



Universidad de Almería

Facultad de Artes y Humanidades

**Trabajo fin de máster: Máster en Estudios de
Género:**

**DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES
EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL**

Autor/a: Ascensión Alfaro González
Tutor/a: María Elena Jaime de Pablos
Ciudad: Almería
Fecha: 17 de Junio.

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. Justificación del trabajo.....	5
1.2. Estado de la situación de las mujeres en el mercado laboral Español.....	8
1.3. Hipótesis de partida.....	11
1.3.1. Las aportaciones de la Psicología vocacional.....	12
1.3.2. Los estereotipos en función del género.....	14
1.3.3. Las expectativas de auto eficacia femenina.....	15
1.4. Objetivos.....	16
2. OBJETIVOS.....	23
2.1. Tasa de actividad, de paro y de empleo de los países de la UE-27.....	23
2.1.1. El aumento de las tasas de actividad de mujeres en la Unión Europea.....	25
2.1.2. Tasas de empleo de mujeres y hombres en la Unión Europea.....	26
2.1.3. La cuarta parte de las mujeres europeas en paro son española.....	27
2.2. Tasa de paro, de actividad y de empleo en España por grupos de edad.....	29
2.3. Tasa de paro y de actividad por Comunidades Autónomas.....	30
2.4. Personas asalariadas por tipo de jornada.....	31
2.5. Evolución, con la crisis, del abandono educativo temprano (AET) y del abandono educativo general (AEG).....	32
2.6. Distribución de las personas egresadas por género, ramas de enseñanza y afiliadas en alta laboral a la seguridad social por titulación.....	33
3. EL FUTURO DE LA CONDUCTA LABORAL DE LA MUJER.....	36
3.1. Las instituciones del mercado de trabajo.....	36
3.2. Las políticas familiares y de provisión de servicios a la familia.....	36
3.3. La demanda y la oferta de trabajo.....	37

4. CONTEXTO DEL CENTRO EDUCATIVO I.E.S.”VILLA DE SANTIAGO”	38
4.1. Introducción.....	38
4.2. Ubicación del centro educativo.....	39
4.3. Carácter y entorno sociocultural.....	39
4.4. Características del alumnado.....	40
5. ACTUACIÓN DE CENTRO: CONDUCTA VOCACIONAL.....	42
6. ESTUDIOS DE CAMPO: CONDUCTA VOCACIONAL EN EL I.E.S “VILLA DE SANTIAGO”.....	43
6.1. Cuestionario para el alumnado.....	43
6.1.1. ¿Cómo soy?.....	43
6.1.2. Tengo que informarme.....	43
6.1.3. Me decido.....	43
7. ORIENTACIONES PARA POSIBLES ACTUACIONES DE MEJORA.....	53
7.1. Objetivos.....	53
7.1.1. Con los alumnos.....	43
7.1.2. Con los tutores	43
7.1.3. Con las familias.....	43
7.2. Metodología.....	54
7.2.1. Enseñanza pos obligatoria al finalizar la Educación Secundaria Obligatoria...43	
7.2.2. Visita a un centro que imparte ciclos formativos.....	43
7.2.3. Charla sobre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.....	43
8. CONCLUSIONES.....	58
9. BIBLIOGRAFÍA.....	60

RESUMEN

En este trabajo se muestran las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo español, centrandó el interés en las brechas de género existentes en términos de tasas de desempleo y cómo influye en la conducta vocacional. Se ofrece una reflexión sobre el porqué de dichas diferencias y se pone de manifiesto el significativo papel que juega la discriminación en contra de las mujeres y los efectos que ello genera en términos de desigualdad y pobreza económica.

Palabras clave: Diferencias entre mujeres y hombres, Brechas de género en términos de desempleo, Desigualdad, Pobreza económica.

ABSTRACT

In this paper we show the differences between women and men in the Spanish labor market, focusing the interest in gender gaps in terms of unemployment and vocational behavior, and provides a reflection on why these differences. Furthermore, it highlights the significant role of discrimination against women and the effects it generates in terms of poverty and economic inequality.

Key words: Differences between women and men, gender gaps in unemployment, inequality, economic poverty.

1. INTRODUCCION

1.1. JUSTIFICACION DEL TRABAJO

La igualdad entre mujeres y hombres es ciertamente un derecho fundamental, pero también una premisa imprescindible si se pretende conseguir un mayor nivel de crecimiento económico y de cohesión social. Una sociedad que desaprovecha el capital humano de buena parte de su población, el femenino, está limitando su potencial, con la consiguiente pérdida de competitividad en una economía cada vez más globalizada.

Antes de que los primeros efectos de la crisis económica tuviesen consecuencias sobre el empleo, las tasas de empleo femenino en España se aproximaban a los objetivos de participación equilibrada de mujeres y hombres de Lisboa 2010; sin embargo, las condiciones laborales precarias han caracterizado la situación laboral de las mujeres en nuestro país con conceptos como temporalidad, jornada a tiempo parcial, discriminación salarial. Además, la carencia de políticas fomentadoras de la conciliación laboral y familiar hace que sean las mujeres mayoritariamente las que resuelven las necesidades y responsabilidades familiares.

La discriminación laboral de las mujeres se concreta también en el efecto discriminatorio a partir del embarazo y la maternidad, y se manifiesta en la segregación ocupacional y sectorial (es decir la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones), la jornada a tiempo parcial de modo involuntario, y el acceso a los trabajos peor remunerados.

Estas características del empleo femenino visibles desde el análisis de género han sido precisamente las que han definido las diferencias más sustanciales entre el modelo de mercado de trabajo español y el de la UE. Mientras que los hombres en España alcanzaban tasas medias de empleabilidad, condiciones laborales y salariales comparables a la media de la UE, las mujeres representábamos la desigualdad: más paro, más temporalidad, discriminación salarial, menos protección social y medidas de conciliación familiar y laboral.

La destrucción de empleo que ha acompañado en España a la crisis económica, ha modificado el mapa del empleo debido al incremento de paro en los varones, de tal modo que ha sido esta coyuntura la que, al desvanecerse las desigualdades entre mujeres y

hombres creadas en el crecimiento económico de los últimos años, ha propiciado que en la crisis aparezcan los trabajadores varones como protagonistas del desempleo y de protección social, aunque hasta ahora ocupaban mejor situación en el mercado laboral.

Dado que la crisis económica y sus negativas consecuencias sobre el empleo afectan a los hombres y a las mujeres de manera diferente, conviene reflexionar sobre la desigualdad en las necesidades de mujeres y hombres, mediante el análisis del impacto de género en las propuestas de las políticas de empleo que se proyecten para la salida de la actual crisis, políticas que permitan incrementar la participación y el empleo femenino, y que promuevan reducciones en las brechas salariales entre mujeres y hombres.

Es efectivamente como resultado de la necesidad de llegar a esta igualdad en el mercado laboral Español como surge la idea de realizar este Trabajo Fin de Máster, que pretende conocer las medidas que se están poniendo en práctica en España, tanto a nivel estatal como autonómico. El objetivo aquí es establecer unas hipótesis de partida que sienten las bases sobre la manera actual de trabajar en materia de igualdad de género en el mercado laboral, en aras de plantear una actitud crítica que lleve al planteamiento de posibles medidas de mejora.

Junto con ello se pretende proporcionar una visión concreta sobre la conducta vocacional del alumnado. El centro educativo debe ser el agente principal de asesoramiento para llevar a cabo los cambios del desequilibrio entre la conducta vocacional de varones y mujeres donde se deben de reforzar las conductas de las mujeres aconsejadas que las llevasen a un mayor conocimiento, contactos y experiencias de ocupaciones no tradicionales. De este modo no solo vamos a tener conocimiento de sus intereses, valores y aptitudes, sino que desde el centro se les facilitaran distintas vías para poder informarse sobre las posibilidades que se les ofrecen, y todo ello en un centro en concreto para tener una visión más fiel a la realidad, en particular I.E.S “Villa de Santiago”.

Estos objetivos responden al concepto de que el intercambio de información contribuye a facilitar las intervenciones que en el ámbito educativo, puedan realizarse en materia de igualdad de género.

La información contenida en este estudio proviene de las siguientes fuentes: la información facilitada por las distintas Comunidades Autónomas, los datos estadísticos procedentes de la Oficina de Estadística del Ministerio de Educación y Ciencia, del Instituto

Nacional de Estadística y la revisión de los trabajos de investigación realizados en España sobre conducta vocacional y el mercado de trabajo español que pueden dar un reflejo más actual de la situación.

Este Trabajo Fin de Máster se centra, fundamentalmente, en el análisis del mercado laboral en España y de las medidas educativas para la atención al alumnado en materia de conducta vocacional en la etapa de Secundaria en el I.E.S “Villa de Santiago” ubicado en la localidad de Santiago de la Espada, provincia de Jaén. Tal vez del debate sobre estas aportaciones podamos extraer conclusiones útiles a la hora de establecer directrices básicas en las que sustentar una política laboral que permita superar las barreras que hoy impiden alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consta de las siguientes partes:

En la primera parte se presenta una visión de conjunto del estado en que se encuentra la situación sobre la que vamos a investigar, que es la incorporación de la mujer al mercado laboral español.

En la segunda parte se analizan las hipótesis de partida del estudio que se va a llevar a cabo y los objetivos que se pretenden conseguir. En este apartado haremos referencia al marco político sobre el que nos apoyamos.

En el siguiente apartado se realiza con detalle un estudio de la situación actual por la que está pasando el mercado laboral español, centrándolo en las desigualdades laborales que sufre el sector femenino y todo ello con las aportaciones de la Psicología Vocacional.

A continuación se analizan las opiniones del alumnado en materia de conducta vocacional y se analizan las diferencias encontradas en el proceso de la toma de decisión vocacional entre hombres y mujeres.

Finalmente y a raíz de los resultados obtenidos se pretende sugerir una serie de medidas que vengán a complementar en lo posible el trabajo realizado en el Centro, para intentar paliar el desequilibrio en materia de conducta vocacional.

1.2. ESTADO DE LA SITUACION DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.

La evolución de las sociedades desarrolladas está determinando cambios profundos en la vida social, laboral y familiar actual, planteándose nuevas necesidades, que desde los diferentes estamentos del entramado institucional, tratan de dar respuesta. Entre los cambios que se están produciendo se pueden destacar: la incorporación generalizada de la mujer al mundo laboral.

No obstante, se produce un desfase entre las nuevas aspiraciones sociales de la población, iguales o similares a las de la ciudadanía de otros países europeos desarrollados, y la falta de un marco global de atención y protección del acceso de las mujeres al ámbito laboral que no pueden ver satisfechas sus aspiraciones en gran parte debido a las cargas familiares y carencias formativas entre otras. La necesidad de una buena formación, en el ámbito laboral, es esencial.

Resolver esta contradicción es un objetivo de todas las políticas desarrolladas tanto a nivel municipal como autonómico. Las medidas establecidas, se entroncan perfectamente con las corrientes e iniciativas que en la actualidad se están llevando a cabo en la propia Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido considerada por algunos autores como el fenómeno social más importante del siglo XX (Fitzgerald y Weitzman, 1993). Se suele señalar la Segunda Guerra Mundial como el hito histórico que marca el comienzo de la gran revolución de la mujer en su proceso de incorporación al mundo del trabajo remunerado (fundamentalmente en los países occidentales desarrollados). Se considera que a partir de esta fecha la mujer occidental, de manera mayoritaria, se mostró mucho más dispuesta a trabajar por un salario. Aunque las mujeres han trabajado a lo largo de toda la historia, sobre todo las mujeres de baja clase social, su contribución a la productividad de una sociedad se ha visto oscurecida porque su trabajo se centraba en el hogar o en la agricultura o era ignorado debido a su raza o clase social (Brookins, 1984: 573).

Durante la Guerra de Secesión Norteamericana, en el siglo XIX, y debido a la falta de mano de obra masculina, se incorporan al mercado laboral asalariado, fundamentalmente industrial, más de cuatro millones de mujeres, la mayoría de ellas solteras. Esto produjo una gran preocupación en la sociedad norteamericana que no vio con buenos ojos dicha

incorporación masiva. Por ello, al acabar el conflicto, se vuelve a la “normalidad”: la mujer al hogar o a la granja. Pero desde la Segunda Guerra Mundial, la masiva incorporación de las mujeres al mundo laboral ya no es más un flujo temporal; se produce un cambio en el patrón clásico de la conducta laboral femenina (antes las mujeres se incorporaban a puestos de trabajo ocupados por varones sólo en épocas bélicas o de grandes crisis políticas o económicas y una vez finalizada la crisis volvían al hogar). Desde la Segunda Guerra Mundial este patrón no se repite más Mary F, Fox y Sharlene N, Hesse-Biber, (1984:192) señalan que:

El número de mujeres que trabajan fuera del hogar en los Estados Unidos se duplica entre los años 1940 y 1980 (25% en el 40; 51% en el 80) Si en 1890 la sociedad norteamericana pensaba que el trabajo de la mujer era una amenaza para la estabilidad de la familia y el bienestar de la sociedad, a partir de 1940 estos miedos comienzan a desaparecer. No es que se apoye con demasiado entusiasmo el trabajo de las mujeres, sobre todo de las mujeres casadas con hijos, pero, al menos, no es visto como algo “nocivo” o “peligroso” para la sociedad, sobre todo si no peligran el cuidado de los hijos.

El aumento de las tasas de actividad en la Unión Europea, es un hecho irreversible. Las tasas de actividad de las mujeres aumentaron en toda Europa del año 2000 a 2007. Sin embargo sólo un 10% de las mujeres que forman parte de la población activa europea son españolas. En España, se produjo el mayor aumento de tasas de actividad de mujeres de toda la Unión Europea durante ese periodo.

Estamos asistiendo a un cambio social, que viene marcado por el retraso de la edad en la que se tiene el primer hijo, este fenómeno se ha producido a la vez en todos los países de la Unión Europea. La edad media de maternidad en las mujeres españolas se sitúa en los 31,5 años, esta cifra convierte a España en el país en que más tarde se es madre por primera vez.

Durante la crisis empeora la situación de las mujeres en su participación en el mundo laboral y aumentan las desigualdades de género. El positivo incremento de la tasa de actividad femenina se ve neutralizado por los desalentadores datos sobre el paro y la ocupación de las mujeres en el mundo laboral. Este colectivo viene realizando intensos esfuerzos para mejorar sus niveles de formación y educación concediendo el valor añadido que ambos factores comportan para la integración laboral.

No obstante, a pesar de que el crecimiento del empleo ha sido un fenómeno común en la mayoría de los países occidentales, las diferencias internacionales en la tasa de actividad todavía son muy apreciables. Existen países desarrollados con tasas de actividad femeninas muy bajas mientras que otros en vías de desarrollo muestran tasas espectacularmente altas.

Por último señalar la importancia de la incorporación de la mujer al mercado laboral. Tener un empleo para cualquier mujer es considerado como un elemento clave para su integración, tanto por los recursos económicos que este proporciona propiciando el desarrollo y autonomía personales como por el establecimiento de redes sociales que facilitan la integración y la participación en la comunidad.

1.3. HIPÓTESIS DE PARTIDA

Existen muchos informes acerca de las dificultades de inserción en el mundo laboral de la mujer. Desde el planteamiento de este estudio y para formular nuestras hipótesis de partida hemos valorado que no es un solo factor el que influye en el desempleo de las mujeres, sino que son varios, estos factores los vamos a clasificar en factores intrínsecos y extrínsecos.

