

# Competencias profesionales y género.

Grado de Psicología

Rocío Molina Méndez ; DNI: 53787979H

**TUTOR: RAÛL BURRIEL**

CONVOCATORIA JUNIO

UNIVERSITAT JAUME I





# Índice

Resumen, Abstrac y Palabras clave.....PAG 4 y 5.

Extended Summary.....PAG 5 y 6.

Introducción.....  
.....PAG de la 7 a la 14.

Método.....  
.....PAG 14 y 17.

Resultados.....PAG 17 a la 21.

Conclusión.....PAG 21 y 23.

Bibliografía.....PAG 24 y 26

Anexos.....PAG 27 a la 30.

## **RESUMEN**

En esta investigación se aborda el tema de las competencias profesionales, centrándonos en la relación de estas con el género masculino y femenino. Se hace una presentación en base a las revisiones de otras investigaciones y mediante los diferentes estilos que se abordan en el mundo del trabajo con los hombres y las mujeres, haciendo ahínco en la dificultad que tienen las mujeres para acceder a un puesto de trabajo, así como, las barreras que se les presentan a estas aun teniendo las mismas competencias profesionales que los hombres. Además, se hace una primera aproximación de si realmente se demandan las mismas competencias dependiendo del género, o si, efectivamente existen diferencias entre unos y otros.

Para la obtención de datos, se realizan entrevistas individuales semi-estructuradas a una muestra de unas 14 mujeres, donde se sondea la percepción que ellas tienen sobre esta realidad, habiéndole explicado de manera anterior a la entrevista, los datos que se han ido obteniendo a lo largo de la investigación.

El objetivo principal del presente estudio es explorar, si las mujeres en el ámbito laboral, perciben que sus competencias profesionales están desvalorizadas respecto a la de los hombres ¿Se demandan las mismas competencias profesionales a un hombre que a una mujer?, ¿Y al mismo nivel?.

## **ABSTRACT**

This research is carried out a theoretical approach where is exposed are the professional competencies focusing on the relationship of these with the gender male and female. Exposed, through the reviews of other research the different styles of dealing with men and women in the world of work, making emphasis on the difficulty that women have access to a job, as well as the barriers that they face, still having the same profesional competencies that men. In addition, is a first approximation of if they are actually demanded different skills depending on the gender, or if there are indeed differences between the two.

For the data collection, is performed interviews individual and semi-structured to a sample of some 14 women, where is search it perception that them have on this reality, having you explained of way previous to the interview them data that have gone obtaining along the research. He target main of the present study is explore, if them women in the field labor, perceive that their skills profesional are devalued respect to

it of them men, Is demand them same skills professional to a man that to a woman?  
And at the same nevel?

**-Palabras clave:** competencia profesional , genero , ámbito laboral .

**-Keywords:** professional competencies , gender , workplace .

## **Extended Summary**

At this present time it is hard to discuss about labour information without “Professional competence” coming up, as a topic that resolves the problems and questions that the globalization and the evolution of the technology are the main key to mark the profesional qualification.

Competence as it is used in relation to the work world is found between knowledge and skills. Competence can not be separated from action, but it requieres knowledge at the same time. (Barbera, Ester, Ramos, Amparo y Sarrío, 2003).

An old definition from 1930 Larousse’s dictionary says: “in comercial and industrial bussinesses the competence is the set of knowledge, skills, capacities and aptitudes that allow to discuss, check and decide about how it concerns the work. It suposes reasoned knowledge as it considers that there is not complete competence if the theoric knowledge is not coming with the skills and the capacity that lets you make decisions that this competence suggests”. They are then a set of propieties in a constant process of transformation that have to be submitted to the proof of concret problem’s resolution in work situations which involve uncertainty and technical complexity.

As above it implies that competence does not come from the aprobatión of a formal school curriculum but from an application of knowledge exercise in critical situations. This is necessary to resolve problems and it is not mechanically transmissible: some of the authors call it “indefinable knowledge” and it is a mix of technological previous knowledge and concret experience that comes from the job in the real world. So the competences as a set of unstables propieties that have to be sometted to a proof are oposite to the qualifications, that are a messure from the diplom and antiquity. The definition of competences and obviously its learning, require agreement and

collaboration between the work and education's world. Are acquired in trajectories that involve combination of formal education, learning at work and eventually no formal education.

Throughout the work's socialization the masculine and feminine values attributed to each sex are incorporated and reproduced, generating different social styles, expectations, attitudes and identities that form the nucleus of social regulations systems. The characteristics attributed to men and women can influence them to the point of determining what is right or wrong and can also influence participation and the possibility of assuming different social roles. Traditionally, men have held public positions, while women have focused their activities in the private sphere. Due to the rapid consolidation and integration of the concept of "professional competences" in the world of work and the existing problem of discrimination of the feminine gender in this world, this study aims to know the perception of women about whether the demand for these competences They are the same for both sexes and if there are differences in the required level of each of them in a company. To do this, a sample of 14 women is used to give them an individual interview, where opinions are collected through 11 questions that relate to the objective. In the result, all the data obtained from these interviews are ordered, grouped and summarized.

Finally a conclusion is made relating all the results and making several reflections of the obtained.

# 1. Introducción

---

¿Cómo se expresan las relaciones de género en el mundo del trabajo?, ¿Cuáles son los lugares que ocupan hombres y mujeres en ese espacio?, ¿Qué rasgos se identifican en la estructura del mercado laboral cuando se la analiza desde el enfoque de género?.

El análisis de la información describiendo porcentajes de hombres y mujeres que se agrupan en tal o cual categoría, no es un análisis de género, es una primera dimensión del análisis, aunque no es suficiente. “Es necesario abrir la indagación sobre aspectos no explícitos, más cualitativos, referidos a efectos o impactos que se generan por estar en una u otra situación social, económica o laboral” (desempleo, empleo precario, ingresos percibidos, etc.) (Formujer, 2003).

Hoy en día, entrar en el mundo laboral requiere estar muy preparado a nivel académico, pero también a nivel de competencias, puesto que estas juegan un papel muy importante para la profesión a desarrollar .

Actualmente, las personas que están en búsqueda activa de empleo, se someten a varias entrevistas de trabajo, en estas, se fijan en un gran número de cualidades personales (además de profesionales) para poder encontrar un candidato idóneo para el puesto. Estas entrevistas, incluyen los llamados “perfiles profesionales”, que de un modo genérico pueden entenderse como “un conjunto de saberes, técnicas, aptitudes y actitudes que se demandan de una persona que desempeña o va a ocupar un puesto de trabajo determinado” (Valcárcel y Jato 2012), es decir, las características que tendría que reunir un candidato para desenvolverse en el puesto de trabajo. Dentro de estos perfiles profesionales están integradas las “competencias profesionales” .

