

PREPRINT: La disponibilidad para el trabajo de los estudiantes de máster desde una perspectiva de género

PREPRINT: The Availability for Work of Master Students from a Gender Perspective

PREPRINT: A disponibilidade para o trabalho de estudantes de mestrado a partir de uma perspectiva de gênero

María José Gómez-Torres
Universidad de Sevilla
Sevilla, España
gomeztor@us.es
<http://orcid.org/0000-0002-4797-3681>

Antonia López-Martínez
Universidad de Sevilla
Sevilla, España
anlomar@us.es
<http://orcid.org/0000-0003-3460-9546>

Resumen: Introducción. El presente estudio se centra, desde la perspectiva de género, en la disponibilidad hacia el trabajo de un sector de la población universitaria. Es una aportación más al Proyecto I+D+i “Retos Investigación”: RTI2018-098794-B-C31 DINARISK XXI, orientado a los retos de la sociedad, y del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea. **Objetivo.** Tiene dos objetivos básicos, por una parte, conocer la predisposición hacia el trabajo de los estudiantes de postgrado y, por otra parte, realizar un perfil de las personas participantes a través de sus características personales, formativas y laborales. **Metodología.** Se ha contado con la participación de 176 estudiantes de postgrado, siendo la mayoría mujeres con una frecuencia de 109 personas (61,9%) frente a 67 hombres (38,1%). Se ha hecho uso de una metodología basada en el análisis comparativo de datos de diferentes grupos, a través de puntuaciones medias, desviaciones típicas y T-Student, para establecer relaciones entre ellos y

explicar las variaciones que se manifiestan en los mismos. **Resultados y conclusiones.** Los resultados desde un enfoque general muestran diferencias significativas que ofrecen conclusiones entre las distintas modalidades de empleo y la predisposición hacia las mismas, en función del área de conocimiento al que pertenecen los estudios que cursan y en función del género.

Palabras clave: Enseñanza superior; actitud hacia el trabajo; trabajo de las mujeres; cuestionario.

Abstract: Introduction. This study focuses on the availability to work of a sector of the university population from a gender perspective. It is one more contribution to the R+D+i Project “Research Challenges”: RTI2018-098794-B-C31 DINARISK XXI, which is oriented to the challenges of society, and of the European Regional Development Fund (ERDF) of the European Union. **Objective.** It has two basic objectives, on the one hand, to know the predisposition towards work of the postgraduate students and, on the other hand, to make a profile of the participants through their personal, formative and working characteristics. **Method.** To this end, 176 postgraduate students have participated, most of them women with a frequency of 109 persons (61.9%) as opposed to 67 men (38.1%). The methodology based on the comparative analysis of data from different groups, through mean scores, standard deviations and T-Student, has been used to establish relationships between them and explain the variations that occur in them. **Results and conclusions.** The results from a general approach show significant differences that offer conclusions between the different employment modalities and the predisposition towards them, depending on the area of knowledge to which the studies being studied belong and on the gender.

Keywords: Higher education; work attitude; women’s work; questionnaire.

Resumo: Introdução. Este estudo centra-se, numa perspectiva de género, na disponibilidade para trabalhar de um sector da população universitária. . Trata-se de mais uma contribuição para o projecto de I+D+i “Desafios da Investigação”:

RTI2018-098794-B-C31 DINARISK XXI, orientado para os desafíos da sociedade, e do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) da União Europeia.

Objetivo. Tem dois objectivos básicos, por um lado, conhecer a predisposição para o trabalho dos alunos de pós-graduação e, por outro, fazer um perfil dos participantes através das suas características pessoais, formativas e laborais.

Metodología. ~~Para isso,~~ Participaram 176 estudantes de pós-graduação, na sua maioria mulheres, com uma frequência de 109 pessoas (61,9%) contra 67 homens (38,1%). Uma metodologia baseada na análise comparativa de dados de diferentes grupos, através de notas médias, desvios padrão e T-Student, tem sido utilizada para estabelecer relações entre eles e explicar as variações que neles se manifestam. **Resultados e Conclusão.** Os resultados de uma abordagem geral mostram diferenças significativas que oferecem conclusões entre as diferentes modalidades de emprego e a predisposição para as mesmas, dependendo da área de conhecimento a que pertencem os estudos em estudo e do género.

Palavras-chave: Ensino superior; atitude perante o trabalho; trabalho das mulheres; questionário.

Introducción

El alto nivel de desempleo al que se enfrenta la juventud egresada universitaria y la falta de oportunidades de trabajo, acorde a su formación, son dos de los grandes retos a los que se enfrenta nuestra sociedad. Dentro de la Unión Europea, España continúa siendo uno de los países con mayor tasa de desempleo lo que origina, en numerosos casos, una falta de adecuación entre la formación alcanzada por las personas demandantes y el puesto de trabajo ocupado ([Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018](#); [Eurostat, 2019](#)). El nivel de estudios alcanzado sigue jugando un papel fundamental en la disponibilidad hacia el empleo de los/las jóvenes universitarios/as; sin embargo, el incremento actual en el nivel de estudios de la población que busca trabajo está generando un desajuste en el mercado laboral, debido a que las empresas suelen ofrecer puestos de trabajo

que requieren una formación inferior a la que poseen las personas solicitantes de empleo ([Sánchez-Castañeda, 2014](#); [Sánchez-Sellero, Sánchez-Sellero, Cruz-González y Sánchez-Sellero, 2018](#)).