Dentro de los factores intrínsecos incluiríamos algunas causas que son de tipo cultural y religioso. Entre los factores extrínsecos estarían básicamente, el nivel educativo, las políticas familiares y la regulación laboral sobre la participación de las mujeres en el mercado del trabajo.

La desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral español, y su repercusión en la conducta vocacional del alumnado, tiene su origen en la carencia de políticas fomentadoras de la conciliación laboral y familiar, la segregación ocupacional y sectorial (es decir la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones), la jornada a tiempo parcial de modo involuntario que se les ofrecen y el acceso a los trabajos peor remunerados.

En las últimas décadas hemos asistido a la feminización del colectivo asalariado. La irrupción prácticamente simultánea de un paro masivo y estructural no ha interrumpido la progresión de la actividad laboral femenina. Pero la feminización del mercado, aunque real, es inacabada e incompleta porque ha tenido lugar bajo un telón de fondo de desigualdad y de precariedad. Los enormes avances en la formación de las mujeres y en su interés por participar de manera continuada en el mercado podían hacer pensar en una pronta desaparición de las tradicionales desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral pero lo cierto es que no ha ocurrido así. Es decir, la espectacular transformación de la oferta laboral femenina no se ha traducido en una mejora equivalente del lugar que ocupan dentro del mercado. Es cierto que si se miran uno a uno los diferentes indicadores de la desigualdad, se observa que la situación ha evolucionado, pero los datos son tozudos y las diferencias persistentes. Y estas desigualdades parecen hoy más injustas que ayer, precisamente por el enorme esfuerzo que han realizado las mujeres.

1.3.1 Las aportaciones de la Psicología Vocacional.

El desequilibrio en el mercado laboral continúa no sólo porque siguen influyendo factores de tipo externo institucionales o sociales como las prácticas discriminatorias en el empleo o las dificultades para el ingreso de la mujer en ocupaciones muy cualificadas, sino por el influjo de factores internos, psicológicos. Así la desigual carrera de las mujeres está también causada por la influencia de los estereotipos ocupacionales, por los condicionamientos de la primera infancia de las niñas, por el miedo al fracaso y al temor al éxito de las mujeres, por sus problemas de auto-eficacia, por su bajo nivel de expectativas, por toda una variedad de prácticas de crianza y socialización. El estudio de todas estas variables y su influencia sobre la conducta vocacional constituye una de las áreas esenciales de la Psicología Vocacional, una disciplina casi desconocida en España, con una amplia tradición en el mundo anglosajón y que tiene mucho que decir y hacer en la corrección de los desequilibrios laborales entre varones y mujeres. Podemos decir con satisfacción que la Universidad de Almería ha sido la primera Universidad en España que ha introducido la materia de Psicología Vocacional como una asignatura obligatoria en su nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura de Psicología.

La investigación sobre el desarrollo de la carrera y conducta vocacional de las mujeres es hoy de las más populares áreas de investigación en la Psicología Vocacional. Revisando la literatura para 1991, Fred H, Borgen (1991: 281) afirmaba que era el tópico más popular en la mayoría de sus publicaciones. En la actualidad, el estudio de la conducta vocacional de las mujeres constituye uno de los tópicos más activos y productivos de la Psicología Vocacional: cientos y cientos de artículos, capítulos y libros se publican cada año, pero esto no siempre fue así.

Hace 50 años el supuesto de que la mujer tendía por disposición natural a estar fuera del mundo del trabajo (no perseguía una carrera, en términos anglosajones) era tan fuerte que Leona E, Tyler, (1973: 176), manifestó, de manera irónica, que la Psicología Vocacional describía y explicaba “la conducta vocacional del varón de clase media”. Los investigadores y teóricos del área de manera universal e inconsciente, investigaron los intereses vocacionales de los varones, describieron sus patrones de carrera y buscaron explicar su conducta vocacional. Las mujeres aparecían (a veces literalmente) como una nota a pie de página en sus trabajos.

Pero la revolución producida a mediados del siglo XX con la incorporación masiva de la mujer al trabajo asalariado hizo que este enfoque cambiase radicalmente. La Psicología Vocacional ha evolucionado mucho en los últimos 25 años pasando desde lo que se podía considerar una etapa pre-teórica hasta los últimos intentos de elaborar teorías que explicasen la conducta vocacional de la mujer, ya sea como un apartado dentro de una teoría global o bien como teorías específicas y diferenciadas para la mujer.

Resultaría excesivo intentar describir todo este proceso. Simplemente vamos a enumerar algunos hallazgos sencillos pero pragmáticos, conceptos que podemos considerar ya como “populares” pero que aún tienen mucha vigencia y fuerza como para poder colaborar en la corrección de los desequilibrios en la actividad laboral de varones y mujeres.

En los años 70 y 80 el concepto de “barreras” ha sido muy utilizado en las primeras investigaciones de la Psicología Vocacional. Mediante este concepto se trató de explicar el diferente desarrollo de la carrera o conducta vocacional de las mujeres respecto de la de los varones y también se tuvo muy en cuenta a la hora de elaborar intervenciones capaces de facilitar esta conducta. Fue Howard S. Farmer (1976:12-14) quien primeramente sistematizó este concepto como sistema explicativo de las dificultades a las que se enfrentaba la conducta vocacional o laboral de las mujeres. Farmer describió seis barreras internas (psicológicas o del autoconcepto) y tres barreras externas o del ambiente. Para las mujeres las seis barreras internas son: el temor al éxito, la orientación del rol del género, la conducta de toma de riesgos, el conflicto hogar-carrera y la baja autoestima académica; las tres externas consisten en la discriminación, la socialización familiar y la disponibilidad de recursos tales como el cuidado de los niños. En resumen se proponía que el desarrollo de la carrera de las mujeres se ve dificultado, a la vez, por barreras internas (psicológicas) y externas (sociológicas). Aparte de las descritas por Farmer, varios psicólogos vocacionales y sociólogos intentaron enumerar y describir numerosas barreras externas e internas; las barreras internas pueden incluir variables o elementos tan curiosos como la denominada “ansiedad de las matemáticas” (Hembree, 1990: 33-46) y las externas cosas tan dispares como los sesgos en la elaboración y aplicación de los tests psicológicos en función del género o el acoso sexual en el trabajo. Estas barreras no sólo se oponen a la libre elección de profesión de las mujeres sino que también limitan o dificultan el ajuste laboral de la mujer al impedir el éxito o la satisfacción laboral de la mujer ya empleada.

1.3.2. Los estereotipos en función del género

Una de las barreras que más se ha destacado en los estudios de la Psicología Vocacional es la barrera de los estereotipos profesionales en función del género. El estereotipado es un claro ejemplo de barrera, a la vez externa e interna, que limita y dificulta la conducta vocacional de la mujer. El estereotipado de las carreras (hay profesiones “apropiadas” sólo para el género o sexo masculino, profesiones apropiada sólo para el género o sexo femenino y profesiones aptas para ambos géneros) se produce a una edad muy temprana y es tan determinante que algunas teorías psicológicas, como la de Godffrenson (1981: 545-579), lo han seleccionado como uno de los factores más determinantes en la elección vocacional. Godffrenson enfatizó los procesos de circunscripción (concreción o delimitación de las alternativas vocacionales) y de compromiso (tener que decidirse o comprometerse entre las preferencias propias y las realidades del mundo laboral). Un elemento central y común a ambos procesos es el de las percepciones de la compatibilidad de la profesión con el sí mismo del sujeto a través de tres importantes dimensiones: tipología (según el género) de la profesión, prestigio de la profesión y campo. Godffrenson sugería que el tipo o tipología del género (de la profesión) influye sobre la elección vocacional porque, a través del proceso de concreción o delimitación (circunscripción), la sociedad actúa para limitar las opciones percibidas por el individuo a un reducido rango de alternativas de carrera que son apropiadas a un género. Una vez que este rango o abanico se ha establecido (de acuerdo con Goffrenson entre los 6 y 8 años) las ocupaciones que caen fuera de ese rango no serán consideradas en el futuro a no ser que se den circunstancias inusuales. Según Goffrenson, existe un serio efecto restrictivo sobre las aspiraciones de las mujeres, motivado por los estereotipos ocupacionales del género. Cuando una persona debe realizar un compromiso (tomar una decisión) teniendo en cuenta, por una lado sus preferencias personales, y por otro las realidades del empleo, tenderá o estará más dispuesta a sacrificar o renunciar en primer lugar a sus intereses, en segundo lugar renunciaría al prestigio de la profesión y sólo en último lugar estaría dispuesta a aceptar una profesión que considera no apropiada a su sexo. En otras palabras: podemos aceptar entrar en una profesión que no entra en nuestro campo de intereses, también que no tenga el suficiente prestigio, pero lo que ya es más difícil es que aceptemos una alternativa profesional que consideremos que no es apropiada a nuestro sexo.

El gran problema de los estereotipos (sexuales o de género) de las profesiones es que se interiorizan muy tempranamente y tienen efectos muy diferentes para las mujeres y los varones como señala el autor Ignacio Javier, Alfaro Rocher (2004: 67-88). Al examinar el concepto de circunscripción de Goffrenson, encontró que los niños ya mostraban preferencias tipificadas por el género antes de lo previsto por la teoría (es decir antes de los seis años). En varias investigaciones se ha mostrado que los niños/as interiorizan los estereotipos de género de las ocupaciones a partir de los dos años. El gran problema es que este “estereotipado” permanece casi inalterado a lo largo de toda la vida.

1.3.3. Las expectativas de auto eficacia femenina

Este enfoque sugiere que, a causa de la diferente socialización, las mujeres están faltas de unas fuertes expectativas de eficacia personal para una variedad de conductas relacionadas con la carrera. Por ello, ellas fallan en realizar sus capacidades y talentos en el trabajo. Se asume que las expectativas de auto eficacia son más bajas entre las mujeres que entre los varones. Si alguien cumplimenta una tarea de manera exitosa, las expectativas de eficacia para esa tarea se incrementan. Se considera de manera hipotética que las mujeres tienen menos oportunidades de demostrar realizaciones de tareas exitosas. Ellas pueden también tener menos oportunidades de ver a otras personas con éxito, de experimentar el éxito de manera vicaria. Se piensa entonces que ellas pueden tener déficits de modelos del mismo sexo.

Finalmente, la información sobre la eficacia personal proviene del ánimo verbal y de la persuasión de los otros. Se piensa que las mujeres reciben menos ánimo de consejeros y orientadores. Así las expectativas de eficacia personal tienden a ser más débiles en las mujeres.

Se han encontrado diferencias de género en el ingreso de las mujeres en carreras no tradicionales porque dudan de sus habilidades para realizar las tareas y porque se cuestionan su capacidad para combinar las tareas laborales con las responsabilidades del hogar y la familia. La auto-eficacia ha sido sugerida como una razón para explicar la baja proporción de mujeres respecto a los varones que siguen carreras de matemáticas y ciencias. La auto eficacia es uno de los posibles procesos de auto-referencia cognitiva (lo que nos decimos a nosotros mismos sobre nosotros mismos) que pueden afectar la conducta.

1.4. OBJETIVOS

La realidad económica se ha transformado muy rápidamente en los últimos años y ha dejado a millones de personas sin empleo. La independencia económica de las mujeres europeas que iba avanzando en menor medida que la de los hombres, con la crisis mundial y en concreto con la europea, ha supuesto un retroceso en los lentos logros que se venían consiguiendo para su inserción laboral. En este momento de crisis económica, deben adoptarse medidas especiales para combatir el elevado desempleo de las mujeres. La legislación y las políticas de igualdad son necesarias pero no suficientes. Aumenta la desigualdad social y aumenta la discriminación entre mujeres y hombres. Una crisis económica, política y social cuya principal víctima ha sido la clase trabajadora. Una guerra fría contra el empleo, que ha dejado a las mujeres en situación de doble discriminación en tanto que trabajadoras y tanto que mujeres y un ataque a todas las políticas en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

La igualdad de género está consagrada en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y ha sido desarrollada a través de varias iniciativas europeas, que aunque han supuesto avances, no han logrado los objetivos marcados en lo que a empleo de mujeres se refiere.

El paso de la igualdad legal a la igualdad efectiva en Europa, ha sido una preocupación constante de todas las instituciones europeas, Consejo Europeo, Comisión Europea y Parlamento Europeo, testimonio de su preocupación es el amplio elenco de normativa y recomendaciones en la materia. Judith Astelarra (2005) recoge una parte de la experiencia del proceso institucional y social de cambio de la realidad de las mujeres.

No menos importante ha sido el papel jugado por los interlocutores sociales, prueba de ello han sido los Acuerdos Marco sobre igualdad entre mujeres y hombres, permisos parentales, tiempo de trabajo, que se elevaron a Directivas Comunitarias.

El Consejo Europeo tomó cartas en el asunto impulsando la Estrategia de Lisboa en el año 2000, que recogía la necesidad de aumentar el empleo de las mujeres del 51% en el año 2000, al 60% en 2010, objetivo al que nos hemos acercado. En 2010 la tasa de empleo de mujeres en Europa alcanzó un 58,2%, pero de forma muy desigual de unos países a otros.

En el año 2010, finalizada la vigencia de la estrategia anterior, se aprueba la estrategia «Europa 2020» que incluye como uno de sus objetivos principales el de aumentar

hasta el 75% la tasa de empleo de mujeres y hombres de entre 20 y 64 años, lo que significa que, al aplicar la estrategia, habrá que procurar sobre todo eliminar las barreras a la participación de las mujeres en el mercado laboral. Hemos superado la estrategia de Lisboa que establecía un objetivo de empleo para 2010, menor para las mujeres que para los hombres y a pesar de eso no se cumplió.

Por su parte la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 se centra en las cinco prioridades siguientes: igual independencia económica; salario igual para trabajo igual o para trabajo de igual valor; igualdad en la toma de decisiones; dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; e igualdad en la acción exterior. La citada estrategia aborda asimismo una serie de importantes cuestiones horizontales relativas a los roles asignados a los sexos, la legislación, la gobernanza y los instrumentos necesarios para lograr la igualdad de género.

El 7 de marzo de 2011 el Consejo de la Unión Europea adoptó el Pacto por la Igualdad de Género (2011-2020), en él reafirma su compromiso de cumplir los objetivos de la UE en materia de igualdad de género que figuran en el Tratado, y en particular:

1. Reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea;

2. Promover un mejor equilibrio entre vida laboral y privada para mujeres y hombres, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos;

3. Combatir todas las formas de violencia contra la mujer, con objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador;

Todas estas políticas se traducen en la realidad de la siguiente manera: la tasa de empleo femenino ha aumentado de forma significativa durante la última década. No obstante, este crecimiento debe continuar para que la tasa de empleo femenino alcance el 75%, fijado por la Estrategia Europea 2020 y deben ponerse en marcha los instrumentos

necesarios, para aumentar la presencia de mujeres en los países que registran las tasas de empleo más bajas. Pero no sólo se debe adoptar políticas de choque para combatir las elevadas tasas de desempleo de mujeres, se deben realizar los cambios necesarios para mejorar la calidad de los empleos.

Se han realizado numerosos progresos pero aún queda mucho por hacer. El marco legislativo existente debe ser aplicado estrictamente y ser reforzado por mecanismos sancionadores. La legislación europea debe ser revisada a la vista de las sentencias del Tribunal Europeo, y de los tribunales nacionales, que han dictaminado la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación basada en el sexo en numerosas ocasiones.

La independencia económica de los hombres y de las mujeres es un requisito fundamental para alcanzar la igualdad de género. Corremos el riesgo de que la crisis económica actual nos devuelva a la situación de desigualdad existente hace años, y en última instancia, afecte en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Por ello, es decisivo situar en el centro de las políticas de recuperación económica, la igualdad entre mujeres y hombres.