El término “competencia profesional” engloba el conjunto de conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes que tienen como finalidad la realización de roles, funciones, tareas y actividades delimitadas y vinculadas con una profesión determinada. (Valcárcel y Jato, 2012) .

La organización internacional del trabajo -OIT- ha definido el concepto de competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. Mas precisamente “una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada” (CIDEA, 1999).

Como continua afirmando CIDEA, entre las distintas corrientes que encaran el tema de las competencias laborales, se pueden identificar dos tendencias. Una pone el énfasis en los desempeños visibles, la otra en las capacidades (conocimientos, habilidades) del sujeto. La primera, proveniente del conductismo prioriza la claridad y objetividad en las definiciones de los resultados a lograr en términos de comportamientos observables. La segunda, en cambio, se preocupa más por los procesos cognitivos (aunque en general en términos de conocimientos conceptuales) del sujeto que estarían en la base de sus comportamientos, pero no son observables en forma directa.

Una visión holística permite integrar los desempeños observables con las capacidades cognitivas más complejas superando esa dicotomía; ya que toma en cuenta no solo los resultados a lograr (desempeños) sino también los procesos necesarios para alcanzarlos (estrategias de pensamiento) (Formujer, 2003).

Desde esta visión se define a la “competencia profesional” como un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que un sujeto combina y utiliza para resolver problemas relativos a su desempeño profesional, de acuerdo con criterios o estándares provenientes del campo profesional.

Según Levy-Leboyer, (2001) las competencias profesionales:

1. Son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada.
2. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.
3. Las competencias representan, pues, un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

Dentro de las competencias profesionales podemos encontrar una diferenciación en tres niveles distintos dependiendo del tipo al que pertenezcan. Además, de manera intrínseca, también distinguimos factores relacionadas con la empleabilidad. A continuación se exponen estas clasificaciones: (Rionda , 2014):

- Derivadas de la tipología simple:
  - ❖ Competencias básicas: derivadas de escolarización ( lectura, escritura, comprensión, comunicación, etc.) de la aplicación al desempeño( planificación, razonamiento, resolución de problemas, organización, etc.)
  - ❖ Competencias genéricas: derivadas de actuaciones laborales presentes en varios dominios ( transferibles) .
  - ❖ Competencias técnicas: procedentes de actuaciones ocupacionales específicas.
  
- Factores de competencias y empleabilidad:
  - ❖ Genéricas: Edad, Sexo, Raza, minoría étnica, Estado salud , Situación socioeconómica, Configuración familiar , Condición emigrante Lugar, residencia y transporte Redes de apoyo comunitarias.
  - ❖ Relacionadas con el desempeño: Competencias básicas, centralidad empleo, motivación, búsqueda de empleo, competencias relacionales, valoración personal conciliación con cargas y redes laborales de apoyo .
  - ❖ Académico profesionales: Formación reglada, Formación complementaria Carnés y certificados, Experiencia profesional, Competencias genéricas y técnicas, Disponibilidad horaria, Disponibilidad desplazamiento, Disponibilidad modalidad de contratación y Actualización en el mercado.

Como he mostrado en la clasificación anteriormente expuesta, las competencias profesionales abarcan un gran número de factores ligados a la empleabilidad, la cual, hace referencia al “potencial que tiene un individuo de ser solicitado por una empresa para trabajar en ella” (Universia, 2008). Cada persona, además de la formación, posee unas capacidades y habilidades determinadas y debe aprender a rentabilizar toda la información profesional para ser elegido en un proceso de selección laboral, así pues, cuando estamos en una búsqueda activa de empleo frecuentemente nos preguntamos cuáles son las capacidades o competencias laborales necesarias para el buen desempeño de una actividad, es decir, que es lo que precisamos, que competencias profesionales pueden buscar para poder adquirir o mantener un puesto de trabajo o si somos poseedores de alguna cosa que suponga una dificultad para adquirirlo ya que el mercado laboral es un entorno altamente competitivo donde cada profesional debe diferenciarse del resto destacando por aspectos propios.

De entre todos estos factores de competencia que infieren para poder alcanzar un objetivo laboral, este trabajo se centra en el factor genérico del sexo, puesto que es un factor polémico, determinante y con grandes repercusiones debido a la desigualdad existente. Las cifras de «actividad» advierten que en España hay escasez relativa de mano de obra femenina, porque a pesar de que la tasa de actividad laboral de este grupo ha crecido en torno a 10 puntos porcentuales durante los últimos veinte años, todavía continúa siendo muy baja (38%) con relación a la tasa masculina (63%), la tasa de «actividad» femenina española implica una tasa de «inactividad» del orden del 62%. Cabe señalar que una inactividad laboral masculina tan elevada resultaría social y económicamente conflictiva, o cuanto menos, arrojaría serias dudas respecto a la viabilidad del sistema de seguridad social actual; un doble rasero que refleja que la responsabilidad del hogar y el bienestar de los miembros familiares continúa siendo una tarea asignada socialmente a las mujeres y que, por lo tanto, «el modelo socio económico “deseable” que se toma como base no ha cambiado significativamente» (Carrasco y Mayordomo, 1999).

Así pues, siempre han existido diferencias con respecto al género a la hora de ocupar determinados puestos de trabajo, actualmente, aunque se está luchando contra esa desigualdad de una manera más notoria, los logros alcanzados resultan insuficientes y aún siendo significativos, están lejos todavía de lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres real. “En España se ha conseguido la igualdad formal, disponemos del marco legal necesario; sin embargo en los procesos de construcción del género, queda todavía un importante camino por recorrer.” (Valcárcel y Jato, 2012). Buena parte de estas acciones se configuran a través de las denominadas Políticas de Igualdad de Oportunidades, que pretenden, a través de las medidas de acción positiva, la eliminación de toda forma de discriminación y el establecimiento de normas y pautas concretas de actuación que refuercen la posición de las mujeres en la sociedad.

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. Es decir, las generaciones más jóvenes ven disminuida esa brecha de género. Tal y como se puede observar en la tabla que se muestra a continuación en la figura 1:

Figura 1: Tasas de desempleo y empleo en España.