La disponibilidad para el trabajo se define a partir de la suma de dos factores que deben confluír simultáneamente en una persona: que quiera trabajar, por un lado, y que pueda hacerlo, por otro. Ambos factores determinarán que, finalmente, una persona acepte o no un trabajo en concreto, y en el primer caso que decida mantenerse en él. Estar dispuesto/a a aceptar un empleo representa tanto un ejercicio de análisis de la situación de partida individual como una toma de decisión final que debe realizarse sopesando distintas modalidades de disponibilidad laboral como son: la geográfica, de desplazamiento, la temporal, la salarial, sobre estabilidad y la ocupacional que representan, todas ellas, condicionantes asociados al trabajo al que se aspira ([Alonso, 2004](#)). En el caso de una disponibilidad negativa –no querer trabajar o no poder hacerlo– hay que tener en cuenta que ambas son circunstancias personales susceptibles de ser modificadas. También, es necesario considerar que la disponibilidad positiva hacia el trabajo no es una variable que propicie, por sí sola, el acceso a un empleo, ya que entran en juego otros factores resolutivos como son, por ejemplo, la situación del mercado laboral, las características físicas y psicológicas de la persona, la suerte y la formación, entre otros. En este sentido, los estudios de máster y de postgrado son una fórmula eficaz para ampliar la formación de los egresados que incrementa, fehacientemente, las posibilidades de encontrar empleo una vez concluida la formación realizada.

Estudios desarrollados por el Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, Edición Máster 2017 ([Michavila, Martínez, Marín-González, García-Peñalvo y Cruz-Benito, 2018](#)) y el llevado a cabo por [Pérez-Carbonel y Ramos \(2015\)](#), destacan “un cambio de tendencia en cuanto a las preferencias marcadas por los y las jóvenes ante el empleo” (p. 735). Otros estudios ([Albert, Escot y Fernández, 2010](#); [Pérez-Carbonel y Ramos, 2015](#); [Sánchez, Suárez, Manzano,](#)

[Oliveros, Lozano, Fernández y Malik, 2011](#); [Ventura y Quero, 2013](#); [Zubiri, 2013](#)) inciden en la creciente importancia que está adquiriendo el denominado *salario emocional* a la hora de aceptar un empleo. Un concepto delimitado por aspectos como la flexibilidad y la autonomía en el trabajo, los programas de formación y las medidas de conformidad de la vida personal y laboral, que constituyen reivindicaciones históricas de las mujeres para superar la auto-limitación profesional a la que se veían abocadas frente a un mercado laboral inflexible y excluyente.

Los estudios señalados muestran que las diferencias entre hombres y mujeres se van difuminando, aunque entre los universitarios varones se sigue dando más importancia a aspectos como los altos ingresos del empleo, su prestigio y que les permita llegar a adoptar el rol de directivo en una empresa propia. Las universitarias, por su parte, otorgan más importancia a las relaciones personales y al reconocimiento profesional entre compañeros y directivos de la empresa. Estudios como los realizados por [\(Gómez-Carrasco y Gallego-Herrera, 2016](#); [Navarro y Casero, 2012](#); [Olivares y Olivares, 2013](#); [Pérez-Carbonel y Ramos, 2015](#)) destacan que el género es un factor diferenciador en la elección de estudios y de trabajo por parte de las personas jóvenes. En este sentido, [\(Pérez-Carbonel y Ramos, 2015](#), indican que “existen diferencias sesgadas por la identidad de rol y del estereotipo de género de los/as estudiantes en las aulas respecto a la empresa en la que les gustaría trabajar al terminar su periodo de formación en la universidad.” (p. 735)

En la misma línea [\(Pérez-Carbonel y Ramos, 2015, p. 735\)](#) afirman con otros autores [\(González, 2001](#); [Rodríguez y Santos, 2008](#); [Vargas, 2011](#)) que el nivel de deseo de crear una empresa propia es mayor en hombres que en mujeres”.

Objetivos

El presente trabajo persigue dos objetivos básicos que se señalan seguidamente: a) delimitar las principales características personales, académicas y laborales de una muestra de personas matriculadas en los estudios de máster realizados en las universidades de Sevilla y Granada durante el curso académico 2018-2019, y b) aportar más conocimiento respecto a la disposición hacia trabajo que exhiben los/as universitarios/as de la muestra estudiada adoptando, en el análisis realizado, una perspectiva de género.

Metodología

Se ha hecho uso de una metodología empírica-analítica, también llamada positivista, cuantitativa o racionalista, por su amplio uso dentro de las Ciencias Sociales, fundamentada tanto en la experimentación como en la lógica empírica, basada en el análisis comparativo de datos de diferentes grupos de sujetos para establecer relaciones entre ellos y explicar las variaciones que se manifiestan en los mismos.

Muestra

Este estudio se ha desarrollado con un total de 176 estudiantes de postgrado que se encuentran matriculados/as, en distintas titulaciones de máster, durante el curso académico 2018-2019 en las áreas de conocimiento de Ciencias y Humanidades de la Universidad de Sevilla y Granada. Para la selección de la muestra se ha utilizado un muestreo intencionado, en base al criterio de participación voluntaria, directa y continuada. Finalmente, la muestra ha quedado constituida por nueve grupos de estudios de postgrado de distintas titulaciones de máster como puede apreciarse con mayor detalle en la siguiente [Tabla 1](#):

Tabla 1: Muestra

Titulación Máster	Facultad	Universidad	Nº
Consultoría Laboral	Ciencias de Trabajo y de la Seguridad Social	U. Sevilla	16
Investigación Translacional y Medicina Personalizada	Medicina	U. Granada	14
Biomedicina Regenerativa	Medicina	U. Granada	11
Dirección, Evaluación y Calidad en las Instituciones Educativas	Ciencias de la Educación	U. Sevilla	16
Ingeniería Agronómica	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica (ETSIA)	U. Sevilla	18
Psicopedagogía	Ciencias de la Educación	U. Sevilla	32
Biotecnología	Ciencias	U. Granada	22
Formación y Orientación para el Trabajo	Ciencias de la Educación	U. Sevilla	18
Acceso a la abogacía	Derecho	U. Sevilla	29
		Total	176

Nota: elaboración propia.