Concretamente en el marco Andaluz, el avance conseguido en las últimas décadas en la igualdad entre hombres y mujeres ha llevado a nuestra sociedad andaluza a la incorporación y participación de las mujeres en todas las esferas de la vida política, social y cultural. Sin embargo, estos cambios no siempre han venido acompañados de nuevos modelos de relaciones entre los géneros.

La Consejería de Educación, consciente de esta realidad y de la importancia que tiene la actuación desde las políticas públicas para que el principio de igualdad entre hombres y mujeres consagrado en nuestra Constitución y en el Estatuto de Autonomía para Andalucía sea una realidad, ha determinado desde su ámbito de competencias desarrollar una intervención global en el marco educativo a través de este I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

El sistema educativo debe hacerse cargo de crear las condiciones necesarias para que la escuela potencie los aprendizajes para la vida afectiva e incorpore el valor y la riqueza que supone la diversidad de modos de ser hombre y de ser mujer que son el sustrato imprescindible para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

La igualdad es un derecho básico que rige el funcionamiento de las sociedades democráticas. En nuestro país, la Constitución Española recoge como derecho de los españoles y las españolas la igualdad efectiva, reconociendo que todos y todas somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o circunstancias personales o sociales.

En el mismo sentido, la Comunidad Europea identifica la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los principios fundamentales de la Unión Europea y en consecuencia, se dictan diversas directrices instando a los gobiernos a implementar políticas tendentes al desarrollo de una igualdad real entre hombres y mujeres.

Por su parte, en nuestra Comunidad Autónoma y como consecuencia del desarrollo de este principio constitucional y europeo, el Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y, particularmente, siendo consciente de las diferencias culturales que producen desigualdades por razón de sexo, regula como principio relevante la igualdad efectiva del hombre y la mujer, promoviendo la plena incorporación de las mujeres a la vida social superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política. En consecuencia, desde la década de los 80 la Comunidad Autónoma de Andalucía identifica la igualdad entre hombres y mujeres como una prioridad en sus planteamientos políticos, realizando sucesivas actuaciones para favorecer el desarrollo de valores a favor de la igualdad de género. Estas actuaciones se han vertebrado a través de los diferentes Planes para la Igualdad que el gobierno andaluz ha puesto en marcha durante este tiempo.

Los esfuerzos realizados han dado lugar a notables avances en el seno de nuestra sociedad pero, aun se siguen manifestando hechos y comportamientos que evidencian desigualdades personales, sociales y profesionales entre hombres y mujeres. Por ello, es necesario continuar avanzando para impulsar y consolidar valores favorables a una relación igualitaria entre los géneros.

A través de este estudio nos planteamos una serie de objetivos relacionados con la igualdad de la mujer en el mercado laboral. Para lograr este objetivo general lo hemos desglosado en una serie de objetivos más concretos que especificamos a continuación:

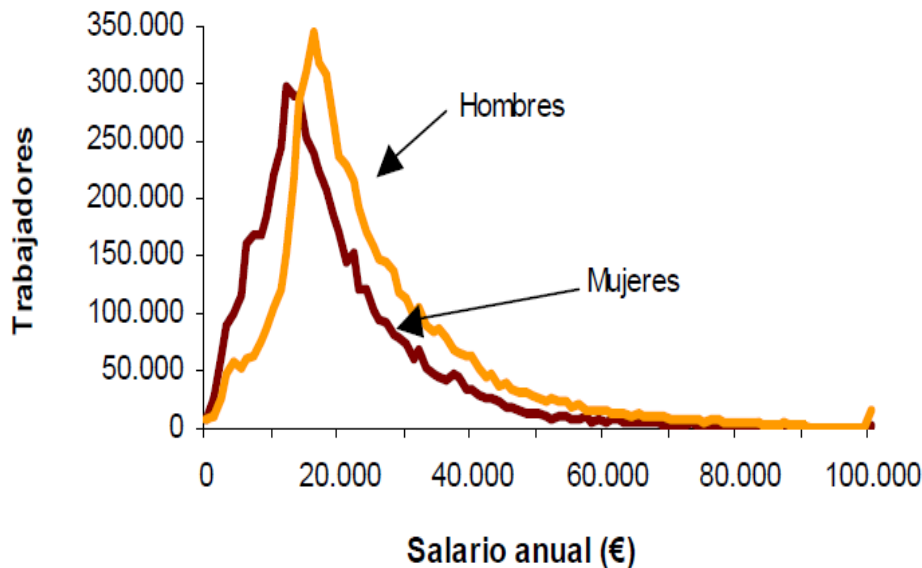
- En primer lugar realizaremos un análisis global de la situación laboral de la mujer en España, de este modo la ubicaremos y tendremos un punto de partida real de su situación.
- También analizaremos la perspectiva de la doble discriminación: una por ser mujer y otra por ser trabajadora.
- Enfocaremos la repercusión de estas desigualdades a la conducta vocacional de la mujer y todo ello se analizará a través del centro educativo.
- A través de los cuestionarios haremos un análisis de la conducta vocacional del alumnado de una localidad concreta de Jaén.
- Tras el estudio de los cuestionarios analizaremos los factores que influyen en sus intereses y aptitudes.
- Por último realizaremos el establecimiento de propuestas de mejora con el fin de modificar la conducta estereotipada del alumnado del centro.

2. SITUACION ACTUAL EN EL MERCADO LABORAL

A lo largo de las páginas siguientes se pretende analizar con cierto detalle las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo español. Para ello se va a analizar con cierto detalle como ha sido la evolución de la mujer en la incorporación al mercado laboral para poder llegar a la situación de la que partimos, y así poder realizar un estudio exhaustivo.

La mujer española se va incorporando al mundo laboral con un cierto retraso respecto a otros países desarrollados pero con un ritmo acelerado y sostenido. Si analizamos la evolución de los últimos veinticinco años, podemos observar que la tasa de actividad femenina en España en el año 1976 era del 28% mientras que la masculina era del 76%: una diferencia de 48 puntos (porcentuales). En la actualidad esa diferencia ha disminuido.

Podríamos pensar que estamos asistiendo a una equiparación progresiva entre varones y mujeres y que por lo tanto estamos en el buen camino que nos lleva a la igualdad. Pero un sencillo análisis de la situación nos hace ver muy pronto grandes diferencias entre la actividad laboral de ambos géneros.



Fuente: Eurostat. Distribución salarial

En primer lugar, y aunque las mujeres van consiguiendo mitigar las diferencias de salario en función del género, gracias al incremento de la educación y experiencia de trabajo, éstas continúan existiendo. En media, la ganancia de los hombres (25.479,74 euros) fue mayor que la de las mujeres (19.735,22). El salario promedio anual femenino fue, por tanto, el 77,5% del masculino, aunque esta diferencia debe matizarse en función de otras variables laborales (tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad,...) que inciden de forma importante en el salario. Así, si tenemos en cuenta la definición comunitaria del indicador estructural “Brecha salarial entre mujeres y hombres”², que utiliza la ganancia ordinaria por hora trabajada como base de la comparación, la diferencia se situó en el 15,3%.

Cabe destacar que el número de mujeres que ganaron menos de 14.000 euros fue mayor que el número de varones. A partir de esta cifra, el número de mujeres que percibió cada nivel salarial siempre fue inferior al de hombres con ese mismo salario.

Para analizar las estadísticas sobre el desempleo es conveniente familiarizarse con los siguientes conceptos. La población de 16 o más años es la población total que está en edad de trabajar:

- La población activa está formada por las personas en edad de trabajar y que quieren trabajar. Incluye, por tanto, a los que encuentran trabajo y a los que no. Por ello, dentro de la población activa hay que distinguir entre:

- Población ocupada. Está formada aquellas personas activas que tienen un trabajo (por cuenta propia o por cuenta ajena).
 - Población parada o desempleada. Son aquellas personas activas que buscan trabajo pero no lo encuentran.
 - La población inactiva la integran aquellos que tienen edad para trabajar (16 años o más) y que por diferentes motivos no buscan trabajo: estudiantes, personas que padecen alguna incapacidad laboral, los que se dedican a las labores del hogar, jubilados, etc.
- Los principales indicadores que se utilizan para conocer la situación del mercado de trabajo son:
- Tasa de actividad: es la proporción o porcentaje de la población activa con respecto a la población total en edad de trabajar. Se halla dividiendo la población activa (PA) entre la población total de 16 o más años (PT).
 - Tasa de desempleo o tasa de paro: es la proporción o porcentaje de personas paradas con respecto a la población activa. Se halla dividiendo la población desempleada (PD) entre la población activa (PA).
 - Tasa de empleo o tasa de ocupación: es la proporción o porcentaje de personas ocupadas con respecto a la población activa. Se halla dividiendo la población ocupada (PO) entre la población activa (PA).

²El indicador “Brecha salarial entre mujeres y hombres”, definido por la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), representa la diferencia entre la ganancia por hora de hombres y de mujeres asalariados, como porcentaje de la ganancia hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas pero excluye las gratificaciones extraordinarias.

2.1. Tasa de actividad, de paro y de empleo de los Países de la UE- 27.

El mercado laboral español presenta acusadas diferencias en las tasas de actividad, empleo y paro de hombres y mujeres, superando ampliamente las que muestra la Unión Europea en su conjunto (Ver tablas 1, 2 y 3).

Tabla 1. Tasa de actividad, de paro y de empleo de los Países de la UE- 27. Datos 2011.

	TASA DE PARO		TASA DE ACTIVIDAD		TASA DE EMPLEO	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
UE (27)	9,8	9,6	50,7	64,7	58,5	70,1
Bélgica	7,2	7,1	47,0	59,7	56,7	67,1
Bulgaria	10,1	12,3	46,5	56,5	56,2	60,9
Republica checa	7,9	5,8	49,5	67,6	57,2	74,0
Dinamarca	7,5	7,7	59,6	68,4	70,4	75,9
Alemania	5,6	6,2	54,1	66,5	67,7	77,3
Estonia	11,8	13,1	56,1	68,2	62,8	67,7
Irlanda	10,8	17,8	52,7	67,9	55,1	62,6
Grecia	21,4	15,0	43,9	62,9	45,1	65,9
España	23,3	22,4	52,4	66,7	52,0	63,2
Francia	10,2	9,1	51,7	61,8	59,7	68,2
Italia	9,6	7,6	38,5	59,1	46,5	67,5
Chipre	7,7	8,1	57,5	70,7	62,1	73,7
Letonia	13,8	18,6	53,1	65,3	60,2	61,5
Lituania	12,9	17,7	52,7	63,2	60,2	60,4
Luxemburgo	6,0	3,9	50,3	65,0	56,9	72,1
Hungría	10,9	11,0	44,1	59,0	50,6	61,2
Malta	7,1	6,2	35,0	66,9	41,0	73,6
Países-Bajos	4,4	4,5	59,0	70,8	69,9	79,8
Austria	4,3	4,0	54,8	68,0	66,5	77,8
Polonia	10,4	9,0	48,4	64,5	53,1	66,3
Portugal	13,2	12,7	55,2	68,0	60,4	68,1
Rumania	6,8	7,9	46,9	62,4	52,0	65,0
Eslovenia	8,2	8,2	52,3	63,7	60,9	67,7
Eslovaquia	13,6	13,6	50,4	68,3	52,7	66,3
Finlandia	7,1	8,4	55,8	64,3	67,4	70,6
Suecia	7,5	7,6	59,8	67,7	71,8	76,3
Reino Unido	7,3	8,7	56,2	68,9	64,5	74,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA). 2011.

Tabla 2. Tasa de actividad, de los Países de la UE- 27 y de España. Datos 2012.

	AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES	
	ESPAÑA	UE(27)	ESPAÑA	UE(27)	ESPAÑA	UE(27)
2012	59,98	58,00	66,93	65,2	53,39	51,2
2011	60,01	57,5	66,70	64,7	52,40	50,7
2010	60,00	57,5	67,3	64,9	51,70	50,5
2009	59,94	57,5	67,8	65,2	51,00	50,3
2008	59,80	57,5	68,6	65,5	49,90	50,1
2007	58,92	57,3	68,4	65,4	48,40	49,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA). 2012

Tabla 3. Tasa de paro, de los Países de la UE- 27 y de España. Datos 2012.

	AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES	
	ESPAÑA	UE(27)	ESPAÑA	UE(27)	ESPAÑA	UE(27)
2012	26,02	11,6	25,58	10,9	26,55	11,4
2011	22,85	9,8	22,46	9,6	23,32	9,8
2010	20,33	9,7	19,95	9,7	20,79	9,6
2009	18,83	9,3	18,64	9,1	19,07	8,9
2008	13,91	7,4	12,96	6,6	15,14	7,6
2007	8,60	7,9	6,83	6,6	11,00	7,9

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. 2012

2.1.1. El aumento de las tasas de actividad de mujeres en la Unión Europea, un hecho irreversible

El crecimiento de la tasa de actividad de mujeres durante el último lustro, período que coincide con la severa crisis económica que se está viviendo en Europa, mantiene su evolución al alza, las mujeres han decidido de forma mayoritaria incorporarse al mercado de trabajo en un proceso irreversible. Las razones que se pueden esgrimir son varias, pero no han sido analizadas ponderadamente, para conocer el peso de cada una de ellas. La crisis ha dado la vuelta a la situación a la que habíamos asistido durante décadas, en las que el trabajo de las mujeres era complementario al de los hombres en la unidad familiar, pasar a ser la primera fuente de ingresos en muchos hogares de la Unión Europea.

Se han producido otros factores que han sido decisivos en relación a la disponibilidad para el empleo por parte de las mujeres, el aumento de los niveles de formación y de cualificación, el cambio de modelo familiar: la maternidad en solitario, cada día un mayor número de mujeres viven solas, se reconocen las parejas del mismo sexo; el no abandonar el trabajo aunque se tengan hijos e hijas y sobre todo la necesidad de independencia económica que cobra especial valor.

En cualquier caso, el proceso de incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo es irreversible. En el caso español, que empezó más tarde que en buena parte de los países europeos, ha mantenido un ritmo más acelerado. Mientras que la media europea en los últimos seis años, ha aumentado en un punto y medio, pasando de un 49,7% a un 51,2%, en España ha aumentado en casi cinco puntos de un 48,4% a un 53,39% y se sitúa por encima de la media europea (ver tabla 2).

Entre los países de la UE de los veintisiete destaca Suecia (59,8) con la tasa de actividad más alta y Malta (35,0) con la tasa de actividad más baja (ver tabla 1)

Sin duda el caso de España es el más llamativo en cuanto al aumento de tasa de actividad. Las mujeres españolas se han incorporado al mercado de trabajo más tarde que en otros países europeos, pero lo han hecho de forma gradual, continua e irreversible.

Respecto a la tasa de actividad masculina en Europa, ha ido evolucionando en sentido contrario a la femenina. La media europea, ha descendido solamente en dos decimas (65,4% - 65,2%). Más acusado ha sido el descenso en España (68,4% - 66,9%), que es de casi dos puntos (ver tabla 2).

Los casos más extremos son Países-Bajos (70,8%⁹ y Hungría (59,0%) (ver tabla 1).

La diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres, en el conjunto de la Unión Europea (64,7% - 50,7%) sigue siendo enorme, y hay una diferencia de 14 puntos en detrimento de las mujeres, diferencia similar a la de España (66,7% - 52,4%), de 14,3 puntos en 2011. Las menores diferencias se producen en Suecia (67,7% - 59,8%), con 7,9 puntos más elevada la tasa de actividad de hombres, y Finlandia (64,3% - 55,8%), dónde la diferencia es de 8,5 puntos en beneficio de los hombres. (ver tabla 1)

2.1.2. Las tasas de empleo de las mujeres europeas se sitúan muy por debajo a las de los hombres (ver tabla 1)

Tras analizar las tasas de empleo en la Unión Europea, el tramo de referencia de personas con empleo se sitúa en el año 2011 entre los 15 y los 64 años. En el año 2011 la tasa europea de empleo de hombres (70,1%), es superior en 11,6 puntos a la tasa de mujeres europeas (58,5%), una diferencia de casi 19.000.000 de empleos. De las 212.885.100 de personas que han accedido al mercado laboral en la Unión Europea de los veintisiete, 115.808.400 son hombres, y 97.067.700 son mujeres, de las cuales sólo 8.045.800 son españolas, menos de un diez por ciento.

En el caso de España, los hombres a pesar del retroceso sufrido, están ocupados en un 63,2%, mientras que las mujeres han retrocedido a 52,0%. Existen por tanto 11,2 puntos de diferencia. De los casi 18 millones de personas que han accedido a un empleo en nuestro país en 2011, 10 millones son hombres y 8 millones mujeres, que representan una doceava parte de los casi cien millones de empleos de mujeres en la Europa de los veintisiete, una de las tasas de empleo más bajas de la Unión Europea, sólo Malta (41,0%) y Hungría (50,6%) tienen porcentajes inferiores al español. Suecia es el país de la Unión Europea que tiene mayor tasa de empleo con un 71,8%.

Si tenemos en cuenta datos de empleo del año 2000, en el caso de las mujeres nos situamos en un 41,3 % en España y un 53,7% en la UE-15, Las buenas noticias en general son que, a lo largo de los años por lo menos estamos viendo mejoras, aunque pequeñas y, en algunos casos, estancadas. Las malas noticias son que el camino que queda es todavía largo y, en algunos casos, el camino hacia la igualdad es muy largo. Con las dificultades económicas continuando, se supone que veremos aún más esta diferencia de trato, por lo menos en muchos países.

2.1.3. La cuarta parte de las mujeres europeas en paro son españolas (ver tabla 1)

España encabeza el aumento del paro en la Unión Europea durante el período 2007-2011. La cuarta parte de nuestra población activa y la cuarta parte del desempleo de la Unión Europea de los veintisiete. De las 23.129.000 personas desempleadas a finales de 2011, 4.999.000 correspondían a España. Y de las 10.647.000 europeas en paro, 2.310.000, esto es, la cuarta parte eran españolas, cifra que aumentó en 2012, alcanzando los 2.670.000 mujeres en paro de un total de 11.604.000 europeas sin empleo.

El aumento de paro de mujeres más acuciante de toda la Unión Europea lo ha sufrido España desde el año 2007 hasta el 2011 (11% - 26,5%), dónde se ha incrementado más del doble en cinco años de crisis, seguida de Grecia con un aumento algo menor (12,8% - 21,4%). En los otros diecinueve países en los que ha aumentado el desempleo de mujeres en proporciones mucho más bajas se sitúan entre Letonia (6,0% - 13,8%), que también duplicó su tasa de paro, pero llegó a un nivel mucho más bajo que en los casos español y griego. Y el aumento más moderado de Luxemburgo (5,1% - 6,0%).

En Polonia (10,3% - 10,4%) y Finlandia (7,2%- 7,1%), el paro de mujeres no ha variado durante el período de crisis. Más llamativo es el descenso del desempleo al que han asistido las mujeres alemanas (8,8% - 5,6%). Quienes también han visto descender el desempleo en sus países han sido las mujeres belgas (8,5% -7,2%) las austriacas (5,0% - 4,3%) y las maltesas (7,6% - 7,1%).

Pero dónde se ha centrado la mirada de los efectos de la crisis ha sido en el desempleo de los hombres, que a excepción de Alemania dónde ha descendido (8,6% - 6,2%), en todos los países de la Unión Europea ha aumentado. El aumento más elevado es el de los hombres españoles, que han alcanzado una tasa de desempleo del 22,4%. Con una tasa de paro de un 6,8% en 2007, partían de una situación próxima al pleno empleo y se ha cuadruplicado la tasa de paro, pasando a ser los hombres españoles una cuarta parte de los parados europeos.

Concluyendo podemos señalar que la tasa de actividad femenina se ha incrementado pero también lo ha hecho la tasa de paro. Desde 2007 a 2012 la tasa de actividad entre las mujeres aumentó casi cinco puntos, mientras que la de paro femenino lo hizo en 15,55 puntos. Esto significa que por cada punto de incremento en la tasa de actividad femenina, se ha incrementado casi en 3 puntos el paro entre las mujeres.

Cabe recoger como dato significativo el relativo a la influencia de la existencia de responsabilidades familiares y la ausencia de corresponsabilidad en las variaciones de las tasas de actividad femenina.

Según datos de la EPA del INE 2005-2011, hasta 2008, aproximadamente el 48% de las mujeres que no trabajaban y no buscaban empleo, no lo hacían por estar dedicadas a la atención de responsabilidades familiares o/y domésticas, frente al 3,8% de los hombres.

A partir de esa fecha y coincidiendo con el periodo de crisis se aprecia un descenso del porcentaje de mujeres inactivas por dichas razones (de 7 puntos porcentuales), pero ello se debe muy probablemente a su incorporación al mercado de trabajo para suplir la falta de empleo de la pareja.

Aun así el porcentaje de inactividad femenina por razones familiares sigue siendo muy elevado (41% en 2011), mientras que la principal causa de inactividad de los hombres es la jubilación o prejubilación (60,3%). Debe recordarse que de cada 3 personas inactivas por jubilación o prejubilación 2 son hombres y 1 mujer, mientras que de cada 10 personas inactivas por tareas familiares y/o domésticas, 9 son mujeres.

De momento, la crisis no ha frenado la búsqueda de empleo entre las mujeres, pero habrá que esperar a ver la evolución de la economía y la demanda de trabajo en un futuro próximo, para poder comprobar si el alargamiento de la recesión y las medidas adoptadas frente a la crisis, que implican un fuerte retroceso en derechos de igualdad, incluidos los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad, acaban desanimando a las mujeres para incorporarse al mercado laboral, o por el contrario siguen la tendencia de crecimiento.

Por último no podemos olvidar que la prevalencia de la desigualdad en la división sexista del trabajo, apoyada en la persistencia de roles y estereotipos tradicionales de género, unido a la diferente configuración de las trayectorias y situaciones laborales de hombres y mujeres, hace que en el caso de tener que optar por renunciar a los ingresos de alguno de los miembros de la unidad familiar se prime el mantenimiento de los hombres en el empleo y la retirada de las mujeres, lo que sigue constituyendo un importante factor de riesgo para la igualdad, y que en situaciones de altos niveles de desempleo puede tener importantes consecuencias a medio y largo plazo.

Cuando se analizan las diferencias entre mujeres y hombres en España teniendo en cuenta el grupo de edad al que pertenecen se observa que éstas se acortan notablemente entre la población de más edad.

2.2. Tasa de paro, de actividad y de empleo en España por grupos de edad.

Tabla 4. Tasa de paro, de actividad y de empleo en España por grupos de edad. Datos 2012.

	TASA DE PARO		TASA DE ACTIVIDAD		TASA DE EMPLEO	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Menores de 25	53,89	56,23	39,05	43,05	17,59	17,56
De 25 y mas años	24,33	23,19	55,02	69,24	41,04	52,45
De 16 a 19 años	75,45	72,93	13,16	18,11	3,04	4,51
De 20 a 24 años	50,22	53,00	57,66	61,40	28,05	27,16
De 25 a 54 años	25,28	24,09	81,35	92,53	60,00	69,32
De 55 y mas años	17,88	18,04	17,37	28,25	13,94	22,78

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. 2012.

En cualquier caso, la tasa de actividad femenina no llega nunca a superar el 81,35 %, valor que sólo se alcanza en el grupo de mujeres de entre 25 a 54 años, mientras que la correspondiente tasa masculina es más de diez puntos superior.

En cuanto a las tasas de paro, las menores diferencias por razón de género se producen en el estrato de edad de la población, de 55 y más años, mientras que en el resto de tramos las tasas femeninas son superiores. Extraordinariamente en el estrato de edad de 20 a 24 años de edad la tasa de paro femenina es superior a la de los hombres. La tasa de paro de las mujeres menores de 25 años se situó en 2012 en el 53,89% frente al 46,31% registrado en el 2011, mientras que la de los hombres menores de 25 años fue del 56,23% el año pasado, y del 50,56 % en 2011.

2.3. Tasa de paro y de actividad por Comunidades Autónomas (CCAA).

Si nos detenemos ahora en el ámbito territorial comprobamos que en nuestro país también se detectan fuertes disparidades internas.

Tabla 5. Tasa de paro y de actividad por CCAA. Datos 2012.

	TASA DE PARO		TASA DE ACTIVIDAD	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	27,61	26,78	53,39	66,31
Andalucía	38,12	35,84	52,17	65,66
Aragón	23,26	21,61	52,02	65,43
Asturias	25,67	25,02	47,33	59,20
Baleares	29,40	27,87	58,15	71,64
Canarias	33,72	34,73	56,67	69,52
Cantabria	21,07	20,76	48,87	62,96
Castilla y León	24,24	21,45	48,64	61,25
Castilla –La Mancha	35,76	28,34	49,98	66,93
Cataluña	23,72	25,25	56,03	67,87
Valencia	30,64	28,00	53,21	66,87
Extremadura	36,90	34,51	48,90	64,00
Galicia	22,25	22,44	49,01	60,65
Madrid	20,42	20,29	58,67	69,79
Murcia	29,87	30,74	52,79	69,91
Navarro	20,76	17,55	53,80	65,86
País Vasco	16,40	16,16	51,23	63,13
La Rioja	20,40	17,78	51,27	63,20
Ceuta	48,32	31,53	50,08	70,51
Melilla	32,03	31,58	44,43	67,88

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Primer trimestre 2013.

Así, la tasa de actividad femenina superan el 50% trece CCAA (Baleares, C. de Madrid y Cataluña entre otros), mientras que en tres comunidades dicha tasa apenas alcanza el 40% (Melilla, Asturias, y Castilla y León).

Como consecuencia de las bajas tasas de empleo femenino, en algunas CCAA las tasas de desempleo de las mujeres alcanzan el 38,12% y 35,76%, como ocurre en Andalucía y

Castilla-La Mancha, llegando a exceder en más de 8 puntos a la tasa masculina, mientras que en Madrid y Galicia la diferencia apenas supera 1%. Las CCAA que menos desempleo soportan son: País Vasco (16,40%), Madrid (20,42%) y La Rioja (20,40%).

2.4. Personas asalariadas por tipo de jornada.

Las diferencias sobre el empleo con jornadas de trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial de hombres y mujeres permanecen prácticamente invariables antes y después de la crisis, con un ligerísimo incremento del trabajo a tiempo parcial masculino y un descenso del trabajo a tiempo completo entre los hombres.

Tabla 6. Personas asalariadas por tipo de jornada. Datos 2012.

	Jornada a tiempo completo		Jornada a tiempo parcial	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2012	93,4	75,5	6,6	24,5
2011	94,0	76,5	6,0	23,5
2010	94,6	76,8	5,4	23,2
2009	95,1	77,0	4,9	23,0
2008	95,8	77,3	4,2	22,7
2007	95,9	77,2	4,1	22,8
2006	95,7	76,8	4,3	23,2
2005	95,5	75,8	4,5	24,2

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. 2012

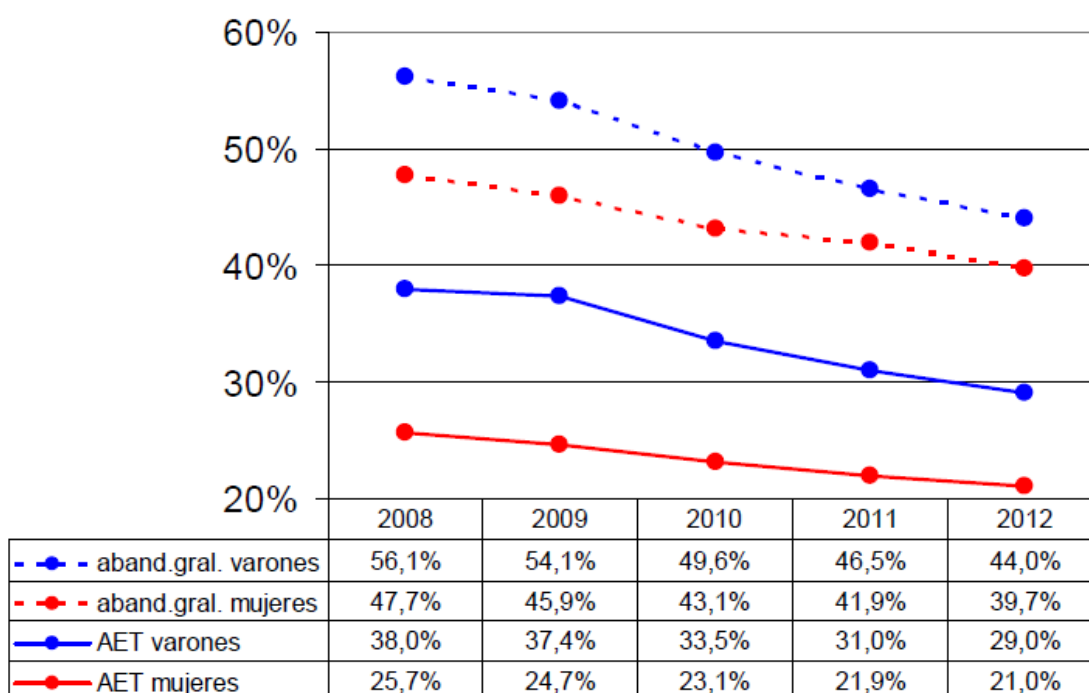
En 2012 la contratación a tiempo parcial de mujeres multiplica en más de 3 veces y media la contratación a tiempo parcial masculina, y aunque la diferencia porcentual entre hombres y mujeres, entre 2005 (19,7 puntos) y 2012 (17,9), se ha estrechado ligeramente, la causa es meramente coyuntural y responde exclusivamente al notable incremento del desempleo de los hombres y al estímulo propiciado por los cambios legales para combatir el paro masculino. Con todo y a pesar de ello sigue siendo un hecho; el 76% de la contratación a tiempo parcial está formado por mujeres. Del empleo total femenino en 2012, el 24,5% corresponde a contratos a tiempo parcial, mientras que para los hombres sólo alcanza el 6,6%.

En relación con el empleo a tiempo completo, las diferencias de género también son notables. Del total del empleo masculino, el 93,4% lo es a tiempo completo, mientras que para las mujeres sólo representa el 75,5% del empleo total femenino.

Para poder indagar en las causas de las diferencias detectadas por razón de género en el mercado de trabajo parece imprescindible detenernos a analizar los niveles de capital humano acumulados por los hombres y las mujeres en edad de trabajar. Las tablas siguientes se recogen los datos relativos a los niveles educativos de ambos sexos.

2.5. Evolución, con la crisis, del abandono educativo temprano (AET) y del abandono educativo general (AEG).

Tabla 7. Evolución, con la crisis, del abandono educativo temprano (AET) y del abandono educativo general (AEG) de 18 a 24 años (según género).



Fuente: INE-EPA 2008tr1 a 2012tr3. No computado 2012tr4

En primer lugar observamos que el AET¹, es un indicador que presenta valores claramente más altos en los varones que en las mujeres, al igual que el AEG².