**Tabla 2. Tasas de desempleo y empleo en España por grupos de edad.**

Año 2006 (2º trimestre)	Tasas de desempleo		Tasas de actividad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De 16 a 19 años	38,8	25,1	26,3	32,1
De 20 a 24 años	17,3	12,4	63,1	72,4
De 25 a 29 años	13,0	7,7	80,5	90,3
De 30 a 34 años	11,4	6,2	76,8	94,2
De 35 a 39 años	9,6	5,2	72,9	95,8
De 40 a 44 años	10,1	4,5	70,2	93,1
De 45 a 49 años	7,7	3,7	65,7	92,8
De 50 a 54 años	9,4	4,0	55,2	87,5
De 55 a 59 años	8,1	4,9	39,3	76,2
De 60 a 64 años	4,7	5,0	21,2	49,3
De 65 a 69 años	2,5	2,1	3,2	8,2
De 70 y más años	0,0	0,3	0,5	1,7

Nota: Los datos se refieren a personas de 16 años o más.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

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 está limitando su potencial, con la consiguiente pérdida de competitividad en una economía cada vez más globalizada.” (Del Río y Alonso , 2007). El análisis que hacen estas autoras de la hoja de ruta de la Comisión de la Unión Europea (UE) centra el interés en materia de igualdad de género, en torno a seis aspectos: “igual independencia económica para mujeres y hombres; conciliación de la vida privada y profesional; igual representación en la toma de decisiones; erradicación de cualquier forma de violencia de género; eliminación de los estereotipos de género; promoción de la igualdad en las políticas externas y de desarrollo”.

Haciendo hincapié en estos aspectos, se presta una especial atención a los estereotipos, elaboramos un análisis de la perspectiva o enfoque de género donde se ven reflejados estos estereotipos sociolaborales (discriminación género), las reglas explícitas o implícitas según estereotipos sociolaborales y los roles profesionales sesgados por reglas y estereotipos (figura 2):

Figura 2:

<b>ESTEROTIPOS SOCIOLABORALES DISCRIMINACIÓN GÉNERO</b>	<b>REGLAS EXPLÍCITAS O IMPLÍCITAS SEGUN ESTEREO TIPOS SOCIOLABORALES</b>	<b>ROLES PROFESIONALES SESGADOS POR REGLAS Y ESTEREO TIPOS</b>
MAYOR PREDISPOSICION AL CUIDADO	FEMINIZACION PROFESIONAL	MAESTRA, ENFERMERA,
MAYOR DESTREZA EN TAREAS DOMESTICAS	MAS TRABAJOS COMPENSATORIOS, PRECARIOS Y/O ECONOMIA SUMERGIDA	EMPLEADAS HOGAR, LIMPIEZA
MAYOR HABILIDAD MANUAL RUTINARIA	MAS UBICACION TRABAJOS NO ESPECIALIZADOS	INDUSTRIA TEXTIL, CAJERA
MAYOR HONRADEZ EN MANEJO DINERO	MAS TRABAJOS DE RECEPCIÓN Y CONTROL PERO NO GESTION DINERO	CAJERA,, TAQUILLERA
MAS SENSIBILIDAD A LA IMAGEN FISICA	MAS TRABAJOS DE ATRACCION FISICA DE CLIENTELA	AZAFATA, PROMOTORA,
INCOMODIDAD PARA SUPERVISAR,	MAS ALEJAMIENTO DE SUPERVISION Y CONTROL	ESCALA PRESENCIA DIRECTIVA
MENOR FUERZA FISICA	MAYOR ALEJAMIENTO TRABAJO FISICO	NO CONSTRUCCIÓN, METALURGIA, LOGISTICA
MAS EMOCIONALES QUE RACIONALES	MENOR PRESENCIA EN SECTORES CIENTIFICOS Y TECNOLOGICOS	MENOS INVESTIGACION Y TECNOLOGIA
MAS PROPENSION A L RIESGO O SACRIFICIO	MAS EXCLUSION DE TRABAJOS PELIGROSOS	< FUERZAS ARMADAS Y SEGURIDAD
MENOR DISPOSICION DESPLAZARSE	MAS EXCLUSION DE TRABAJOS GRAN MOVILIDAD	< TRANSPORTE, MARITIMO
AGUANTAN MAS Y SE QUEJAN MENOS	PEORES CONDICIONES LABORALES	HOSTELERIA, EMPLEADA HOGAR
MAS INTERES TRABAJAR SIN SALIR DE CASA	MENOR PROYECCION PUBLICA	TRABAJO CASEROS
ACEPTAN SALARIOS MAS BAJOS (COMPLEMENTARIEDAD INGRESOS)	MAS JORNADAS REDUCIDAS Y TEMPORALIDAD	AYUDA DOMICILIO , LIMPIEZA

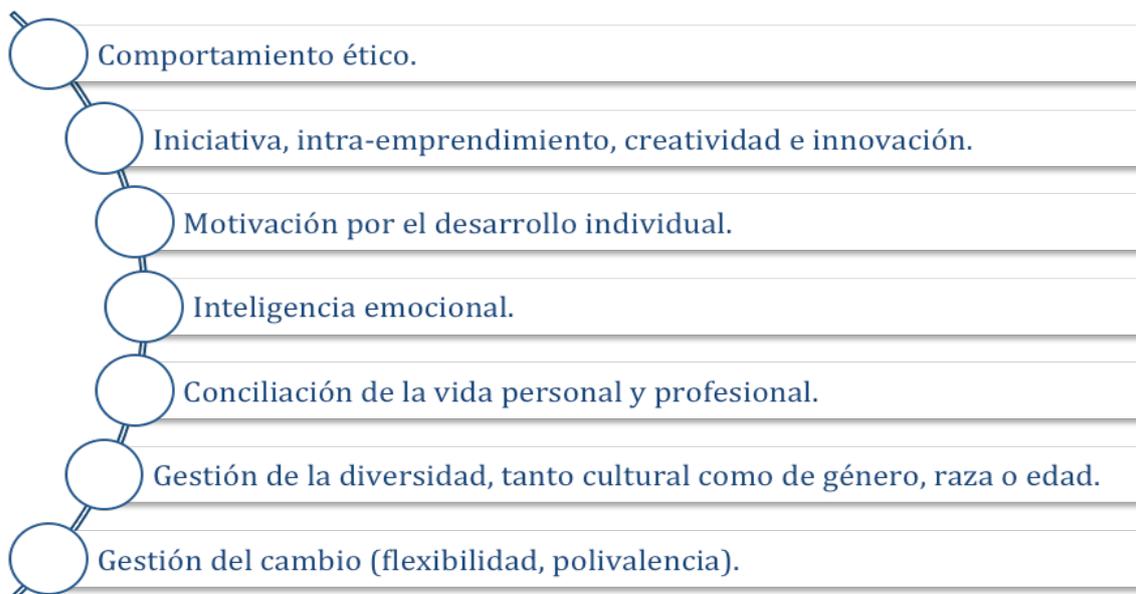
Por ejemplo, en la discriminación de género está el estereotipo sociolaboral de que las mujeres tienen una mayor habilidad a las tareas domésticas, dando a entender que las mujeres estamos más predeterminadas para realizar simplemente tareas del hogar o que los puestos de trabajo de limpieza están destinados a las mujeres.