Como se aprecia en la [Tabla 1](#) las personas participantes se distribuyen, por una parte, entre siete másteres de la Universidad de Sevilla (129 estudiantes, 73,3%) y, por otra parte, en tres másteres de la Universidad de Granada (47 estudiantes, 26,7%). Los estudios de postgrado a los que pertenece la muestra se han dividido en las áreas de Humanidades (64 estudiantes, 36,4%), con cinco grupos de máster (Consultoría laboral, Dirección, evaluación y Calidad de las Instituciones Educativas, Psicopedagogía, Formación y Orientación para el Trabajo y Acceso a la abogacía), y de Ciencias (112 estudiantes, 63,6%), con cuatro grupos de máster (Investigación Translacional y Medicina Personalizada, Biomedicina Regenerativa, Ingeniería Agronómica y Biotecnología).

El estudiantado participante pertenece a seis facultades y escuelas de estudios superiores, distribuidos entre las universidades de Sevilla y Granada, como se aprecia en la [Tabla 1](#). En la Universidad de Sevilla los/as estudiantes se distribuyen en cuatro facultades: la Facultad de Ciencias de la Educación (66 estudiantes, 37,5%); la Facultad de Derecho (29 estudiantes, 16,5 %); la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica (18 estudiantes, 10,2%) y la Facultad

de Ciencias del Trabajo (16 estudiantes, 9,1%). Por parte de la Universidad de Granada los/as estudiantes se reparten entre dos facultades: la Facultad de Medicina (25 estudiantes, 14,2%) y la Facultad de Ciencias (22 estudiantes (12,5%).

Instrumento

Para la recolección de los datos se ha utilizado la adaptación del cuestionario denominado “Escala de actitudes hacia el empleo” (Blanch, 1990; Martínez, García y Maya, 2001; Marín, Garrido, Troyano y Bueno, 2002; Izquierdo, Hernández, Maquilón y López, 2011; Gómez-Torres, Rodríguez-Santero y Gil-Flores, 2019) compuesto por 120 ítems. Los 38 ítems iniciales, que anteceden a las series de ítems centradas en las actitudes hacia el empleo, persiguen obtener una caracterización de la muestra, dividiéndose en tres apartados: ámbito personal (ítems del 1 al 10); ámbito formativo (ítems del 11 al 20) y ámbito laboral (ítems del 21 al 38).

Los restantes 82 ítems componen las series, en una escala tipo Likert, que se estructuran según los siguientes indicadores: a) *Serie 1: Centralidad del empleo (ítems 39 al 52)* con 14 ítems que miden la importancia que las personas conceden al empleo en las circunstancias contemporáneas de su vida; b) *Serie 2 y Serie 3: Explicación del desempleo: atribución interna y atribución externa (ítems del 53 al 67)* con 15 ítems que pretenden valorar las causas del desempleo actual, o anterior a su situación presente como ocupado/a; c) *Serie 4: Auto-concepto personal y profesional (ítems del 68 al 87)* compuesta de 20 ítems con alternativas de respuesta concernientes a las propias percepciones sobre su autoimagen, autoestima, autoevaluación, auto-presentación y expectativas de desarrollo individual; d) *Serie 5: Disponibilidad o motivación hacia el empleo (ítems del 88 al 109)* con 21 ítems referidos a la disponibilidad subjetiva hacia al empleo que indican las personas participantes; e) *Serie 6: Estilo de búsqueda de empleo (ítems del 110 al 120)* compuesta de 11 ítems que solicitan información sobre la frecuencia, o el

grado de actividad, que una persona demandante de empleo dedica a la búsqueda de este.

El instrumento, ya validado con anterioridad (Blanch, 1990; Izquierdo, Hernández, Maquilón y López, 2011; Marín, Garrido, Troyano y Bueno, 2002; Martínez, García y Maya, 2001), muestra un alto índice de fiabilidad, alcanzando una puntuación en el estadístico Alfa de Cronbach de 0,874 (el valor mínimo se sitúa en el 0,80).

Procedimiento

Los datos fueron recogidos durante el segundo cuatrimestre del curso académico 2018- 2019, entre los/as estudiantes matriculados/as en los grupos de Máster ya indicados en la [Tabla 1](#). El cuestionario fue distribuido en formato papel, contándose para el reparto y la recogida con la colaboración tanto del profesorado responsable de los cursos como de los/as estudiantes pertenecientes a los grupos estudiados. El análisis descriptivo y las pruebas de contraste, *T de Student* y *Chi cuadrado*, a las que se han sometido los datos recogidos se acometieron mediante el paquete estadístico SPSS+, versión 24.0, lográndose un nivel de confianza superior al 95% ($p=0.05$).