¹Abandono Educativo Temprano (% de jóvenes de 18 a 24 años que han dejado de estudiar sin tener formación postobligatoria).

²Abandono Educativo General (% de quienes, en esos años, dejan de estudiar, independientemente de la titulación alcanzada)

Este sesgo de género en contra de los varones se mantiene, al igual que el primer indicador, si bien la diferencia se mitiga ligeramente. Si hacemos una comparación de ambos el indicador AET es superior al AEG.

2.6. Distribución de las personas egresadas por género, ramas de enseñanza y afiliadas en alta laboral a la seguridad social por titulación.

Tabla 8. Distribución de las personas egresadas por género y ramas de enseñanza.

	HOMBRES	MUJERES
Ciencias de la salud - Titulaciones cortas	22,53%	77,47%
Ciencias de la Salud - Titulaciones largas	29,57%	70,43%
Ciencias Experimentales -	26,46%	73,54%
Ciencias Sociales y Jurídicas -	29,08%	70,92%
Enseñanzas Técnicas -	74,74%	25,26%
Humanidades – Titulaciones largas	32,36%	67,64%
Magisterio	25,93%	74,07%

Fuente: Instituto de la Mujer, Mujeres en cifras (a partir de datos de la EPA).

El 54,3% del total de estudiantes universitarios son mujeres, su presencia es mayoritaria en todos los niveles de formación universitaria. La proporción de mujeres se incrementa entre los titulados universitarios hasta situarse en el 59,1% de media.

La presencia de la mujer es mayoritaria en todas las ramas, con la excepción de las titulaciones técnicas. Así, en Ciencias de la Salud el 70,5% son mujeres, en Ciencias Sociales y Jurídicas el 70,92%, y en Artes y Humanidades el 67,7%. Sin embargo, en la rama de Ingeniería y Arquitectura, es decir en enseñanzas técnicas, el porcentaje de mujeres se sitúa en el 25,26%.

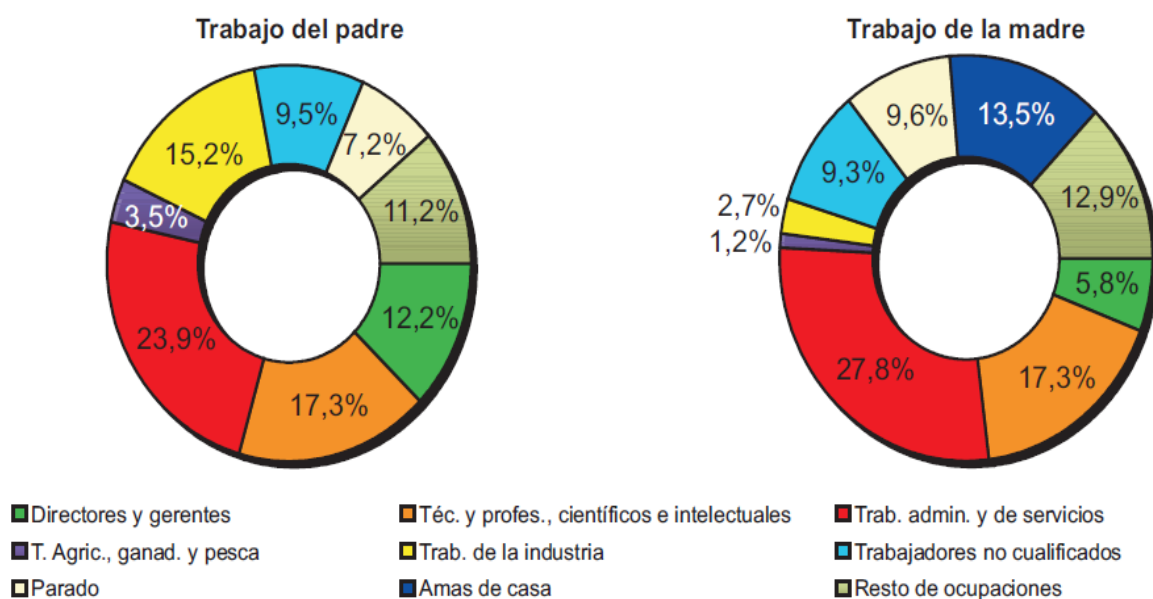
Según el Avance de la Estadística de Estudiantes Universitarios, curso 2011/12, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte las mujeres obtienen tasas de rendimiento más elevadas que los hombres en todas las disciplinas y en todos los niveles. En términos globales, su rendimiento supera en 10 puntos porcentuales al de los hombres (71,4% frente a 61,8%).

Tabla 9. Porcentaje de personas egresadas afiliadas en alta laboral a la seguridad social por titulación.

TITULACION	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Licenciado en Ciencias Financieras	90,00%	50,00%	72,22%
Ingeniero en Organización Industrial	76,00%	57,14%	73,68%
Licenciado en Farmacia	80,68%	71,43%	73,68%
Licenciado en Odontología	64,29%	78,00%	73,94%
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	77,78%	69,57%	75,00%
Ingeniero de Materiales	66,67%	100,00%	75,00%
Ingeniero Técnico de Obras Publica, Especialidad en Hidrología	66,67%	100,00%	75,00%
Diplomado en Terapia Ocupacional	80,00%	75,51%	75,93%
Ingeniero en Informática	77,19%	71,95%	76,12%
Ingeniero Industrial	75,53%	82,76%	76,95%
Ingeniero Aeronáutico	73,33%	100,00%	77,14%
Ingeniero Aeronáutico y Electrónica Industrial	81,25%	50,00%	77,78%
Licenciado en Lingüística	66,67%	83,33%	77,78%
Licenciado en Medicina	86,92%	88,60%	88,10%
Ingeniero Técnico Industrial (Plan 1971)	100,00%	--	100,00%
Licenciado en Radioelectrónica Naval	100,00%	--	100,00%
Ingeniero en Electrónica	68,42%	57,14%	65,38%
Ingeniero de Telecomunicaciones	63,54%	72,15%	66,05%
Ingeniero Técnico Agrícola, Especialidad en Hortofruticultura y Jardinería	66,67%	65,71%	66,29%
Licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado	62,26%	73,91%	67,68%
Ingeniero Técnico Naval Especialidad en Servicios del Buque	68,75%	66,67%	68,42%
Ingeniero Agrónomo	72,13%	63,16%	68,69%
Ingeniero Técnico Agrícola, especialidad en Industrias Agrarias	85,71%	50,00%	69,23%
Diplomado en Enfermería	69,26%	69,29%	69,28%
Ingeniero Técnico Naval, Especialidad en Estructuras Marinas	73,68%	50,00%	69,57%
Ingeniero Técnico Agrícola, Especialización en Mecanización y Construcciones Rurales	75,00%	50,00%	70,00%
Diplomado en Fisioterapia	68,55% ^o	72,69%	71,39%
Diplomado en Óptica y Optometría	66,67%	74,36%	71,93%
Diplomado en Podología	77,78%	69,09%	71,95%

Fuente: Instituto de la Mujer, Mujeres en cifras (a partir de datos de la EPA).

Tabla 10. Distribución de estudiantes que acceden al Grado por PAU y FP en las U. publicas presenciales según el trabajo de los padres. Curso 2011-2012.



(1) Resto de ocupaciones comprende jubilados, incapacitados para trabajar, otras situaciones diferentes a las descritas.

Fuente INE. 2012.

Destacamos que es mayor porcentaje de estudiantes que acceden al Grado provienen de padres y madres con trabajos dedicados al trabajo de administración y servicios.

En contraposición el número menos elevado proviene de padres y madres dedicados a trabajos dedicados a la ganadería y pesca.

3. EL FUTURO DE LA CONDUCTA LABORAL DE LA MUJER

El problema fundamental que afecta a la conducta vocacional de la mujer es que su actividad laboral sigue estando dificultada por el conflicto familia-trabajo y por la casi nula participación del varón en las tareas propias del hogar y el cuidado de los hijos. Esta situación está tan culturalmente arraigada y estereotipada que no parece que vaya a cambiar ni a corto ni a medio plazo.

A pesar de las insuficiencias de los servicios públicos dirigidos a las familias y de las barreras que se derivan de la regulación laboral y de otro tipo de regulaciones, la tasa de actividad de las mujeres ha aumentado notablemente y seguirá aumentando en el futuro, impulsada por el incremento del nivel educativo de las nuevas cohortes de mujeres jóvenes, por las nuevas actitudes de las mujeres hacia la actividad y por otras variables de tipo psicosocial e institucional.

3.6. Las instituciones del mercado del Trabajo:

Las instituciones del mercado del trabajo, fundamentalmente la legislación laboral, determinarán en gran manera la distribución y la calidad del empleo entre los distintos grupos de la población (en razón de la edad, sexo, etc.). La principal dificultad a la que se enfrentan las mujeres es la difícil compatibilidad entre la vida familiar y laboral. Por ello son necesarias toda una serie de medidas que la hagan posible y llevadera. Entre ellas las más urgentes parecen ser las que favorezcan una mejor regulación del trabajo a tiempo parcial. Igualmente, para facilitar la igualdad de oportunidades de la mujer, será necesario proponer y establecer contratos de trabajo de una mayor flexibilidad horaria.

3.2. Las Políticas Familiares y de Provisión de servicios a la familia.

También será necesario un aumento considerable del gasto social en políticas sociales familiares. La situación española, en este aspecto, continúa siendo deplorable y fomenta el desequilibrio y la desigualdad. Durante el año 2012 España invirtió el 0,58 % de su Producto Interior Bruto en gastos de políticas familiares, mientras que la media del gasto en la Unión Europea era del 2,8 %.

3.3. La Demanda y la Oferta de trabajo.

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha hecho aumentar la demanda de determinados servicios como son los servicios de guarderías, comedores infantiles, servicios domésticos, etc. Estos servicios no pueden auto proveerse por la misma familia cuando todos los miembros adultos están ocupados. Estos servicios pueden ser satisfechos por el mercado, por el estado o mediante otros mecanismos. En España, el gasto de una familia (con hijos) en servicios domésticos, en hostelería y en servicios de atención infantil es alrededor de un 45 % mayor en familias donde trabajan los dos miembros adultos que en las familias en las que trabaja un solo miembro adulto (Encuesta Continua de Presupuestos Familiares del INE). El otro caso extremo es el de los países escandinavos, en particular Suecia, en los que el estado proporciona una amplia cobertura de estos servicios empleando a un alto porcentaje de las mujeres en la provisión de los mismos. En cualquier caso, parece que una estrategia de creación de empleo femenino y de apoyo familiar no sólo está justificada por razones de equidad, de igualdad de oportunidades y de recuperación de la natalidad sino, también, por el empleo inducido que puede generar en el sector servicios.

Según un estudio de la Fundación La Caixa, el aumento educativo de la población femenina, la caída de la fecundidad, las nuevas tecnologías en electrodomésticos y los cambios producidos en la actitud de la mujer respecto a la actividad laboral han hecho aumentar la oferta de trabajo femenino y lo seguirán haciendo en el futuro.

4. CONTEXTO DEL CENTRO EDUCATIVO I.E.S. “VILLA DE SANTIAGO”.

4.1. Introducción

El conocimiento de las características del alumnado que acude a un Centro Educativo, de sus familias y del entorno sociocultural puede ser de gran utilidad pues permite:

- Detectar carencias y necesidades que compensar, las cuales, una vez priorizadas, invitan a adaptar el currículo al centro, contribuyendo a realizar una oferta educativa más personalizada, puesto que son referentes que, junto con el análisis de los objetivos de etapa y las opciones educativas adoptadas en el proyecto, permiten adecuar los objetivos generales de etapa así como establecer la programación de orientación y tutoría de acuerdo a ellos.
- Conocer los recursos educativos propios y los del entorno más cercano para poder rentabilizarlos.
- Analizar la influencia del entorno en los intereses y las motivaciones del alumnado.
- Controlar de modo intencional lo que ya implícitamente está incidiendo en las actitudes, los valores y, en un sentido amplio, en el aprendizaje de los alumnos y en el desarrollo de la enseñanza, a través del conocimiento de los valores culturales y sociales predominantes en el entorno inmediato del centro.

Por ello, en este tercer apartado se analizan diferentes aspectos relacionados con el centro donde se ha realizado el TFM, así como el entorno del mismo.

El I.E.S “Villa de Santiago” es un Centro Público, que como entidad dependiente de la Junta de Andalucía, asume los fines y objetivos educativos que se fijan en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de Mayo, de Educación. El Centro está abierto a cuantas personas forman la Comunidad Educativa, independientemente de su raza, sexo, creencias religiosas o características personales.¹

¹Fuente: Dto. Orientación I.E.S. “Villa de Santiago”
Programación Didáctica Dto. Orientación y Proyecto Educativo de Centro.

4.2. Ubicación del Centro Educativo

En la Calle Postigos, s/n, en la localidad de Santiago de la Espada, perteneciente al municipio de Santiago-Pontones, en plena Sierra de Segura se encuentra la entrada principal del IES Villa de Santiago. El municipio de Santiago-Pontones se encuentra en el cuadrante nororiental de la provincia de Jaén, limitando con Albacete y con Granada al este. Es el municipio más extenso de la sierra de Segura (y uno de los más extensos de Jaén) con 68.400 Ha de superficie que suponen la tercera parte del Parque Natural de las Sierras de Cazorla, Segura y las Villas, en el que se encuentra incluido en su totalidad. Actualmente, el municipio cuenta con 4.090 habitantes. El entorno físico en el que se encuentra el Centro, es una zona tranquila, enmarcada por calles con poca circulación de vehículos, no se sufren los inconvenientes de la contaminación atmosférica.

4.3. Carácter y entorno sociocultural.

La población se encuentra repartida principalmente en cuatro zonas:

- Desde la vega de Santiago de la Espada hasta Don Domingo, donde se concentra la mayor parte de la población del término, y la actividad principal es la ganadería extensiva de ovino, aunque de modo secundario se practica la agricultura.
- Nacimiento de Segura, zona donde su población se dedica principalmente a la ganadería.
- Valle del Zumeta y Segura. Además de la ganadería también está presente el olivar de montaña; el turismo es una actividad creciente en esta zona.
- Valle del Guadalquivir: es una zona eminentemente turística; en ella se concentran la mayor parte de los hoteles e infraestructuras hosteleras del término.

En cuanto a la estructura de la población, obedece a los patrones de las zonas rurales de Jaén, habiendo sufrido un envejecimiento considerable debido a una baja natalidad por un lado, y las emigraciones por otro.

La actividad económica se basa en el sector primario, con cierta importancia del sector servicios en la zona del Guadalquivir. El sector secundario está representado únicamente por empresas de carácter artesanal, teniendo en los últimos años especial auge los secaderos de jamones y embutidos.

4.4. Características del alumnado

Las familias tienen un poder adquisitivo medio y cuentan con un nivel sociocultural también medio, por lo que cuentan con las condiciones suficientes para superar esta etapa.

En este instituto estudian alrededor de 218 alumnos y alumnas de los que 131 son chicos y 87 chicas, distribuidos en 10 grupos. Se trata de un centro con larga tradición en el trabajo en bachillerato, y que imparte:

- Modalidades de Bachillerato:
 - Humanidades y Ciencias Sociales
 - Ciencias y Tecnología
- Ciclo formativo de grado medio:
 - Trabajos forestales y conservación del medio natural.

El centro cuenta con aulas específicas de Tecnología, Música e Informática, Biblioteca y otras creadas para atender a la diversidad del alumnado (aula de desdoble y de apoyo a la integración).