Todo esto son factores que nos hacen pensar en una posible diferencia en las competencias profesionales que demandan a una mujer y a un hombre ya que todo lo que aparece juega de manera negativa en el papel que desempeña la mujer en el mundo laboral.

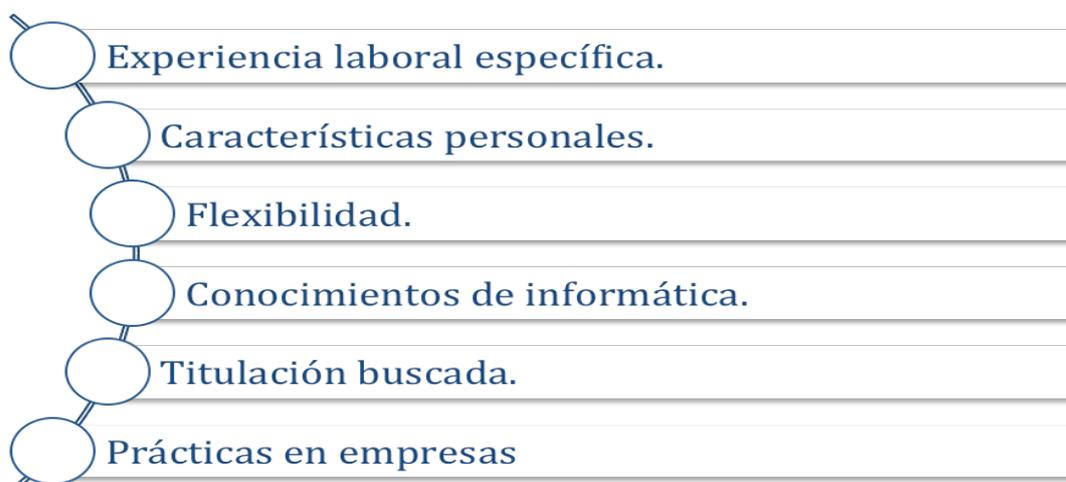
Como se ha mencionado con anterioridad, las competencias laborales van ligadas al tipo de trabajo que se quiera desempeñar y cada uno de ellos tiene diferentes exigencias laborales, los cargos más altos son ocupados por los hombres de una manera mayoritaria y dada la redundancia son los trabajos más estrictos en cuanto a especificidad de estas competencias profesionales, esto no quiere decir que las mujeres carezcan de esas determinadas características, si no que debido a: esos estereotipos sociolaborales, la discriminación de género y los roles profesionales sesgados por reglas y estereotipos, se infravalora a la mujer es decir, no es que pidan diferentes competencias, si no que los puestos de trabajo en los que se requieren

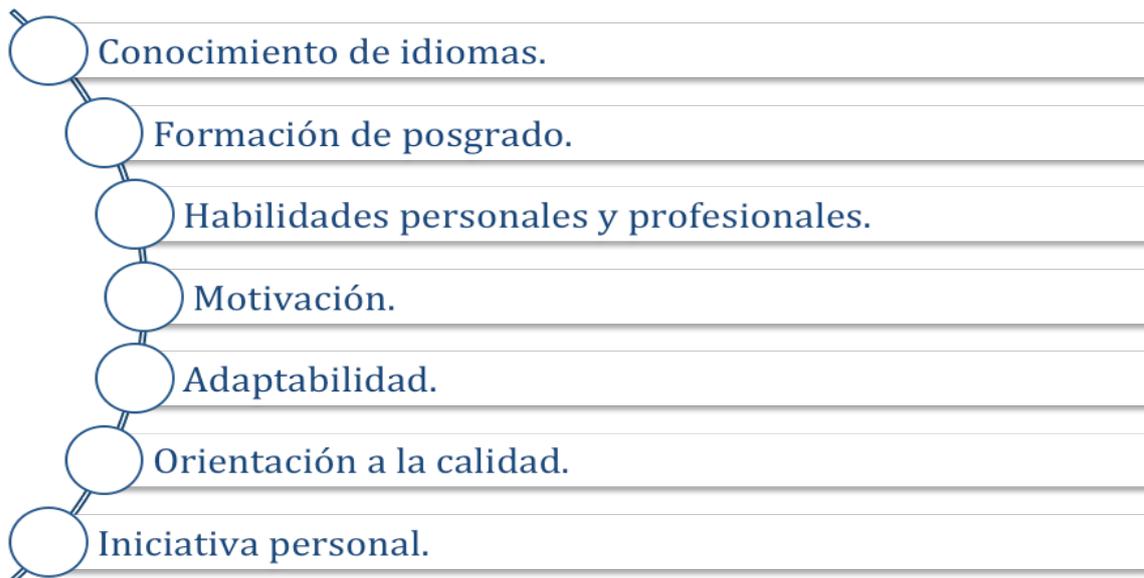
competencias mas especificas, están muy idealizados para el hombre y muy estereotipados para la mujer.

Por lo tanto, se puede deducir que las competencias profesionales no tienen sexo, además tampoco están diferenciadas en ningún documento. En la Escuela de Negocios de Nebrija hace un estudio donde se exponen las competencias que están cobrando cada vez más importancia en el nuevo paradigma económico y social, señala el informe. (García, 2013). Estas son:



La misma autora, en su "Segundo estudio de las demandas de los empleadores de titulados/as universitarios/as de la provincia de Valencia", de mayo de 2011, detalla que "los aspectos más valorados en la selección de titulados universitarios" son:





Todos son competencias profesionales de carácter tanto femenino como masculino. Tras realizar una extensa revisión bibliográfica, hay una cantidad muy escasa y limitada de documentos que realicen alguna diferenciación entre las competencias profesionales que se demandan en una entrevista para hombres y mujeres, no obstante, y retornado al tema anteriormente expuesto, debido a la discriminación laboral existente entre ambos géneros y la dificultad de las mujeres para acceder a dichos puestos, se puede crear una percepción de que sus competencias profesionales están desvalorizadas respecto a las de los hombres.

Por todo lo expuesto anteriormente, mi objetivo de trabajo es estudiar si las mujeres en el ámbito laboral perciben que sus competencias profesionales están desvalorizadas respecto a las de los hombres y/o si realmente se demanda el mismo nivel de estas competencias profesionales a un hombre que a una mujer.

#### **4. Método**

---

El problema que se plantea en esta investigación parte del estudio de las competencias profesionales y de la verificación de una desigualdad laboral en torno a como el mercado profesional, ve las competencias profesionales de un hombre y de

una mujer. Explorar las percepciones que tienen las mujeres sobre esta situación: ¿Lo perciben realmente así? ¿Lo ven injusto? ¿Cuales son las causas? ¿Que hacen para oponerse?.