Resultados

En el presente estudio han participado 176 personas estudiantes de postgrado, siendo la mayoría mujeres con una frecuencia de 109 (61,9%) frente a los hombres 67 (38,1%). Distribuidos según la edad de la forma siguiente: edades comprendidas entre 20 y 25 años con un porcentaje levemente superior de mujeres (79,8%) frente a hombres (70,1%). Las comprendidas entre 26 y 30 años con un porcentaje de 16,5%. Con 36 años o más, hay un porcentaje de 4,5% y finalmente, entre 31 y 35 años 2,8%. La nacionalidad predominante entre la muestra es la española con 167 participantes (94,9%), seguida de 6 personas nacidas fuera de la

Unión Europea (3,4%) y 3 de los participantes (1,7%) que no son españoles pero sí pertenecen a países integrantes de la Unión Europea. Entre el estudiantado español destaca la preeminencia de participantes andaluces, con un total de 134 personas (76,1%) frente a las 33 personas originarias de otras comunidades autónomas españolas (19,3%).

Atendiendo a sus características académicas, todas las personas encuestadas poseen, al menos, una licenciatura o grado universitario. Además, han cursado sus estudios en centros públicos, tanto Educación Primaria (120 personas con un porcentaje del 68,2%) como Educación Secundaria (141 personas con un porcentaje del 80,1%). El número de mujeres supera al de los hombres en ambos casos (72,5% de mujeres en Educación Primaria frente a los hombres con un porcentaje del 61,2% y, en Educación Secundaria el porcentaje de mujeres es del 84,4% frente al 73,1% de los hombres). En cuanto a los estudios realizados en centros concertados, en Educación Primaria tenemos 48 participantes con un porcentaje del 27,3% y de los cuales el 34,3% son hombres y 22,9% mujeres. En Educación Secundaria tenemos 27 participantes con un porcentaje 15,3% de los cuales el 25,4% son hombres y el 9,2% mujeres. Por último, en centros privados han estudiado 8 personas (4,5%) tanto los estudios de Educación Primaria (el 4,6% de las mujeres y el 4,5% de los hombres) como los estudios de Educación Secundaria (6,4% de las mujeres de la muestra y el 1,5% de los hombres). La mayoría de las personas encuestadas (72,2%) consideran imprescindible poseer estudios para poder alcanzar un empleo de calidad, de las cuales el 79,8% son mujeres y el 59,7% son hombres. El 26,7% considera los estudios bastante importantes, en este caso el 38,8% son hombres y el 19,3% mujeres y, por último, con un porcentaje del 0,6%, 1 persona en cada caso, no contesta o no considera útil los estudios, lo que representa el 1,5% de los hombres y el 0,9% de las mujeres. El 93,2% de la muestra indica hablar, al menos, un idioma extranjero; mientras que el 6,8% reconoce no hablar ninguno. Entre los/as participantes en el estudio que indican dominar un idioma extranjero la mayor proporción corresponde a los

hombres (77,6%) frente a las mujeres (68,8%), así como con respecto al dominio de tres idiomas o más donde los hombres alcanzan un porcentaje del 6% frente a las mujeres con un porcentaje del 4,6%. Las mujeres, sin embargo, obtienen un mayor porcentaje en el dominio de dos idiomas (21,1%) frente a los hombres (11,9%).

En cuanto a la experiencia laboral de los/las participantes en el estudio destacamos que el 76,7% tienen experiencia laboral, ya que 84 personas (47,7%) han trabajado con anterioridad (49,5% de las mujeres y el 41,8% de los hombres) y 51 personas (29%) se encuentran trabajando durante el periodo de recolección de los datos siendo, igualmente en este caso, levemente superior el porcentaje de mujeres (29,4%) que de hombres (28,4%). Sin embargo, 41 personas (23,3%) indican no haber trabajado nunca, lo que representa el 28,4% de los hombres y el 20,2% de las mujeres. De la muestra general de personas participantes se encuentran desempleadas el 71% (125 personas), el 39,2% (69 personas) no buscan empleo, mientras que el 31,8% (56 personas) manifiestan estar buscando empleo en el momento de realizar el estudio.

Los 21 ítems de la Serie 5 aportan los datos referidos a la disponibilidad hacia el empleo mediante once alternativas de respuesta de 0 a 10, referidos a la disposición o motivación de las personas hacia las diversas modalidades de empleo que se les indican. Para simplificar el análisis, las once alternativas de respuesta se han reducido a cinco opciones agrupándose de la siguiente manera: valores 0 y 1 “J=Jamás”; valores 2, 3 y 4 “I=Improbable”; valor 5 “N=Neutral”; valores 6, 7 y 8 “P=Probable” y valores 9 y 10 “S=Siempre”, como se observa en la [Tabla 2](#).

Tabla 2: Serie 5. Disponibilidad hacia el empleo. Porcentajes y estadísticos descriptivos