La programación didáctica está adaptada al Proyecto Educativo del Centro. Siguiendo las directrices de la Junta de Andalucía, en el centro se están desarrollando diferentes planes y proyectos educativos:

GRUPOS EN EL CENTRO:

1ºESO	2ºESO	3º ESO	4ºESO	BACH*	CFGM
2 grupos	2 grupos	1 grupo+ Diversificación	1 grupo+ Diversificación	1º y 2º de Bach. 1 grupo en cada curso	2 grupos

La distribución del alumnado por diferencias de género es la siguiente:

Tabla 11. Distribución por diferencias de género escolarizado en el I.E.S “Villa de Santiago”

Curso	Chicos	Chicas	Total
1ºESO	18	17	35
2ºESO	21	12	33
3ºESO	13	16	29
4ºESO	12	15	27
1ºBachillerato	12	12	24
2ºBachillerato	4	8	12
1ºCFGM	21	5	26
2ºCFGM	30	0	30

Fuente: I.E.S Villa de Santiago. Programación Didáctica Dto.Orientación

Como observamos a partir de la tabla adjunta, los grupos que tienen más alumnas que alumnos son tercero y cuarto de la ESO, y primero de Bachillerato que cuenta con el mismo número de alumnos que alumnas. En base a los datos aportados desde el Departamento de Orientación I.E.S “Villa de Santiago”,² como características comunes al alumnado, convendría destacar el elevado absentismo del alumnado temporero, que en las fechas de las campañas agrícolas se desplazan incluso fuera de la localidad. En el caso de la comunidad gitana, el absentismo llega a ser incluso crónico.

El centro ofrece diferentes programas de gran interés pedagógico de carácter anual:

- Compensación educativa
- Atención a las familias
- Animación a la lectura
- Deporte

² Fuente: Programación Didáctica Dto. Orientación Educativa
I.E.S. Villa de Santiago

5. ACTUACIÓN DE CENTRO: CONDUCTA VOCACIONAL.

La Escuela debe ser el agente principal del asesoramiento para llevar a cabo los cambios del desequilibrio entre la conducta vocacional de varones y mujeres. Los estereotipos y prejuicios existen en todas partes pero si estos ocurren en la Escuela son mucho más peligrosos. Entre los muchos ejemplos que podemos ofrecer de sus posibles efectos negativos, La Asociación Americana de Mujeres Universitarias llevó a cabo un estudio nacional sobre todas las investigaciones válidas sobre la situación de la mujer en la escuela.

Una de las conclusiones del informe realizado por dicha asociación (AAUW report, 1999) fue que, en general, las chicas no sólo no son alentadas sino que son sistemáticamente desalentadas cuando pretenden hacer ciertas carreras o estudios (sobre todo técnicas o de élite) que podrían ser de especial utilidad para su futuro empleo o bienestar económico. Aunque resulte difícil admitir esta conclusión no estaría de más que la escuela evaluara el grado en que profesores, administradores y orientadores promueven y animan una educación de igualdad de género y multicultural.

Muchas investigaciones como las de Magdalena Suárez Ortega (2008) y Federico Valls Fernández (2007) han centrado sus objetivos en demostrar una relación entre las opciones percibidas de carrera y las expectativas de auto eficacia. Como consecuencia de ellas se sugiere que los orientadores y consejeros deberían de reforzar las conductas de las mujeres aconsejadas que las llevasen a un mayor conocimiento, contactos y experiencias de ocupaciones no tradicionales (por ejemplo, modificando las creencias femeninas sobre su auto eficacia en matemáticas). En este sentido Betz (1992) ha ofrecido numerosas sugerencias respecto a cómo puede ser usada la teoría de la auto-eficacia en el consejo y orientación profesional o de la carrera, específicamente en términos de cómo la sociedad puede alterar las elecciones de carrera de las mujeres. Generalmente giran en torno a la intervención de los consejeros y orientadores para incrementar las expectativas de auto eficacia de las mujeres. Quizás la más efectiva de estas intervenciones podría ser el darles a las mujeres la oportunidad de rendir con éxito, de presentarles modelos de rol exitosos, de ayudarlas a controlar la ansiedad, de expresar la creencia en la habilidad de la persona para realizar las tareas, y para reforzar la consecución de metas.

6. ESTUDIO DE CAMPO: CONDUCTA VOCACIONAL EN EL I.E.S “VILLA DE SANTIAGO”

Esta investigación analiza la conducta vocacional del alumno en el centro educativo I.E.S “Villa de Santiago” concretamente, en un grupo, cuarto de la ESO. Esta prueba tiene por objeto ayudarles en el proceso de decisión de su proyecto profesional.

Tiene como finalidad profundizar en el autoconocimiento, a entender mejor cómo son y hacerles reflexionar sobre lo que quieren hacer, para determinar qué estudios u ocupaciones pueden proporcionar una mejor satisfacción.

6.1. Cuestionario para el alumnado

Con este cuaderno pretendemos ayudar al alumnado a tomar una decisión pensada y acertada. Creemos que antes de decidirse tiene que tener en cuenta toda la información posible: sus intereses, sus valores, sus gustos, etc. y las posibilidades que se te ofrecen.

Tiene 3 partes:

6.1.1. ¿Cómo soy? En el caso de que tu decisión sea continuar tu formación, y dado que ésta se orientará hacia un tipo u otro de especialidad, es conveniente que tengas en cuenta factores como:

- Tus gustos y preferencias en los estudios.
- El tipo de profesión al que te gustaría dedicarte en el futuro.
- El grado de desarrollo de tus capacidades y habilidades.
- Los consejos del profesorado y familiares.

6.1.2. Tengo que informarme. Existen distintas vías entre las que puedes elegir para continuar con tu formación dentro de las Enseñanzas de Régimen General.

6.1.3. Me decido. La decisión que tomes puede ser la más importante de tu vida hasta el momento, por eso es importante tomarla con tranquilidad y teniendo en cuenta todo lo anterior.

Para desarrollar el primer subapartado vamos a realizar un autochequeo a continuación.

AUTOCHEQUEO.

Para ayudarte a conocerte mejor te proponemos realizar un auto-chequeo.

		1ºC	2ºC	3ºC
1	En clase me lo paso bien	Si	¿?	No
2	Me dan envidia las personas que trabajan	No	¿?	Si
3	En casi todas las evaluaciones suelo tener más de un suspenso	No	¿?	Si
4	Estudiar es un gran fastidio para mí	No	¿?	Si
5	Existen varias asignaturas que me gustan	Si	¿?	No
6	Creo que estudiar no sirve para nada	No	¿?	Si
7	Desearía ponerme a trabajar en cualquier cosa y dejar de estudiar	No	¿?	Si
8	Cuando termine este curso pienso en lo que tengo que estudiar	Si	¿?	No
9	Me desanimo cuando pienso en lo que tengo que estudiar	No	¿?	Si
10	Me gustaría no tener que estudiar	No	¿?	Si
11	Pienso lo que estudio no me va a servir para nada	No	¿?	Si
12	Me gustaría estudiar y prepararme bien antes de buscar trabajo	Si	¿?	No
13	Cuanto más aprenda ahora más oportunidades tendré de buscar un buen trabajo	Si	¿?	No
14	Para estudiar necesito siempre tener a alguien encima de mí	No	¿?	Si
15	Es necesario estudiar mucho para tener una buena situación el día de mañana	Si	¿?	No
16	En la mayoría de las asignaturas sólo se pierde el tiempo	No	¿?	Si
17	El tiempo que lo dedico al estudio se me hace muy largo	No	¿?	Si
18	Me gustaría estudiar una carrera universitaria	Si	¿?	No
19	Cuando estudio me suelo levantar con frecuencia	No	¿?	Si
20	El año que viene me gustaría seguir estudiando	Si	¿?	No
21	Estoy estudiando este curso porque no tengo otro remedio	No	¿?	Si
22	Estoy dispuesto a estudiar en casa dos horas diarias	Si	¿?	No
23	Cuando suspendo una asignatura procuro recuperarla lo antes posible	Si	¿?	No
24	Me preocupa perderme una clase	Si	¿?	No
25	Creo que si sigo estudiando encontraré trabajo más fácilmente	Si	¿?	No
26	Cuando me sale mal un examen preparo con más esfuerzo la recuperación	Si	¿?	No
27	Si pudiera trabajar dejaría ahora mismo los estudios	No	¿?	Si
28	Solo estudio porque me obligan	No	¿?	Si
29	Mi deseo es estudiar dos o tres años más y buscar trabajo	No	¿?	Si
30	Creo que para mí aprender un oficio es lo más adecuado	No	¿?	Si
31	Es probable que vaya a la universidad	Si	¿?	No
32	Si empiezo el bachillerato creo que no podré terminarlo	No	¿?	Si
33	Me gustaría hacer unos estudios cortos aunque para ello tenga que dejar a los compañeros	No	¿?	Si
34	Me interesa hacer el bachillerato aunque tenga que repetir algún curso	Si	¿?	No
35	Desearía que este fuera mi último año de estudio	No	¿?	Si
36	Si fuera sólo por mi voluntad dejaría de estudiar este curso	No	¿?	Si
	SUMA TOTAL			

Cuenta las elecciones que has hecho en cada columna y anótalo en la parte inferior de la misma. Seguidamente haz esta operación:

Total 1ª columna * 2	
Total 2ª columna * 1	
Total 3ª columna * 0	0
Suma total.....	

Esta primera actividad ha pretendido poner al alumnado en la pista de su situación ante futuros estudios. No es algo definitivo. A partir de ahora es cuando se va a trabajar el proceso de conocerse a sí mismo y de búsqueda de información para la toma de decisión que ha de realizar.

Los resultados obtenidos analizando la tabla 1 que aparece en la parte inferior son los siguientes:

- Los resultados obtenidos, como podemos observar rondan un 18,5 % con una puntuación inferior a los 20 puntos y pertenecen a alumnos el 60 % y el 40% a alumnas. Este resultado significa que en principio este alumnado no siente demasiado interés por los estudios, y sobre todo estudios de larga duración. Quizá lo más recomendable sería obtener el graduado en Educación Secundaria o hacer algún Ciclo Formativo de Grado Medio.
- Con una puntuación de entre 20 y 50 puntos tenemos un 26%, de los cuales 57,2% pertenecen a los hombres y 42,8% a las mujeres. Estos resultados significan que el alumnado tiene un cierto interés por estudiar, sin embargo no parece suficiente para hacer una carrera larga. Lo más interesante sería aprobar el Bachillerato y poder acceder a algún Ciclo Formativo de Grado Superior o a alguna carrera corta.
- Por último el 55,5% tienen una puntuación superior a 50 puntos lo que significa que el interés del alumnado parece dirigido a estudios de mayor exigencia y duración. De este porcentaje el 33,3 % pertenecen al alumnado masculino y un 66,6% al alumnado femenino.

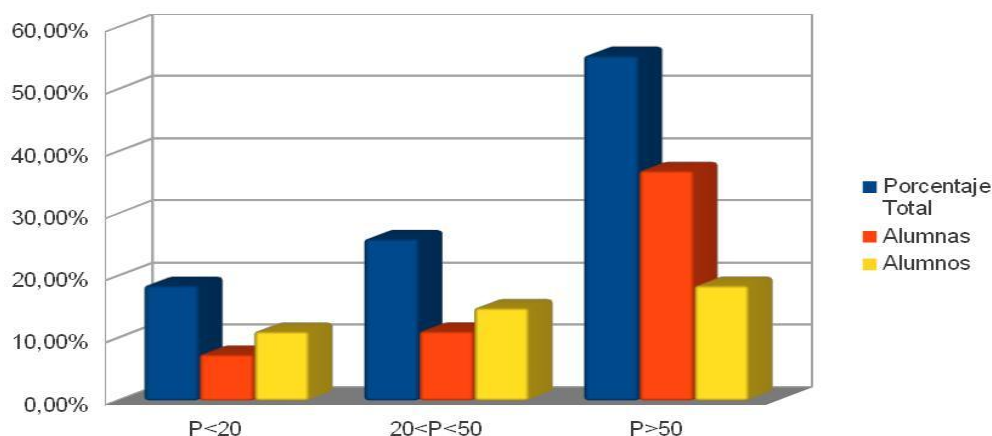


Tabla 1. Resultados del grupo de 4º ESO del auto-chequeo.

4ºESO		MENOS DE 20 PUNTOS	ENTRE 20 Y 50 PUNTOS	MAS DE 50 PUNTOS
HOMBRESE	1			59
	2			57
	3	19		
	4		37	
	5		48	
	6		36	
	7			65
	8			72
	9			65
	10	18		
	11	19		
	12		47	
MUJERES	13			61
	14		49	
	15			64
	16			53
	17			51
	18			73
	19	19		
	20		27	
	21			56
	22		29	
	23			62
	24			68
	25			53
	26			58
	27	18		
		TOTAL 5 (18,5%)	TOTAL 7 (26%)	TOTAL 15 (55,5%)

INTERESES PROFESIONALES.

A continuación te vamos a presentar un cuestionario de intereses profesionales, para contestarlo debes valorar del 1 al 5 cada una de las actividades que incluimos en este apartado, teniendo en cuenta el siguiente criterio:

- 1.- si la actividad no te gusta nada.
- 2.- si la actividad te gusta un poco.
- 3.- si la actividad te gusta regular.
- 4.- si la actividad te gusta bastante.
- 5.- si la actividad te gusta mucho.

Cuando valores una actividad no lo hagas pensando en el dinero que proporciona, ni si es nueva, poco común, rara, “muy vista”, o está de moda. No la puntúes en función de que pienses que hay o no mucho paro entre las personas que la pueden desempeñar. Califícala solamente porque te gusta más o menos, porque te atrae o te desagrada.

Por eso, es muy importante que la leas con mucha atención y contestes de forma sincera y espontánea.