Para la realización de la investigación se ha utilizado un diseño cualitativo fenomenológico ya que por el contexto por el que se lleva a cabo el estudio, es el diseño mas apropiado, “es probablemente el más flexible de todas las técnicas ya que abarca una variedad de métodos y estructuras aceptadas y como finalidad tiene la de comprender e interpretar” (Suárez, Del Moral Arroyo y González, 2013 ). Además hay escasos estudios que traten el tema por lo que ha sido otra razón para utilizar este diseño, puesto que esta metodología es la adecuada en estudios donde se quiere hacer una primera aproximación. Hemos usado como técnica cualitativa la de la entrevista para reforzar y evaluar los resultados.

La entrevista ha sido pasada a una muestra de 14 mujeres de entre 30 a 60 años. He dividido la muestra en dos grupos:

- G1: 7 mujeres con estudios superiores.
- G2: 7 mujeres con estudios básicos(algunas de ellas no habían acabado primaria).

Se divide la muestra para obtener una comparativa de ambos grupos, y ver si existen diferencias en la manera de cómo perciben ellas esa situación de desvalorización de competencias profesionales en comparación con los hombres. De esta manera se observa si en los puestos de mayor cualificación ocupados por el G1, se percibe de manera mas acentuada esta situación. El criterio de clasificación para el G1 son mujeres que tengan ciclo formativo, carrera universitaria, master..... y para pertenecer al grupo G2 tienen que haber obtenido la titulación de la ESO como máximo. Tal y como se muestra en la figura 3.

Los criterios de inclusión han sido que todas ellas hayan trabajado o estén trabajando y hayan realizado como mínimo una entrevista de selección, puesto que la entrevista elaborada se ha enfocado hacia el ámbito laboral y se quiere obtener la perspectiva de mujeres que hayan pasado por esa situación, además hay preguntas dirigidas hacia ese determinado momento de la entrevista de selección.

Figura 3: Perfil de las mujeres entrevistadas.

<b>Código:</b>	<b>Variables de edad y estudios.</b>		<b>Titulación:</b>
<b>MUJ1</b>	Edad: 45	Estudios: Superiores	Enfermera.
<b>MUJ2</b>	Edad: 56	Estudios: Superiores	Directiva de empresa.
<b>MUJ3</b>	Edad: 53	Estudios: Superiores	Asistente social.
<b>MUJ4</b>	Edad: 39	Estudios: Superiores	Doctora.
<b>MUJ5</b>	Edad: 31	Estudios: Superiores	Psicóloga.
<b>MUJ6</b>	Edad: 35	Estudios: Superiores	Auxiliar de Farmacia.
<b>MUJ7</b>	Edad: 33	Estudios: Superiores	Administrativa.
<b>MUJ8</b>	Edad: 45	Estudios: Básicos	Graduado escolar
<b>MUJ9</b>	Edad: 48	Estudios: Básicos	Graduado escolar
<b>MUJ10</b>	Edad: 54	Estudios: Básicos	Graduado escolar
<b>MUJ11</b>	Edad: 30	Estudios: Básicos	Graduado escolar
<b>MUJ12</b>	Edad: 51	Estudios: Básicos	Graduado escolar
<b>MUJ13</b>	Edad: 58	Estudios: Básicos	Graduado escolar
<b>MUJ14</b>	Edad: 33	Estudios: Básicos	Graduado escolar

Para el procedimiento de la recogida de datos, se estableció un contacto de manera telefónica con las participantes, explicándoles el proyecto y la finalidad de la entrevista, se concertó una cita con cada una de manera individual, y me desplace a los lugares acordados para realizar la entrevista.

Para la ejecución de las entrevistas se confeccionó una guía semiestructurada de preguntas ( anexo 1), donde se incluyeron las variables edad y estudios, e indicadores delimitados teóricamente para abordar el fenómeno de las trayectorias personales y las experiencias laborales de las mujeres. De esta manera, los ejes de las entrevistas versaron sobre:

- La organización socio laboral: acceso al trabajo, cargo que ocupan, las tareas realizadas, obstáculos formales e informales, procesos de promoción y ascenso para mujeres y varones en los escenarios de trabajo.
- Percepción de equidad de género y la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres: si se han sentido rechazadas de manera injusta, si se han echado para atrás alguna vez a la hora de ir a una entrevista por creer que no la iban a coger por le echo de ser mujer...

La elaboración de la entrevista se ha basado en dos encuestas, una de ellas mide el grado de satisfacción en el trabajo, la otra encuesta se basaba en una exploración de cómo valoraban los titulados de la UNED con experiencia laboral sus propias competencias genéricas (Luque, De Santiago, García y Gómez, 2009).

La entrevista consta de 11 ítems con los cuales se ha pretendido medir la percepción que tienen las mujeres en el ámbito laboral de sus competencias respecto a las de los hombres y si tenían un sentimiento de desvalorización. Estos ítems han sido agrupados por temas para seguir un orden y darle un sentido mas dinámico a la entrevista.

Se ha utilizado un protocolo que ha servido como guía de actuación a la hora de realizar las entrevistas, el cual se incluye en la parte de Anexos (2).

Para el análisis de datos se ha elaborado una matriz donde quedan reflejadas y resumidas las repuestas en categorías genéricas de las participantes.

### **3. Resultados**

---

La presentación de los resultados cualitativos suele responder, desde un punto de vista lógico, a las tres formas básicas de argumentación siguientes: descriptivas, explicativas e interpretativas.

La presentación descriptiva de los resultados se limita únicamente a exponer la posición de los entrevistados. La expresión explicativa establece relaciones lógicas entre los discursos o las prácticas con las características de los sujetos o grupos. Las formas interpretativas se orientan a acumular evidencias (por ejemplo contradicciones e inconsistencias) que permitan aflorar la estructura profunda –por tanto no evidente ni abiertamente explícita– del significado de las prácticas o discursos sometidos a análisis. (Fernández, 2016).

El objetivo de esta investigación es el de saber si la muestra de mujeres a las que hemos entrevistado sienten que se demandan las mismas competencias a los hombres que a las mujeres y si se exige el mismo nivel de esas mismas competencias.

En el siguiente cuadro se recogen las ideas principales obtenidas de las entrevistas, que hacen referencia a los aspectos a tratar en ambos objetivos.