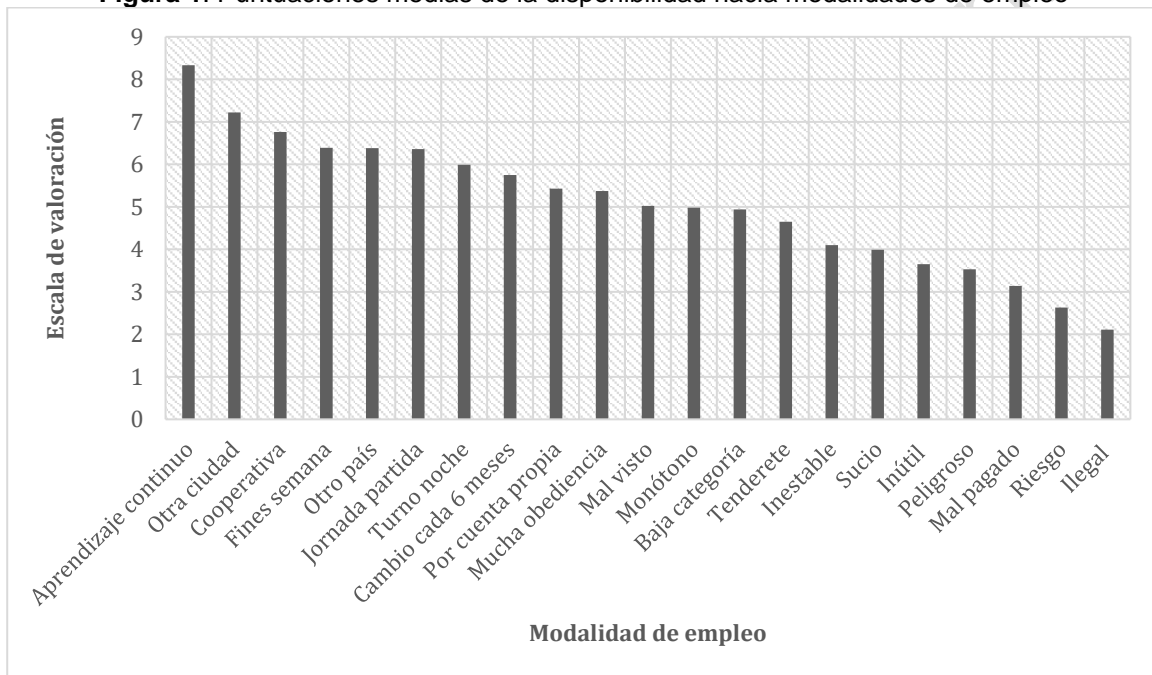
Ítems	0,1 J (%)	2, 3, 4 I (%)	5 N(%)	6,7,8 P(%)	9,10 S(%)	Media	Desv. Tip
Aceptaría un empleo de baja categoría	8,5	30,2	21,6	36,4	14,2	4,94	2,303
Aceptaría un empleo mal visto por la gente	6,8	30,2	22,2	38,0	2,8	5,02	2,129
Aceptaría un empleo sucio	17,7	38,0	17,6	23,4%	2,2	3,99	2,472
Aceptaría un empleo peligroso	26,8	35,8	16,5	18,2%	2,8	3,53	2,603
Aceptaría un empleo que requiera montar un tenderete en la calle	14,8	28,5	17,6 %	34,2%	6,8	4,65	2,660
Aceptaría un empleo de alto riesgo para la salud	38,6	38,0	13,1 %	8,5%	1,7	2,63	2,390
Aceptaría un empleo en otra ciudad	2,3	13,0	10,2	39,8	34,6	7,22	2,419
Aceptaría un empleo en otro país	6,3	17,7	13,6	35,5	27,2	6,38	2,803
Aceptaría un empleo en turno de noche	7,9	17,1	15,9	39,2	19,9	5,99	2,759
Aceptaría un empleo que ocupe también los fines de semana	4,5	11,3	19,3	46,6	18,2	6,39	2,364
Aceptaría un empleo a jornada partida	5,6	10,2	19,3	44,8	19,9	6,36	2,503
Aceptaría un empleo ilegal	56,3	21,6	11,4	7,9	2,8	2,11	2,616
Aceptaría un empleo mal pagado	26,2	43,2	15,3	14,2	1,2	3,14	2,361
Aceptaría un empleo inestable	15,9	34,6	22,2	25	2,2	4,10	2,426
Aceptaría un empleo inútil socialmente	19,4	42,1	18,8	17,6	2,2	3,65	2,330
Aceptaría un empleo monótono	9,1	29,5	21,6	33,5	6,2	4,98	2,530
Aceptaría un empleo que exija mucha obediencia	9,7	20,5	19,9	41,4	8,5	5,37	2,497
Aceptaría establecerse por cuenta propia	8,0	21	21,6	40,9	8,5	5,43	2,472
Aceptaría un empleo en una empresa cooperativa	2,3	8,5	18,2	48,2	22,8	6,76	2,189
Aceptaría un empleo que exija un aprendizaje profesional continuo	1,1	4,6	5,7	27,8	60,8	8,33	1,904
Aceptaría un cambio de empleo cada 6 meses	6,3	20,5	15,9	43,2	14,2	5,75	2,520

Nota: elaboración propia.

En la [Figura 1](#) se representan las puntuaciones medias obtenidas respecto al nivel de disponibilidad hacia el empleo, permitiendo diferenciar entre los ítems que

obtienen una mayor y menor aceptación por la muestra estudiada. Se han considerado como modalidades de empleo más aceptadas aquellas que alcanzan puntuaciones medias que se sitúan en la parte positiva de la figura (valor igual o superior a 5 en una escala de 0 a10). Por el contrario, las modalidades de empleo menos aceptadas se corresponden con aquellos ítems cuyas puntuaciones medias se sitúan en la parte negativa de la figura (valor inferior a 5 en una escala de 0 a10).

Figura 1: Puntuaciones medias de la disponibilidad hacia modalidades de empleo



Nota: Elaboración propia.