1. Estudiar la historia del pensamiento de los filósofos.....	1	2	3	4	5
2 Especializarse en la Historia Universal y de España.....	1	2	3	4	5
3 Interesarse por la Geografía de los países.....	1	2	3	4	5
4 Buscar documentación sobre un tema.....	1	2	3	4	5
5 Traducir libros extranjeros.....	1	2	3	4	5
6 Escribir artículos sobre temas de actualidad.....	1	2	3	4	5
7 Buscar restos de culturas y civilizaciones anteriores.....	1	2	3	4	5
8 Realizar traducciones de Lenguas antiguas (latín, griego).....	1	2	3	4	5
9 Conocer las costumbres de otros pueblos.....	1	2	3	4	5
10 Realizar comentarios de texto.....	1	2	3	4	5

H 1

1. Asesorar en declaraciones sobre la renta.....	1	2	3	4	5
2 Calcular los daños de un siniestro o accidente.....	1	2	3	4	5
3 Realizar negocios de compraventa.....	1	2	3	4	5
4 Asesorar sobre la mejor manera de vender productos.....	1	2	3	4	5
5 Guiar y acompañar a los turistas en sus viajes.....	1	2	3	4	5
6 Trabajar de relaciones públicas en una empresa.....	1	2	3	4	5
7 Enseñar un oficio a un deficiente o minusválido.....	1	2	3	4	5
8 Investigar robos o asesinatos. Vigilar el orden público.....	1	2	3	4	5
9 Atender a los participantes en un congreso.....	1	2	3	4	5
10 Enseñar a leer y escribir a un deficiente.....	1	2	3	4	5

S 2

1. Presentar un programa de radio o TV.....	1	2	3	4	5
2 Mecanografiar textos escritos.....	1	2	3	4	5
3 Ordenar bibliotecas y llevar su archivo.....	1	2	3	4	5
4 Aprender lenguas extranjeras.....	1	2	3	4	5
5 Traducir diálogos en lengua extranjera.....	1	2	3	4	5
6 Escribir artículos de prensa.....	1	2	3	4	5
7 Realizar reportajes sobre países extranjeros.....	1	2	3	4	5
8 Inventar anuncios de propaganda.....	1	2	3	4	5
9 Vender, promocionar u ordenar libros.....	1	2	3	4	5
10 Escribir novelas, poesías, cuentos u obras de teatro.....	1	2	3	4	5

H 2

1. Defender a un acusado en un juicio.....	1	2	3	4	5
2 Participar en un partido político.....	1	2	3	4	5
3 Estudiar el comportamiento de grupos y masas humanas.....	1	2	3	4	5
4 Resolver los problemas de conducta de una persona.....	1	2	3	4	5
5 Aconsejar sobre los diversos sistemas y estilos de enseñar.....	1	2	3	4	5
6 Enseñar a leer a un grupo de niños.....	1	2	3	4	5
7 Preparar a los soldados para la defensa nacional.....	1	2	3	4	5
8 Propagar las doctrinas de la Religión y de la Iglesia.....	1	2	3	4	5
9 Aconsejar a las empresas en cuestiones laborales.....	1	2	3	4	5
10 Gestionar la ayuda a un necesitado (parado, marginado).....	1	2	3	4	5

S I

1 Visitar o trabajar en un museo.....	1	2	3	4	5
2 Especializarse en las obras de arte.....	1	2	3	4	5
3 Componer una canción o tocar un instrumento musical.....	1	2	3	4	5
4 Dirigir o participar en un grupo de baile.....	1	2	3	4	5
5 Interpretar obras de teatro.....	1	2	3	4	5
6 Restaurar obras de arte.....	1	2	3	4	5
7 Estudiar las cualidades de una imagen o un sonido.....	1	2	3	4	5
8 Imprimir periódicos, revistas o libros.....	1	2	3	4	5
9 Fabricar muebles y tallas de madera.....	1	2	3	4	5
10 Realizar comentarios críticos de obras de arte.....	1	2	3	4	5

A 1

1. Trabajar en un hospital como auxiliar.....	1	2	3	4	5
2 Especializarse en regímenes de adelgazamiento.....	1	2	3	4	5
3 Aplicar radioterapia a un enfermo.....	1	2	3	4	5
4 Especializarse en la vida de los animales.....	1	2	3	4	5
5 Realizar radiografías a los enfermos.....	1	2	3	4	5
6 Rehabilitar a un enfermo con lesiones o deformaciones.....	1	2	3	4	5
7 Cuidar de los instrumentos de un laboratorio.....	1	2	3	4	5
8 Cuidar niños menores de dos años.....	1	2	3	4	5
9 Cultivar la vid y elaborar vinos.....	1	2	3	4	5
10 Preparar la comida de un restaurante.....	1	2	3	4	5

B 2

1. Modelar en barro, piedra, metal o mármol.....	1	2	3	4	5
2 Cultivar y conservar el patrimonio artístico y cultural.....	1	2	3	4	5
3 Pintar al natural y exponer cuadros.....	1	2	3	4	5
4 Modelar pequeños objetos de cerámica.....	1	2	3	4	5
5 Realizar y revelar una fotografía.....	1	2	3	4	5
6 Dirigir o participar en una película.....	1	2	3	4	5
7 Hacer dibujos publicitarios y diseñar joyas.....	1	2	3	4	5
8 Decorar un salón o un escaparate.....	1	2	3	4	5
9 Realizar peinados artísticos.....	1	2	3	4	5
10 Diseñar y fabricar prendas de moda.....	1	2	3	4	5

A 2

1. Conocer las enfermedades de las personas y su curación.....	1	2	3	4	5
2 Conocer las enfermedades de los animales y su curación.....	1	2	3	4	5
3 Investigar las propiedades de un nuevo medicamento.....	1	2	3	4	5
4 Especializarse en la vida de las plantas.....	1	2	3	4	5
5 Cuidar y curar a un enfermo.....	1	2	3	4	5
6 Realizar gimnasia de rehabilitación.....	1	2	3	4	5
7 Conocer y curar enfermedades de la vista.....	1	2	3	4	5
8 Conocer y curar enfermedades de la boca.....	1	2	3	4	5
9 Estudiar la calidad de los alimentos.....	1	2	3	4	5
10 Practicar algún tipo de deporte.....	1	2	3	4	5

B 1

1. Solucionar problemas de Física.....	1	2	3	4	5
2 Analizar un mineral o roca para ver su composición.....	1	2	3	4	5
3 Experimentar con productos químicos.....	1	2	3	4	5
4 Solucionar problemas de Matemáticas.....	1	2	3	4	5
5 Realizar el presupuesto de una empresa.....	1	2	3	4	5
6 Ser inspector/a de Hacienda.....	1	2	3	4	5
7 Realizar cultivos de productos marinos.....	1	2	3	4	5
8 Elaborar el programa para un ordenador.....	1	2	3	4	5
9 Dirigir una estación de pronóstico de tiempo atmosférico.....	1	2	3	4	5
10 Analizar e interpretar datos estadísticos.....	1	2	3	4	5

C 1

1. Trabajar como marino mercante.....	1	2	3	4	5
2 Ser responsable de una granja.....	1	2	3	4	5
3 Fabricar y montar coches.....	1	2	3	4	5
4 Fabricar y montar puertas metálicas.....	1	2	3	4	5
5 Montar y reparar instalaciones eléctricas.....	1	2	3	4	5
6 Fabricar un electrodoméstico.....	1	2	3	4	5
7 Arreglar un electrodoméstico.....	1	2	3	4	5
8 Trabajar en la extracción de minerales.....	1	2	3	4	5
9 Trabajar en la construcción de edificios.....	1	2	3	4	5
10 Hacer el croquis o plano de una casa.....	1	2	3	4	5

T 2

1. Instalar y reparar pantallas de energía solar.....	1	2	3	4	5
2 Estudiar el mundo de las estrellas y de los astros.....	1	2	3	4	5
3 Trabajar en un laboratorio químico.....	1	2	3	4	5
4 Dirigir una empresa.....	1	2	3	4	5
5 Llevar las cuentas de un negocio.....	1	2	3	4	5
6 Trabajar en la industria del vidrio.....	1	2	3	4	5
7 Introducir datos en un ordenador.....	1	2	3	4	5
8 Averiguar las pérdidas o ganancias de una empresa.....	1	2	3	4	5
9 Instalar y reparar aparatos de aire acondicionado.....	1	2	3	4	5
10 Trabajar como operario de mantenimiento de maquinaria.....	1	2	3	4	5

C 2

1. Diseñar y dirigir la construcción de un edificio.....	1	2	3	4	5
2 Investigar las propiedades de un terreno.....	1	2	3	4	5
3 Diseñar y planificar la construcción de una máquina.....	1	2	3	4	5
4 Diseñar y planificar emisoras de radio y TV.....	1	2	3	4	5
5 Diseñar y planificar obras públicas (carreteras, aeropuertos)....	1	2	3	4	5
6 Dirigir la explotación de una mina.....	1	2	3	4	5
7 Diseñar y planificar la construcción de un barco.....	1	2	3	4	5
8 Dirigir la repoblación forestal de un bosque.....	1	2	3	4	5
9 Diseñar y planificar la fabricación de aviones.....	1	2	3	4	5
10 Diseñar y planificar la fabricación de coches.....	1	2	3	4	5

T 1

a) Una vez que has valorado cada una de las actividades, halla las sumas correspondientes a cada bloque y anótalo en su casillero. Luego pasa esas sumas al siguiente cuadro.

CAMPOS PROFESIONALES							
	H	S	A	B	C	T	TOTAL
1							
2							
TOTAL							

b) Observa con detenimiento:

- Las casillas y columnas nº 1: Indica el grado de interés por profesiones de tipo teórico y a cuyos estudios se suele acceder a través de Bachillerato y son largos.
- Las casillas y columnas nº 2: Indica el grado de interés por profesiones y oficios de tipo manual y a cuyos estudios se suele acceder a través de FP y son más cortos que los anteriores.

Tabla 2. Resultados del grupo de 4º ESO del análisis del campo profesional por el que se interesan.

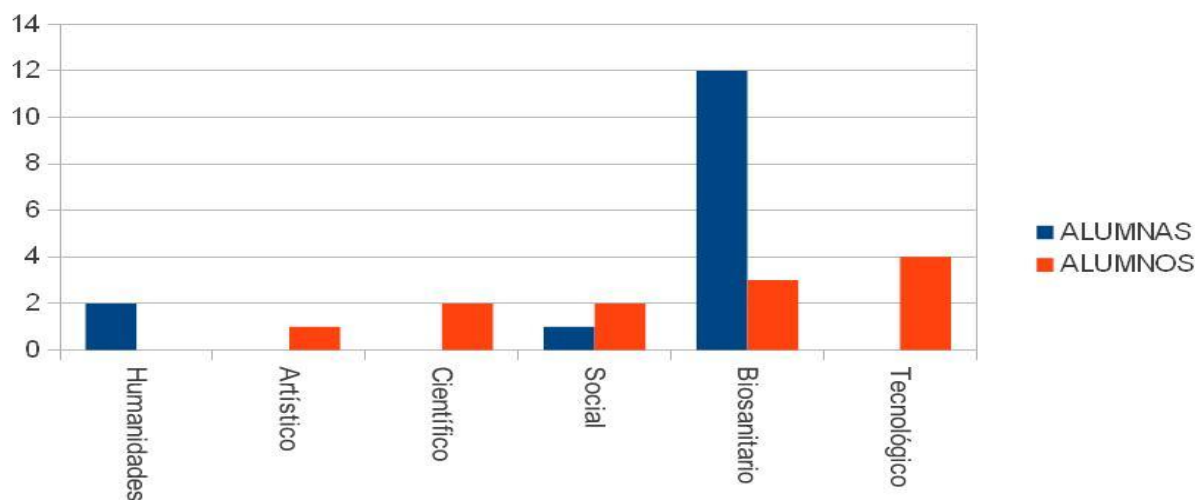
4ºESO		Humanidad		Social		Artístico		Biosanitario		Científico		Tecnológico		MAS ALTO
		H1	H2	S1	S2	A1	A2	B1	B2	C1	C2	T1	T2	
HOMBRES	1	21	32	16	21	28	29	31	25	31	36	39	29	C
	2	13	10	10	11	10	10	16	15	11	10	11	11	B
	3	16	10	14	14	14	10	13	16	13	14	19	19	B
	4	13	13	10	13	10	11	14	10	17	13	12	12	C
	5	12	10	15	15	10	10	14	13	10	10	12	15	S
	6	10	10	18	38	11	16	26	23	10	24	31	32	T
	7	14	10	20	20	14	12	28	17	14	22	28	26	T
	8	10	10	10	10	28	18	11	13	10	20	13	18	A
	9	13	18	16	16	10	15	19	18	17	17	21	23	T
	10	12	17	21	24	18	19	24	34	12	12	16	21	B
	11	13	15	28	28	22	23	31	22	23	25	24	31	T
	12	11	10	16	17	10	10	15	16	10	10	10	14	S
MUJERES	13	12	12	16	17	10	18	33	31	10	10	11	10	B
	14	10	14	10	13	11	14	24	21	14	14	10	12	B
	15	10	10	10	10	10	11	12	12	10	10	10	10	B
	16	12	17	11	18	13	10	17	20	10	12	18	10	B
	17	34	25	29	29	17	25	24	35	32	22	25	15	B
	18	11	11	17	19	12	17	28	30	10	10	10	10	B
	19	12	10	16	14	13	17	10	18	10	12	10	10	SyB
	20	15	11	12	10	10	10	12	13	10	10	10	10	B
	21	24	36	35	27	30	27	27	16	17	12	34	10	HyS
	22	17	21	21	15	17	27	37	29	36	25	32	15	B
	23	15	14	18	20	18	17	37	30	17	12	12	12	B
	24	22	20	18	16	13	22	12	12	10	12	11	10	H
	25	14	11	10	13	15	11	18	15	11	11	10	12	B
	26	16	44	23	23	13	17	29	21	24	15	13	13	B
	27	18	24	13	17	11	27	29	18	27	14	12	15	B

Los resultados obtenidos son los siguientes:

- Centrándonos en el alumnado masculino matriculado, con un total de 12, con los resultados del cuestionario que han rellenado podemos concluir que uno de ellos está interesado en el campo profesional artístico, es decir representa un 8%, dos alumnos en el científico y el social (17%), tres el biosanitario (25%) y cuatro en el tecnológico (33%).
- Con respecto al alumnado femenino, con un total de quince alumnas dos de ellas están interesadas en el campo de humanidades es decir un (13%), una en el social (7%) y doce en el campo biosanitario con un 80%.

Como vemos el alumnado masculino tiene un mayor interés por el campo tecnológico. Las profesiones relacionadas con la investigación científica y cuyos resultados suelen aplicarse al progreso y desarrollo técnica (Arquitecto, Ingeniero Agrónomo, Ingeniero Industrial, Ingeniero de Minas, Ingeniero de Montes, Ingeniero Aeronáutico, Aparejador/a, Mecánico/a, Electricista, Constructor,...) Ciclos Formativos de las familias profesionales de: Actividades físico-deportivas, Marítimo pesqueras, Artes gráficas, Comunicación, Imagen y Sonido, Edificación y Obra Civil, Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica, Industrias Alimenticias, Informática, Madera y Mueble, Mantenimiento de Vehículos, Mantenimiento y Servicios a la producción, Química, Textil, Vidrio y Cerámica.

En cambio el alumnado femenino tiene un mayor interés en el campo biosanitario. Comprende un grupo de profesiones relacionadas con el mundo de la salud y de la enfermedad (Médico, Veterinario/a, Forestal, Agrónomo/a, Farmacéutico/a, Enfermero/a, Fisioterapeuta, Oculista, Podólogo/a, Químico/a, Odontólogo/a, Biólogo/a, Experto/a en alimentos, Profesor/a de Educación Física, Hostelero/a, Zoólogo/a, Viticultor/a, Auxiliar de Laboratorio...) Ciclos Formativos de las familias profesionales de: Actividades físico deportivas, Marítimo pesquera, Imagen personal, Industrias alimentarias, Química, Sanidad.



7. ORIENTACIONES PARA POSIBLES ACTUACIONES DE MEJORA EN LA ELECCION DEL PROFESIONAL I.E.S “Villa de Santiago”.

El objetivo es realizar unas Jornadas de Orientación Académica y Profesional, que organiza el Departamento de Orientación del Centro IES “Villa de Santiago”, donde se pretende informar al alumnado sobre las posibles salidas académicas y profesionales en función de sus intereses y capacidades.

Por todo ello una vez analizada la situación de conducta vocacional que se da en el centro educativo que nos ocupa, se quieren establecer una serie de posibles medidas orientadas a la mejora del Plan de Orientación Académica y Profesional.

7.1. Objetivos:

El plan de orientación académica y profesional tendrá como finalidad facilitar la toma de decisiones a cada alumno respecto a su itinerario académico y profesional, favoreciendo así su proceso de madurez vocacional y tendiendo hacia la auto-orientación. Se pretende, además, favorecer el desarrollo de las Competencias Básicas, especialmente las de: Conocimiento e interacción con el mundo físico, Tratamiento de la información y competencia digital y autonomía e iniciativa personal.