<b>PREGUNTA</b>	<b>ANÁLISIS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<p><b>¿Cree que es un obstáculo o un facilitador ser mujer a la hora de acceder a un puesto de trabajo?.</b></p>	<p>En este ítem las 14 mujeres entrevistadas contestaron que es un obstáculo ser mujer.</p>	<p><u>(IDEM MUESTRA TOTAL)</u>            “Un obstáculo, porque normalmente se asocian las tareas domesticas y el cuidado de los hijos con las mujeres y eso dificulta el acceso”</p>
<p><b>¿Bajo las mismas circunstancias y condiciones académicas/de estudios, se perciben diferencias en los cargos de trabajo, es decir se perciben diferencias en el cargo que ocupa un hombre y una mujer teniendo el mismo nivel de estudios?.</b></p>	<p>En este ítem 9 mujeres de las 14 contestaron que si perciben diferencias en los cargos de trabajo, y 5 de ellas afirmaron no notar diferencias.            -MUJ7, MUJ8, MUJ9, MUJ10, MUJ11 ,MUJ12, MUJ13 y MUJ14 si.            -MUJ1, MUJ2, MUJ3, MUJ4, MUJ5 Y MUJ6 no.</p>	<p><u>MUJ13:</u>            “Si, normalmente los hombres tiene mas facilidad para acceder a puestos de mayor responsabilidad”</p> <p><u>MUJ5:</u>            “No, si son bajo las mismas circunstancias, en mi opinión, tienen las mismas posibilidades, además las mujeres estamos ganando terreno, esto no es como antes”</p>
<p><b>¿Cuáles cree que son las problemáticas de las mujeres en el mercado laboral?.</b></p>	<p>En esta pregunta todas las entrevistadas coinciden en dos cosas: conciliar la familia con el trabajo y el echo de quedarse embarazada.</p>	<p><u>(IDEM MUESTRA TOTAL)</u>            “ La asociación de vida familiar y hogar con las mujeres”</p>

<p><b>¿Ha notado una mayor cantidad de ascensos masculinos que femeninos?.</b></p>	<p>Todas las participantes hablando en general , afirman que hay mayor cantidad de ascensos masculinos en los puestos de mas elevados cargos. Cabe destacar que las entrevistadas MUJ1, MUJ2, MUJ3, MUJ4, MUJ5 ,MUJ6 cuando hablan específicamente de su trabajo, dicen no notar un ascenso mas notorio de hombres de que mujeres</p>	<p><u>MUJ9:</u> “Generalmente en los cargos superiores, bancos, empresas medianas o grandes.... Los cargos los ostentan los hombres, por lo que si, hay mas ascensos masculinos”</p> <p><u>MUJ1:</u> “En mi caso los ascensos son equitativos, es mas, te diría que ascienden a mas mujeres que a hombres, también he de decir que la plantilla esta formada en su 70% por mujeres”</p>
<p><b>¿Usted cree que existe igualdad entre hombres y mujeres a la hora de promocionar a puestos de mayor responsabilidad dentro de una empresa?.</b></p>	<p>Las 14 participantes afirman y coinciden en que se promociona más a los hombres.</p>	<p><u>MUJ9 y MUJ12</u> hacen la siguiente afirmación respectivamente: “ en las empresas privadas siempre los hombres tienen mas facilidad para acceder a un puesto superior porque suponen que los hombres pueden dedicar mas tiempo al trabajo” y “ a la hora de acceder a empresas privadas los hombres tienen mas facilidades”</p>
<p><b>¿Cree usted que hay igualdad entre hombres y mujeres respecto al nivel de estabilidad laboral en los puestos de trabajo?.</b></p>	<p>MUJ1, MUJ3, MUJ4, MUJ5, MUJ6, MUJ8, MUJ9 ,MUJ10 afirma no sentir diferencias en la estabilidad laboral.</p> <p>MUJ2, MUJ7, MUJ11, MUJ12, MUJ13 y MUJ14 también afirman no notar diferencia en la estabilidad del puesto pero mencionan el echo del embarazo.</p>	

<p><b>¿Piensas que desde los altos cargos de una empresa, se le da mas prioridad y/o mas valor a la opinión aportada por un trabajador que por una trabajadora? .</b></p>	<p>Todas las entrevistadas menos MUJ10 y MUJ13 piensan que se les da el mismo valor a la opinión si ocupan el mismo cargo dentro de la empresa, estas dos participantes creen la opinión de la mujer frente a la del hombre no se escucha tan rápido.</p>	<p><u>MUJ6:</u>  “Por supuesto la opinión es igual de valorada si la dice un hombre que una mujer, puesto que las ideas, son ideas y ninguna empresa descarta ideas”</p> <p><u>MUJ10:</u>  “Evidentemente al hombre siempre lo tienen mas en cuenta”</p>
<p><b>¿Usted cree que existen diferencias en las competencias laborales demandadas a hombres y mujeres?.</b></p>		<p>Las participantes tienen una opinión común en respuesta a este ítem, piensan que las competencias van ligadas al cargo y que por lo general los altos cargos son masculinos por lo que mas que diferencias en las competencias laborales demandadas, sus respuestas reflejan una atribución de ciertas competencias profesionales como masculinas y femeninas respectivamente.</p> <p>Es decir, no piensan que halla diferencias en las competencias profesionales demandadas, pero si piensan que ciertas competencias profesionales son mas atribuidas a los hombres que a las mujeres y que por lo tanto depende del puesto que se requiera.</p>
<p><b>¿ Se demandan a las mujeres y a los hombres un nivel diferente de las mismas competencias?.</b></p>	<p>4 participantes (MUJ9, MUJ11, MUJ12 y MUJ14) creen que a las mujeres siempre se les exige mas que a los hombres.</p>	<p><u>MUJ14:</u>  “Siempre hay una mayor exigencia, siempre”</p> <p><u>MUJ2:</u>  “El nivel de exigencias es el mismo “</p>

<p><b>¿ A nivel personal cree usted que haya alguna diferencia en las competencias profesionales que tienen los hombres , y las mujeres? Si es así ¿Por qué?¿Cuales?.</b></p>	<p>Toda la muestra afirma que no.</p>	<p><u>MUJ1:</u>          “No, las competencias van con la persona no dependen del sexo que seas”</p>
---	---------------------------------------	--