Las modalidades de empleo que obtienen las puntuaciones medias más altas (valor igual o superior a 5 puntos) por parte de la muestra estudiada son, como se puede ver en la [Figura 1](#) las siguientes: *un empleo que exija un aprendizaje profesional continuo* con una puntuación media de 8,33; *un empleo en otra ciudad* con una puntuación media de 7,22; *un empleo en una empresa cooperativa* con una puntuación media de 6,76; *un empleo que ocupe también los fines de semana* con una puntuación media de 6,39; *un empleo en otro país* con una puntuación media de 6,38; *un empleo a jornada partida* con una puntuación media de 6,36; *un empleo en turno de noche* con una puntuación media de 5,99; *aceptaría un cambio de*

empleo cada 6 meses con una puntuación media de 5,75; *establecerse por cuenta propia* que obtiene una puntuación media de 5,43; *un empleo que exija mucha obediencia* con una media de 5,37; y, por último, *un empleo mal visto por la gente* con una puntuación media de 5,02.

Igualmente, la [Figura 1](#) indica las modalidades de empleo que obtienen una puntuación media más baja (inferior a 5 puntos) como son: *un empleo ilegal* con una puntuación media de 2,11; *un empleo de alto riesgo para la salud* con una puntuación media de 2,63; *un empleo mal pagado* con una puntuación media de 3,14; *un empleo peligroso* con una puntuación media de 3,53; *un empleo inútil socialmente* con una puntuación media de 3,65; *un empleo sucio* con una puntuación media de 3,99; *un empleo inestable* con una puntuación media de 4,10; *un empleo que requiera montar un tenderete en la calle* con una puntuación media de 4,65; *un empleo de baja categoría* con una puntuación media de 4,10 y, por último, *un empleo monótono* con una puntuación media de 4,10.

Resultados del análisis de las puntuaciones medias en función del género

El análisis descriptivo de los ítems correspondientes a la Serie 5. Disponibilidad hacia el empleo en función del género, obtenido a través de las puntuaciones medias más altas (valor igual o superior a 5 puntos) y más bajas (valor inferior a 5 puntos) constata que existen diferencias entre las mujeres y los hombres respecto a la disponibilidad hacia distintas modalidades de empleo de entre las que se les ofrecen, como se pueden ver en la [Tabla 3](#).

Tabla 3. Serie 5. Disponibilidad hacia el empleo. Porcentajes y estadísticos descriptivos por Género

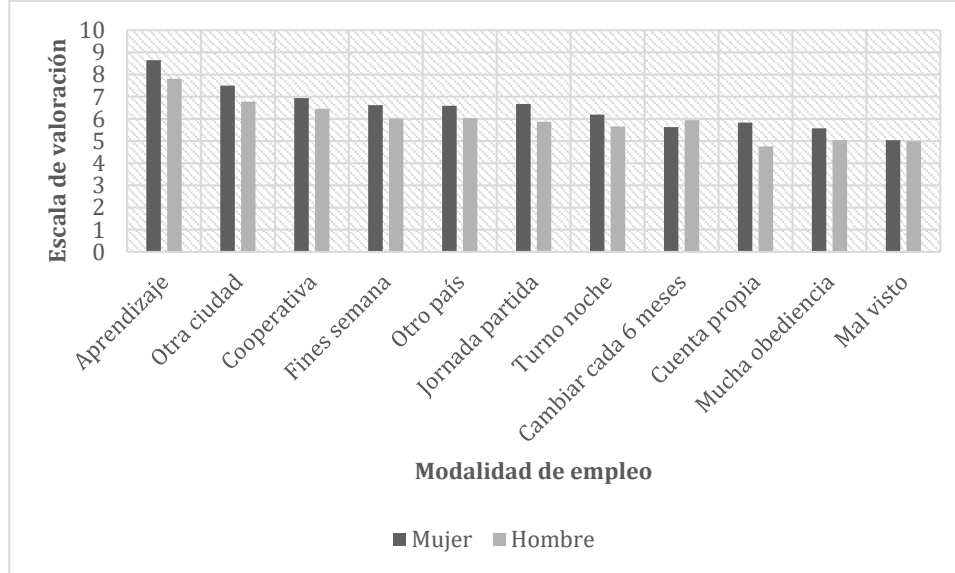
Ítems	Género	0,1 J (%)	2,3,4 I (%)	5 N (%)	6,7,8 P (%)	9,10 S (%)	Media	Desv. Tip
Aceptaría un empleo de baja categoría	Mujer	8,3	27,6	21,1	37,6	5,5	5,17	2,34
	Hombre	9,0	34,4	22,4	34,3	0	4,55	2,19
Aceptaría un empleo mal visto por la gente	Mujer	8,3	26,6	22,9	38,5	3,7	5,04	2,17
	Hombre	4,5	35,8	20,9	37,2	1,5	4,99	2,06