7.1.1. CON LOS ALUMNOS:

- Dar a conocer el Sistema Educativo español. Facilitar información adecuada y precisa sobre las distintas opciones educativas y/o laborales que ofrece el sistema educativo.
- Favorecer la madurez personal y vocacional del alumnado.
- Desarrollar la reflexión y capacidad crítica para realizar su toma de decisiones: conocimiento de la realidad, manejo de información, análisis y previsión,...
- Favorecer el autoconocimiento del alumnado. Ayudarles a que conozcan y valoren de forma ajustada sus propias capacidades, motivaciones e intereses para que elaboren su propio proyecto de vida y mejoren el proceso de toma de decisiones.
- Desarrollar habilidades de búsqueda y tratamiento de la información.
- Potenciar la auto-orientación

7.1.2. CON LOS TUTORES:

- Implicarles en la preparación y desarrollo del Plan de Orientación Académico Profesional (POAP).
- Ser receptores de las demandas académicas y/o profesionales de su grupo
- Participar activamente en el POAP
- Participar activamente en el Consejo Orientador que se da al alumnado que finaliza la etapa de la ESO
- Informar acerca de los plazos de preinscripción, becas, alojamientos, requisitos de accesos e información puntual de los bachilleratos, ciclos formativos y estudios universitarios que demanden, así como de las opciones en 3º y 4º de la ESO.
- Facilitar la asistencia a Jornadas de Puertas Abiertas, Muestra de Profesiones,... para que el alumnado conozca de primera mano las salidas académicas y profesionales que ofrecen los diferentes tipos de enseñanza.
- Orientar escolar y profesionalmente, dentro del POAP, en cada uno de los niveles y más específicamente en los cursos terminales, es decir, en 4º de la ESO y 2º de Bachillerato.

7.1.3. CON LAS FAMILIAS:

- Informarles sobre las distintas opciones que propone el sistema educativo, así como con las distintas salidas profesionales.
- Posibilitar una mayor implicación y apoyo en el proceso de toma de decisiones de sus hijos/as.

7.2. **Metodología:**

Estas jornadas se van a distribuir en tres sesiones diferentes:

7.2.1. Enseñanza pos obligatoria al finalizar la Educación Secundaria Obligatoria.

En la primera sesión el orientador/a del centro educativo en colaboración del orientador/a de la Universidad, tratarán con el alumnado aspectos relacionados con requisitos de acceso, notas de corte, estudios universitarios que se imparten en la provincia, perfil del estudiante, duración de los estudios, dificultad, horarios, posibilidad de prácticas, becas, yacimiento de empleo, tasas de paro y pasarelas a otros estudios.

La diversidad de alumnado que finaliza la educación básica es tan variada que nos obliga en cierta medida a dar a conocer al grupo la diversidad de opciones con mayor énfasis en las enseñanzas que considere el tutor/a según los intereses del alumnado.

En esta sesión no se debe pretender una información exhaustiva pero sí abrir la información a las diversas opciones que tiene el alumnado que finaliza los estudios y dependiendo de que se obtenga el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, finalice la edad obligatoria sin conseguir la titulación anterior e incluso las salidas ante las dificultades de obtener el título, bien por la edad y el nivel en que se está o por la falta de rendimiento. Por ello será conveniente presentar de forma general todas las modalidades de enseñanza a que se tiene acceso desde las circunstancias personales con que se termine la enseñanza básica.

Esta sesión pretende dar a conocer las salidas formativas al finalizar la Educación Secundaria Obligatoria y motivar hacia el mayor desarrollo personal haciendo especial mención de la necesidad estar, a corto, medio o largo plazo, lo suficientemente cualificado para insertarse en el mundo laboral.

➤ **Objetivos**

- Informar de las diferentes enseñanzas al finalizar la educación básica.
- Que el alumnado conozca las condiciones de acceso a las diferentes enseñanzas.
- Que el alumnado tome conciencia de la necesidad de cualificación profesional para insertarse en el mundo laboral.
- Que el alumnado se conciencie de la necesidad de la formación a lo largo de la vida para adaptarse a los cambios socioeconómicos y culturales.

➤ **Contenidos**

El contenido puede abarcar de forma general todas las modalidades de enseñanza a las que se tiene acceso al finalizar la educación básica desde las diferentes circunstancias personales:

- Las modalidades de Bachillerato y el acceso desde el título de Bachiller
- Los Ciclos Formativos de Grado Medio de Formación Profesional y los accesos desde el título de Técnico.
- El Grado Medio de Artes Plásticas y Diseño de las Enseñanzas Artísticas.
- El Técnico Deportivo de Grado Medio de las Enseñanzas Deportivas
- Los Programas de Calificación Profesional Inicial

- Las pruebas de acceso a los Ciclos Formativos de Grado Medio de Formación Profesional para el alumnado sin el título de Graduado en Educación Secundaria
- Las escuelas oficiales de idiomas: estructura y acceso a los diferentes niveles
- Las enseñanzas profesionales de música y danza.
- La educación de personas adultas.

➤ Desarrollo

El tutor o tutora con la colaboración del departamento de orientación presentan al grupo las diferentes modalidades de enseñanza al finalizar la educación básica. Para una presentación más amena pueden utilizarse distintos recursos audiovisuales.

7.2.2. Visita a un centro que imparte ciclos formativos.

En la siguiente sesión visitarán centros que imparten ciclos formativos de la localidad, distintos al que se está llevando a cabo en el centro

Antes se pretende preparar la visita a realizar. No tiene un carácter determinante pero sí que conviene tratar los puntos aquí indicados para un mejor aprovechamiento de las visitas o estancias. El tutor o la tutora pueden utilizar esta sesión para motivar el alumnado sobre la visita a realizar, el día, la organización que se debe seguir, así como informar de los aspectos más generales sobre el centro de FP.

➤ Objetivos

- Dar a conocer al alumnado la organización referente a la próxima visita a realizar.
- Informar sobre las familias profesionales del Sistema Nacional de Formación Profesional y concretamente de los ciclos formativos de grado medio y superior que oferta el instituto.

➤ Contenidos

- La actividad del centro de FP.
- La organización de la visita: día y hora de ida y vuelta. Duración de la visita. Aspectos a destacar. Recursos a emplear por el alumnado. Preparación de algunas preguntas de interés.

➤ Desarrollo

El tutor o la tutora, y en su caso el profesorado del centro de FP, en una sesión de tutoría antes de la visita, informará al alumnado acerca de los ciclos formativos que se imparten. Se entrega un anexo con las Familias Profesionales y Ciclos de Grado Medio y Superior.

El tutor o la tutora darán a conocer los aspectos organizativos de la visita. Explicará la ficha: Visita a un centro que imparte Formación Profesional y las observaciones que se precisan para asegurar que cada alumno y alumna lleve el cuaderno y bolígrafo durante la visita.

Conocida la oferta formativa del instituto de FP a visitar el tutor o la tutora motivarán el alumnado para que se planteen y preparen preguntas de interés en realizar en la visita. Todo ello revisando al mismo tiempo las cuestiones planteadas en el cuaderno de trabajo del alumno.

7.2.3. Charla sobre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Se centrará en las salidas profesionales como Policía Nacional, Guardia Civil y Fuerzas Armadas. En concreto se va a centrar en las Fuerzas Armadas.

➤ Objetivos

El objetivo de la actividad será dar a conocer las posibilidades educativas y laborales que ofrecen las Fuerzas Armadas.

➤ Desarrollo

El tutor o tutora con la colaboración del departamento de orientación además de por un Brigada presentan al grupo información sobre:

- La organización de los tres Ejércitos: Tierra, Armada y Aire.
- Cómo ingresar como soldado, suboficial u oficial.
- Se les explicara de que trata la UME, la Unidad Militar de Emergencias

8. CONCLUSIONES

Este Trabajo Fin de Máster, analiza la situación de la desigualdad en el mercado laboral español y su influencia en la conducta vocacional del alumnado femenino. En primer lugar se ha pretendido establecer un marco teórico capaz de reflejar la actuación llevada a cabo a lo largo de la historia y las teorías de diferentes autores al respecto. En los apartados siguientes al analizar la situación actual por la que está pasando el mercado laboral español, se ha detectado que dentro del panorama europeo, las diferencias entre mujeres y hombres se distinguen por ser especialmente acusadas.

A pesar de la positiva evolución experimentada en los últimos años, en nuestro país las brechas en salarios, tasas de actividad y empleo siguen siendo muy elevadas. Además, la segregación horizontal y vertical en las ocupaciones sigue limitando tanto los salarios de las mujeres como su presencia en puestos de máxima responsabilidad.

La combinación de éstos y otros factores socio-culturales que impregnan y delimitan el conjunto de oportunidades al que cada individuo se enfrenta, hace que las mujeres sigan ocupando a día de hoy una posición secundaria tanto en la esfera pública como en el mercado laboral, a pesar del notable incremento experimentado en su nivel educativo en las tres últimas décadas.

Estas desigualdades explican en buena medida los procesos de pobreza y exclusión social de un porcentaje importante de los hogares españoles tal y como señalan autores como Carlos G, Coral del Río y Olga Cantó (2007). Una decidida intervención pública encaminada a reducir las brechas en participación y empleo entre sexos, incidiendo especialmente en una mayor incorporación al empleo de las mujeres pertenecientes a los hogares con menos recursos, que no sólo tendría un impacto positivo en términos de la consecución de mayores cotas de igualdad, sino en términos de un mayor éxito de los programas de lucha contra la pobreza existentes.

Además, no debemos olvidar que en nuestra sociedad la obtención de importantes derechos sociales vía prestaciones públicas (desempleo, pensiones, invalidez etc.) está cada vez más vinculada a una presencia regularizada y estable en el mercado laboral. Por otro lado, políticas encaminadas a reducir los niveles de discriminación salarial existentes permitirían, en particular, que los hogares constituidos por mujeres solas redujesen sus elevados niveles de pobreza.

La implantación de este tipo de medidas encuentra sustento en algunas de las teorías explicativas presentadas anteriormente. La desigualdad entre mujeres y hombres, al igual que ocurre con otras formas de desigualdad económica, difícilmente será superada si no introducimos mecanismos capaces de modificar el comportamiento de los agentes económicos. El mero paso del tiempo no permitirá corregir los desequilibrios existentes mientras las fuerzas del mercado puedan beneficiarse de ellos. Sólo con una decidida actuación pública, encaminada a la erradicación de dichos comportamientos, podremos esperar un cambio de tendencia en el funcionamiento de nuestro mercado laboral.

Sin embargo pese a los esfuerzos destinados al efecto, esta igualdad no termina de ser totalmente efectiva por lo que este TFM toma como ejemplo un centro en concreto, I.E.S “Villa de Santiago”, para realizar un estudio y así conocer la opinión sobre conducta vocacional del alumnado. Con ello se trata de evaluar las diferencias en el proceso de la toma de decisión vocacional entre hombres y mujeres, y los posibles problemas con los que se encuentran ellas a la hora de enfrentarse al mercado laboral. De manera global se puede afirmar que el alumnado femenino tiene un mayor interés en el campo biosanitario y el alumnado masculino en el campo tecnológico.

El centro a raíz de los resultados obtenidos pretende sugerir una serie de medidas para intentar paliar el desequilibrio en materia de conducta vocacional. A pesar de los avances experimentados, la escuela necesita aún de indicadores que permitan evaluar los logros alcanzados en materia de igualdad. Parece necesario conocer cómo se han implantado las distintas actuaciones para promover la igualdad de género y si los objetivos perseguidos han sido cumplidos. Ese es el motivo por el que se hace necesario llevar a cabo un barrido para saber si los objetivos que la coeducación se puso, han sido alcanzados o si por el contrario necesitan ser revisados y reactivados.

Aunque la escuela actualmente está en disposición de garantizar la igualdad formal, no siempre fue así (Fernández Enguita, 1999), por lo que tenemos que seguir luchando para que dicha igualdad pueda ser real, ya que en sus aulas se sientan los alumnos y alumnas que constituyen el futuro de esa sociedad.

Decía María Zambrano que educar es:” preparar para la libertad, preparar a cada chica y a cada chico para que sea quien desea ser, para que se despierte a la realidad en modo tal que la realidad lo sumerja a su ser, el que es propio, ni lo oprima, ni se derrumbe sobre él” (Zambrano, 2007:153).

9. BIBLIOGRAFÍA.

- Alfaro Rocher, Ignacio Javier. 2004. “Diagnóstico en educación y transiciones”. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 15, I: 67-88.
- Astelarra, Judith, ed. 2005. *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra
- Ayuntamiento de Santiago de la Espada. 25 Abril 2013
<http://www.santiagopontones.es/plan-de-empleo-d/ayudas-a-autonomos/bolsa-de-empleo.html>
- Betz E, Nancy. 1992. “Counseling uses of career self-efficacy theory”. *Career Development Quarterly*, 42 III: 137-148
- Borgen, H, Fred. 1991. “Megatrends and milestones in vocational behavior”. *Journal of Vocational Behavior*, 39: 263-290.
- Coral del Río, Carlos Gradín, y Cantó, Olga. 2007. “La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo y sus efectos sobre la pobreza”. *Administración y Ciudadanía (Escola Galega de Administración Pública)* 3, I: 9-29.
- EUROSTAT. “Salarios y costes salariales”. 5 Mayo 2013
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p133&file=inebase>
- Farmer S, Howard. 1976. “What inhibits achievement and career motivation in women?” *The Counseling Psychologist*, 6:12-14.
- Fernández Enguita, Mariano, ed. 1999. *La escuela a examen: un análisis sociológico para educadores y otras personas interesadas*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Fitzgerald F, Louise y Weitzman M, Lauren, eds. 1993. *Theory and practice from a feminist perspective*. New York: H.D. Lea y Z.B. Leibowitz.
- Fox, Mary F y Hesse-Biber, Sharlene Nagy, eds. 1984.” *Women at work*” Wilmington, MA, U.S.A: Mayfield Publishing Company.
- Fondo Social Europeo (2012) “Guía de ayuda para la elección profesional no sexista”
http://www.celem.org/diversidadactiva/areas_guias.html
- Godffrenson, L.S. 1981. “Circumscription and compromise: A development theory of occupational aspiration”. *Journal of Counseling Psychology* 28:545-579.
- Hembree, Ray. 1990. “The nature, effects, and relief of mathematics anxiety”. *Journal for Research in Mathematics Education*, 21, I: 33-46.
- I.E.S “Villa de Santiago”. (Jaén) (2013).*Proyecto Educativo de Centro (Curso 2012-2013)*.

- I.E.S “Villa de Santiago”. Departamento de Orientación Educativa. (2013) Programación Didáctica de Orientación Educativa.
- Instituto Nacional de Estadística. 2011. *Estadística de la Enseñanza Universitaria en España*. 27 Abril 2013. <http://www.ine.es/prensa/np712.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadística. 2011. *Mujeres y hombres en España*. 5 Mayo 2013. <http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=EPA&his=0&type=db>.
- “Ministerio de Educación” (2012). *“Datos y cifras: Curso Escolar 2012/2013”*. 28 Abril 2013. <http://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/estadisticas/indicadores-publicaciones/datos-cifras/datos-y-cifras-2012-2013-web.pdf?documentId=0901e72b81416daf>
- Suárez Ortega, Magdalena, ed. 2008. *El Proyecto Profesional de Vida de Mujeres con Escasa Cualificación*. Consejo andaluz de relaciones laborales.
- Tyler E, Leona, ed. 1973. *Psicología de las diferencias humanas*. México: Editorial Marova.
- Valls Fernández, Federico, ed. 2007. *La conducta vocacional de la mujer*. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad de Almería.
- Zambrano, María Nieves. 2007. “Coeducar es preparar para la libertad”. *Revista Educación y Género* 64, I: 24-26.