#### **4. Discusión y Conclusiones.**

Los atributos asignados a varones y mujeres se “cristalizan” como competencias masculinas y femeninas; como tareas o profesiones masculinas o femeninas. Esta atribución de género condiciona a las competencias y se evidencia cuando observamos a personas de un mismo sexo desarrollando diferentes competencias según como lo aprendieron en su comunidad de referencia o la situación social en la que están insertas (Formujer, 2003). Como se ha hecho hincapié en la parte introductoria del trabajo, actualmente siguen existiendo estereotipos de genero en el ámbito laboral, lo que propicia y alimenta esta idea de diferenciación de competencias en femeninas y masculinas respectivamente. Este sentimiento de discriminación laboral actual, se refleja en las respuestas obtenidas en la mayoría de los ítems de la entrevista, lo hace de manera mas notoria en el ítem 2 “¿Cree que es un obstáculo o un facilitador ser mujer a la hora de acceder a un puesto de trabajo?” ya que el 100% de las entrevistadas afirmó considerar que es un obstáculo. No obstante, he mencionar el resultado del ítem 3 “¿Bajo las mismas circunstancias y condiciones académicas/de estudios, se perciben diferencias en los cargos de trabajo, es decir se perciben diferencias en el cargo que ocupa un hombre y una mujer teniendo el mismo nivel de estudios?” puesto que, habiendo contestado todas de manera negativa en el ítem anterior, en esta pregunta 9 participantes afirman percibir diferencias y 5 mujeres dicen no haber notado diferencias, ¿ A que se debe un porcentaje de respuestas tan parejo, cuando el sentimiento de discriminación era total entre entre ellas? ¿Por qué hay 5 mujeres que no ven diferencias en los cargos de trabajo?, las mujeres que

dicen no notar diferencias pertenecen a los códigos : MUJ1, MUJ3, MUJ4, MUJ5 y MUJ6 los puestos de las cuales son enfermería , asistente social , doctora, psicóloga y auxiliar de farmacia son puestos estereotipados socialmente como trabajos con una carga de roles profesionales sesgados enfocados para el genero femenino, lo que puede influir en la respuesta, ya que son sectores ocupados en su mayoría por mujeres. Lo mismo pasa con la respuesta a la pregunta 6 “¿Ha notado una mayor cantidad de ascensos masculinos que femeninos?”, donde las mismas mujeres hablan específicamente de su trabajo, cuando dicen no notar un ascenso mas notorio de hombres de que mujeres.

La percepción que tienen las mujeres de si se demandan las mismas competencias profesionales a los hombres que a las mujeres en una entrevista de trabajo, se analiza en la respuesta al ítem 10 “¿Usted cree que existen diferencias en las competencias laborales demandadas a hombres y mujeres? Las participantes tienen una opinión común en respuesta a este ítem, piensan que las competencias van ligadas al cargo y que por lo general los altos cargos son masculinos por lo que mas que diferencias en las competencias laborales demandadas, sus respuestas reflejan una atribución de ciertas competencias profesionales como masculinas y femeninas respectivamente dependiendo de la profesión que desempeñen. Es decir, no piensan que halla diferencias en las competencias profesionales demandadas, pero si creen que ciertas competencias son mas atribuidas a los hombres que a las mujeres y que por consiguiente depende del puesto que se requiera.

En cuanto a si creen que existe una diferenciación en los niveles demandados de estas competencias según sean hombres o mujeres, las participantes 4 de las 14 mujeres entrevistadas piensan que a las mujeres se les exige mas que a los hombres.

En referencia al resultado final del trabajo, se puede afirmar que menos de la mitad de la muestra siente una diferenciación en el nivel de competencias exigidas a un hombre y a una mujer. Personalmente todas afirman que las competencias profesionales son las mismas para los hombres que para las mujeres, “si han recibido la misma formación y tienen la misma experiencia, no puede existir diferencia alguna” reitera una de las entrevistadas. De una manera general se llega a la conclusión de que perciben una diferenciación en la competencias demandadas a un hombre y a una mujer, podemos atestiguar que esta relación se fundamenta en gran parte debido a los roles de genero que se establecen socialmente y de manera estereotipada a ciertos sectores laborales, y no a que halla una relación determinante entre el sexo de una persona y la capacidad (poder y querer) de realizar una tarea, es decir a que existan

competencias masculinas y femeninas.

En cuanto a las limitaciones del estudio, hay que destacar el echo de que existe una línea débil de publicaciones donde se realice un estudio de investigación en base a la definición y conceptualización de las competencias profesionales, a pesar de que estas están a la orden del día y cada vez adquieren mas valor a la hora de la selección de personal y en la gestión de RRHH. También cabe enfatizar que existen contradicciones en estas investigaciones en cuanto a la definición de las competencias en si.

Personalmente he notado falta de información y de la existencia de alguna encuesta encarada a este termino, ya que actualmente no hay ninguna que mida esta percepción en la que se ha trabajado a lo largo de todo el estudio y por lo tanto la entrevista realizada podría haberse formulado de una manera mas profunda si ya se hubiera elaborado alguna investigación mas intensa sobre el tema. Por otro lado, al ser una aproximación cualitativa la conclusión no se puede extrapolar a toda la población, para ello habrá que realizar estudios mas cuantitativos para poder llegar a generalizarla.

## 5. Bibliografía

---

BARBERÀ, E; RAMOS, A; SARRIÓ, M.(2003) Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. En: Anuario de Psicología, vol. 34, no. 2, p. 267-278.

CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (1999): «Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino» Carrasco (ed.): Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas, Icaria Editorial.

CIDEC, (1999). Competencias profesionales. Enfoques y modelos a debate. *Cuadernos de trabajo del CIDEC, Centro de investigación y documentación sobre problemas de la economía, el empleo y las cualificaciones profesionales.*(27).

CORAL DEL RÍO, OLGA ALONSO-VILLAR. (2007) Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios. Universidad de de Vigo.

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA) Cuarto trimestre de 2016, 26 de enero de 2017.

FERNÁNDEZ NÚÑEZ, L. (2006) ¿Cómo analizar datos cualitativos? Institut de Ciències de l'Educació. Universitat de Barcelona. Butlletí La Recerca ISSN: 1886-1946 / Depósito legal: B.20973-2006 Ficha 7. Octubre, 2006.

FORMUJER. (2000) Instituto Nacional de Aprendizaje Junio, 2000. Programa Formujer Género y competencias laborales

- GALLART. M.A, JACINTO, CLAUDIA. Competencias laborales: Tema clave en la articulación educación-trabajo. Publicado con autorización de los editores. Tomado del Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP.
- GARCÍA. A.(2013) Competencias profesionales más valoradas, qué debe fomentar la universidad. 3 de Abril , 2013.
- GARCÍA, H. Instituto Politécnico Nacional. Comportamiento Organizacional. Unidad Interdisciplinaria en Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas.
- LEVY-LEBOYER, C. (2001). Gestión de las Competencias. Barcelona. Ed. Gestión 2000.
- LOPEZ ZAFRA. E, GARCIA RETAMERO. R, DIEKMAN. A, EAGLY.A (2014). Dynamics of gender stereotypes and power: A cross-cultural study. Pages 213-219 | Published online: 23 Jan 2014.
- LUQUE PULGAR, E: DE SANTIAGO, C . GARCÍA CEDEÑO, GÓMEZ GARRIDO, M. Encuesta piloto sobre competencias genéricas a egresados de la UNED. Junio 2009.
- PASTOR, R. (1998) Asimetría genérica y representaciones del género. En J. Fernández (Coord.), Género y sociedad (pp.207-236). Madrid: Pirámide.
- PROGRAMA FORMUJER (2003) .Género y formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Montevideo: Cinterfor/OIT. 192 p. ISBN: 92-9088-147-X
- RIONDA RODRÍGUEZ. D (2014).Competencias profesionales con perspectiva de es género. Técnico del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA). Universidad de Oviedo 28 Noviembre.
- SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN. Cuarto Año de Agroindustria Guía para la preparación de un protocolo de entrevista.