Aceptaría un empleo sucio	Mujer	22,0	35,8	14,7	23,9	3,6	3,89	2,64
	Hombre	13,5	41,8	22,4	22,4	0	4,16	2,16
Aceptaría un empleo peligroso	Mujer	31,2	32,2	18,3	14,8	3,7	3,28	2,65
	Hombre	19,4	41,7	13,4	23,9	1,5	3,93	2,48
Aceptaría un empleo que requiera montar un tenderete en la calle	Mujer	13,8	22,9	17,4	36,7	9,1	4,97	2,73
	Hombre	16,5	37,3	17,9	25,4	3,0	4,12	2,46
Aceptaría un empleo de alto riesgo para la salud	Mujer	38,6	38,6	11,9	8,3	2,7	2,71	2,49
	Hombre	38,9	37,3	14,9	9,0	0	2,49	2,21
Aceptaría un empleo en otra ciudad	Mujer	1,8	13,8	7,3	34,9	42,2	7,50	2,41
	Hombre	3,0	12,0	14,9	47,8	22,3	6,78	2,38
Aceptaría un empleo en otro país	Mujer	8,3	14,7	11,0	33,0	33,0	6,59	2,91
	Hombre	3,0	22,4	17,9	38,8	17,9	6,03	2,59
Aceptaría un empleo en turno de noche	Mujer	7,4	14,7	17,4	36,7	23,9	6,19	2,79
	Hombre	9,0	21,0	13,4	43,2	13,5	5,66	2,68
Aceptaría un empleo que ocupe también los fines de semana	Mujer	3,7	11,1	13,8	50,4	21,1	6,62	2,32
	Hombre	6,0	12,0	28,4	40,3	13,5	6,01	2,40
Aceptaría un empleo a jornada partida	Mujer	5,5	6,4	14,7	49,5	23,8	6,67	2,52
	Hombre	6,0	16,5	26,9	37,2	13,5	5,87	2,39
Aceptaría un empleo ilegal	Mujer	56,0	24,8	8,3	7,4	3,6	2,09	2,64
	Hombre	56,7	16,4	16,4	12,0	1,5	2,15	2,59
Aceptaría un empleo mal pagado	Mujer	23,0	44,9	16,5	14,8	0,9	3,27	2,32
	Hombre	31,3	40,3	13,4	13,5	1,5	2,94	2,43
Aceptaría un empleo inestable	Mujer	14,7	35,8	21,1	25,6	2,7	4,21	2,42
	Hombre	17,9	32,8	23,9	23,9	1,5	3,93	2,43
Aceptaría un empleo inútil socialmente	Mujer	18,3	47,7	16,5	14,7	2,7	3,59	2,23
	Hombre	20,9	32,9	22,4	22,4	1,5	3,76	2,49
Aceptaría un empleo monótono	Mujer	10,1	30,3	18,3	34,8	6,5	4,92	2,58
	Hombre	7,5	28,4	26,9	31,3	6,0	5,07	2,45
Aceptaría un empleo que exija mucha obediencia	Mujer	11,1	14,6	19,3	44,0	11,0	5,57	2,59
	Hombre	7,5	29,8	20,9	37,3	4,5	5,04	2,31
Aceptaría establecerse por cuenta propia	Mujer	6,4	14,7	20,2	46,8	11,9	5,83	2,45
	Hombre	10,5	31,3	23,9	31,4	3,0	4,76	2,36
Aceptaría un empleo en una empresa cooperativa	Mujer	2,8	7,4	13,8	50,4	25,7	6,94	2,26
	Hombre	1,5	10,5	25,4	44,7	17,9	6,45	2,04
Aceptaría un empleo que exija un aprendizaje profesional continuo	Mujer	1,8	0,9	3,7	25,7	67,9	8,65	1,79
	Hombre	0	10,5	9,0	31,4	39,3	7,81	1,99
Aceptaría un cambio de empleo cada 6 meses	Mujer	9,2	20,2	12,8	44,0	13,7	5,63	2,72
	Hombre	1,5	21,0	29,9	41,8	14,9	5,94	2,15

Nota: elaboración propia.

En las siguientes figuras se representan los resultados obtenidos en función del género de los y las participantes respecto a la valoración que otorgan a las diferentes modalidades de empleo que se les ofrecen en el cuestionario.

Figura 2: Puntuaciones altas de modalidades de empleo diferenciadas por género



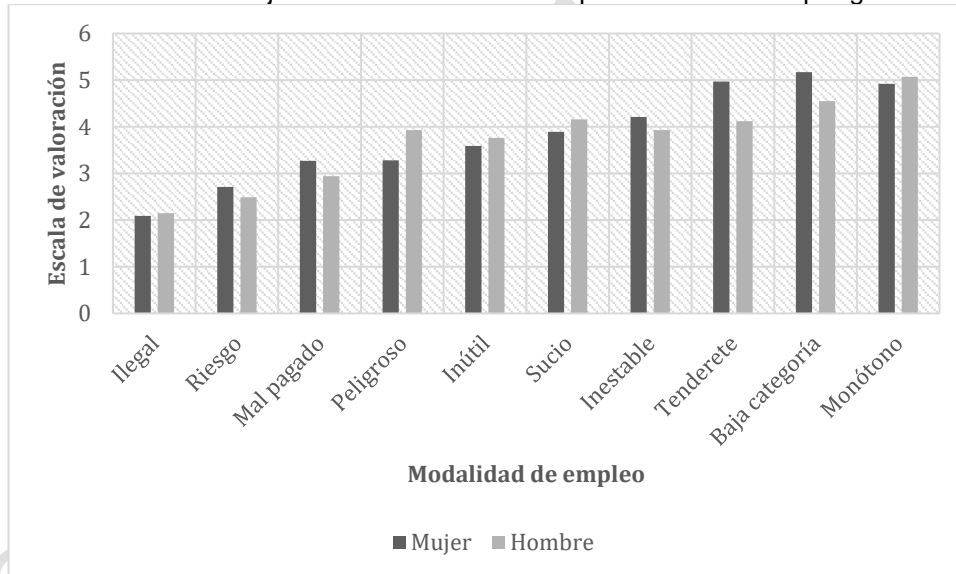
Nota: Elaboración propia.

En la [Figura 2](#) se muestran los resultados de las modalidades de empleo que han obtenido mayor aceptación por parte de los hombres y las mujeres participantes en el estudio. A través de las respuestas se aprecian diferencias que nos permite afirmar que, al decidirse por un trabajo, hay aspectos que ambos grupos valoran de forma diferente. En todas las modalidades de empleo las mujeres obtienen puntuaciones medias más altas que los hombres, excepto en el caso del ítem *aceptaría un cambio de empleo cada 6 meses* donde los hombres obtienen la puntuación media más elevada (5,94) frente a las mujeres (5,63).

