*. Madrid: Editorial Cátedra. Colección Feminismos.
- Gracia, F., Martínez-Tur, V. y Peiró, J. M. (2001). *Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los recursos humanos*. En E. Agulló y A. Ovejero (Coords.), *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Pirámide.
- Helgeson, V. S. (2002). *The psychology of gender*. New Jersey: Prentice Hall.
- Instituto de la Mujer, (2006). *Mujer en cifras*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <http://www.mtas.es/mujer>.
- Lipovetsky, G. (1999). *La tercera mujer*. Edit. Anagrama, Barcelona.
- Loden, M. (1987). *Dirección femenina. Cómo triunfar en los negocios sin actuar como un hombre*. Barcelona: Hispano Europea.
- López-Sáez, M., Lisbona, A. y Sáinz, M. (2004). *Mujeres ingenieras: percepciones sobre su vida profesional*. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 161-180.
- Maier, M. (1999). *On the gendered substructure of organization: dimensions and dilemmas of corporate masculinity*. En G.N. Powell (eds.), *Gender and Work*. Sage Publications. Thousand Oaks, London, pp. 69-93.
- Martínez, A. y Zurriaga, R. (2003). *Implicaciones de la transformación del contexto sociolaboral en la gestión de recursos humanos*. *Informació Psicològica*, 81, 3-11.
- Mujeres y Hombres en España 2006. Informe del Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e Instituto Nacional de Estadística. 7 de marzo de 2006.
- Ramos, A. (2005). *Mujeres y Liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Publicaciones Universitat de València.
- Ramos, A., Barberá, E., Candela, C., López, M., y Sarrió, M. (2004). *Diversidad en la Universidad: una estrategia de futuro. Guía de Buenas Prácticas*. Valencia.
- Rosener, J.B. (1990). *Ways women lead*. *Harvard Business Review*, noviembre-diciembre, pp. 119-125.