STROOBANTS, M. (1994) La visibilité des compétences. En: F. Ropé y L. Tanguy (con la dirección de) *Savoirs et compétences*. París: L'Harmattan, Logiques Sociales.

SUÁREZ RELINQUE. C, DEL MORAL ARROYO. G, GONZÁLEZ FERNÁNDEZ . MT. Consejos prácticos para escribir un artículo cualitativo publicable en Psicología. *Tips for writing a publishable qualitative article in Psychology*. Departamento de Educación y Psicología Social, Universidad Pablo Olavide, España. Volume 22, Issue 1 , April 2013, Pages (71-79).

VALCÁRCEL FERNÁNDEZ, M . JATO SEIJAS , E. (2012) Las profesiones de género, perfiles y competencias. Universidad de Santiago y Universidad de Vigo.

VARGAS ZUÑIGA , F.(2004). 40 . *Preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo: Cinterfor

## 6. Anexos: \_\_\_\_\_

### ▪ Anexo 1:

## Entrevista:

### ❖ Estudios:

-Superiores:\_\_\_ Tipo:\_\_\_\_\_

-Básicos: \_\_\_ Tipo:\_\_\_\_\_

### ❖ Edad:\_\_\_\_\_

1. ¿Cuál es tu situación laboral actualmente? ¿Dónde trabajas? Si no es así , ¿Donde trabajo por ultima vez?.
2. ¿Cree que es un obstáculo o un facilitador ser mujer a la hora de acceder a un puesto de trabajo?¿Por qué?
3. ¿Bajo las mismas circunstancias y condiciones académicas/de estudios, se perciben diferencias en los cargos de trabajo, es decir se perciben diferencias en el cargo que ocupa un hombre y una mujer teniendo el mismo nivel de estudios ?
4. ¿Cuáles cree que son las problemáticas de las mujeres en el mercado laboral?
5. ¿Ha notado una mayor cantidad de ascensos masculinos que femeninos?

6. ¿Usted cree que existe igualdad entre hombres y mujeres a la hora de promocionar a puestos de mayor responsabilidad dentro de una empresa?
7. ¿Cree usted que hay igualdad entre hombres y mujeres respecto al nivel de estabilidad laboral en los puestos de trabajo?
8. ¿Piensas que desde los altos cargos de una empresa, se le da mas prioridad y/o mas valor a la opinión aportada por un trabajador que por una trabajadora?
9. ¿Usted cree que existen diferencias en las competencias laborales demandadas a hombres y mujeres?
10. ¿ Se demandan a las mujeres y a los hombres un nivel diferente de las mismas competencias?
11. ¿ A nivel personal cree usted que haya alguna diferencia en las competencias profesionales que tienen los hombres , y las mujeres? Si es así ¿Por qué?¿Cuales?

- Anexo 2:

## Protocolo de actuación.

### GUÍA DE LA ENTREVISTA SEGUIMIENTO:

**Objetivo:** Explorar las percepciones que tienen las mujeres en base a si existen o no diferencias en las demandas de las competencias profesionales de ellas respecto a las que le son solicitadas a los hombres, o si las empresas exigen el mismo nivel de estas a un genero y a otro.

### Referencia técnica, contextual y demográfica de la entrevista:

- + **Método:** entrevista.
- + **Técnica:** semiestructurada y abierta.
- + **Fecha:** Del 13-04-2017 al 30-4-2017.
- + **Duración:** tiempo total, generalmente oscila entre 20 y 30 minutos.
- + **Lugar:** Casa de la entrevistada.
- + **Contexto:** estábamos sentadas en el comedor o cocina de la casa.
- + **Sujeto:** Mujeres de 30 a 60 años.
- + **Criterio de muestra teórica:** 7 mujeres con estudios superiores y 7 mujeres con estudios básicos.

Las preguntas se desarrollan tratando de llevar la secuencia marcada en la entrevista del anexo 1, tomando en cuenta que la flexibilidad es primordial para adecuarse al discurso de la persona entrevistada sin perder de vista el tema y objetivos de la investigación:

#### a. Rapport:

- ❖ Primera Fase: me presento les explico el motivo de la entrevista y doy a conocer a la persona el objetivo de mi trabajo de investigación científica.
- ❖ Segunda Fase: doy a lugar a las preguntas de iniciación y empatía, son sencillas y tienen como fin establecer la comunicación cómoda y fluida.

**b. Demográficas:** las preguntas que le realizo tienen como fin confirmar que la persona a la que voy a entrevistar se autoevalúa como poseedora de una sabiduría especial en el tema que estoy estudiando. Por ejemplo, ¿Conoce usted del tema en estudio? ¿Tienes alguna duda respecto a lo que son las Competencias profesionales?.

**d. De evaluación:** al final de la entrevista le realizo preguntas para ver si a la persona entrevistada le ha quedado algún tema que quería comentar y para tener conocimiento de cómo se ha sentido a lo largo de la entrevista . ¿Piensa que me ha conversado todo lo que deseaba?, ¿Ha quedado algún tema pendiente?, ¿Cómo se ha sentido durante la entrevista?

**e. De retorno:**¿Le gustaría continuar esta entrevista?, ¿qué temas le gustaría abordar?

➤ **Procedimiento:**

Me pongo en contacto mediante una llamada telefónica con las personas que he seleccionado para hacerles la entrevista, son todo personas conocidas de ámbito familiar y social por lo que la selección fue relativamente fácil ya que las elegí en base a las características que necesitaba para cada uno de los dos grupos, y al ser conocidas disponía de sus teléfonos personales.

En la llamada les explico que necesito una mujer con sus características para hacerle una entrevista y les comento que es para el TFG y finalmente concreto fecha y hora para personarme en su casa para la realización de la entrevista.

Una vez en sus domicilios me dispongo a la explicación de mi motivo de estudio y les expongo que son las competencias profesionales , dando paso a la primera y segunda fase del Rapport , continuo con las preguntas de la entrevista (anexo 1) , una vez terminada la entrevista les hago las preguntas demográficas de evaluación y de retorno. Este proceso tiene una duración aproximada de 20-30 minutos.

Al finalizar el proceso les doy las gracias por su colaboración y les hago saber lo importante que es para mi estudio su opinión mostrándoles gratitud por su participación.