Así, las modalidades de empleo más aceptadas por las mujeres han sido las siguientes: *un empleo que exija aprendizaje profesional continuo* con una puntuación media de 8,65 en las mujeres frente a 7,81 en los hombres; *un empleo en otra ciudad* con una puntuación media de 7,50 en las mujeres frente a 6,78 en los hombres; *un empleo en una empresa cooperativa* con una puntuación media de

6,94 en las mujeres frente a 6,45 en los hombres; *un empleo que ocupe también los fines de semana* con una puntuación media de 6,62 en las mujeres frente a 6,01 en los hombres; *un empleo en otro país* con una puntuación media de 6,59 en las mujeres frente a 6,03 en los hombres; *un empleo a jornada partida* con una puntuación media de 6,67 en las mujeres frente a 5,87 en los hombres; *un empleo en turno de noche* con una puntuación media de 6,19 en las mujeres frente a 5,66 en los hombres; *establecerse por cuenta propia* con una puntuación media de 5,83 en las mujeres frente a 4,76 en los hombres; *un empleo que exija mucha obediencia* con una media de 5,57 en las mujeres frente a 5,04 en los hombres; y, por último, *un empleo mal visto por la gente* con una puntuación media de 5,04 en las mujeres frente a 4,99 en los hombres.

Figura 3. Puntuaciones bajas de modalidades de empleo diferenciadas por género



Nota: Elaboración propia.

En la [Figura 3](#) se muestran los resultados de las modalidades de empleo que han obtenido menos aceptación por parte de los hombres y las mujeres participantes en el estudio. En los resultados obtenidos se aprecia que existen diferencias entre ambos grupos respecto al nivel de disponibilidad en todas las modalidades empleo de la forma siguiente: *un empleo ilegal* con una puntuación media de 2,09 en las mujeres frente a 2,15 en los hombres; *un empleo de alto riesgo*

para la salud con una puntuación media de 2,71 en las mujeres frente a 2,49 en los hombres; *un empleo mal pagado* con una puntuación media de 3,27 en las mujeres frente a 2,94 en los hombres; *un empleo peligroso* con una puntuación media de 3,28 en las mujeres frente a 3,93 en los hombres; *un empleo inútil socialmente* con una puntuación media de 3,59 en las mujeres frente a 3,76 en los hombres; *un empleo sucio* con una puntuación media de 3,89 en las mujeres frente a 4,16 en los hombres; *un empleo inestable* con una puntuación media de 4,21 en las mujeres frente a 3,93 en los hombres; *un empleo que requiera montar un tenderete en la calle* con una puntuación media de 4,97 en las mujeres frente a 4,12 en los hombres; *un empleo de baja categoría* con una puntuación media de 5,17 en las mujeres frente a 4,55 en los hombres y, por último, *un empleo monótono* con una puntuación media de 4,92 en las mujeres frente a 5,07 en los hombres.

La aplicación de la prueba T de Student pretende conocer si existen diferencias significativas entre las medias obtenidas por los estudiantes de los diferentes másteres estudiados respecto a la disposición hacia el trabajo en función de dos variables: el área de conocimiento en el que se enmarcan sus estudios (Ciencias o Humanidades) y el género de los participantes. Así, la prueba T de Student indica que no existen diferencias significativas entre las puntuaciones medias obtenidas, respecto a la disposición hacia el empleo, en función del área de conocimiento a la que pertenecen los estudios de máster que cursan, en la mayor parte de los ítems. Sin embargo, sí se encuentran diferencias significativas en los siguientes: *aceptaría un empleo de baja categoría* ($t = -2,06, p = ,041$) y *aceptaría un empleo en otro país* ($t = 0,15, p = ,006$) a favor del estudiantado de los másteres del área de Humanidades que se muestran más predispuestos a admitir estas modalidades de empleo. Cuando aplicamos el mismo estadístico para comparar las medias obtenidas en función del género, la prueba T de Student arroja diferencias significativas en tres de los ítems a favor de las mujeres, como son: *aceptaría un empleo que requiera montar un tenderete en la calle* ($t = -2,08, p = ,034$); *aceptaría un empleo a jornada partida* ($t = -2,11, p = ,036$) y *aceptaría establecerse por cuenta*

propia ($t = -2,88$, $p = ,005$); mientras que a favor de la muestra de hombres las diferencias se obtienen en el ítem *aceptaría un empleo que exija un aprendizaje profesional continuo* ($t = 0,36$, $p = ,004$).

La prueba de Chi cuadrado de Pearson (X^2), aplicada para conocer si existe asociación entre los ítems que componen la Serie 5. Disposición hacia el empleo y las áreas de conocimiento: Ciencias y Humanidades, muestra que solo existe asociación entre las personas cuyos estudios pertenecen al área de Humanidades en el ítem *aceptaría un empleo mal visto por la gente* ($X^2 = 21,77$, $p = ,016$), lo que significa que existe asociación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95%. La misma prueba, Chi cuadrado de Pearson (X^2), realizada para conocer si existe asociación entre los ítems que indican la disposición hacia el empleo y el género de los/as participantes, los resultados muestran la existencia de asociación a favor de las mujeres en los siguientes ítems: *aceptaría un empleo a jornada partida* ($X^2 = 20,64$, $p = ,024$); *aceptaría un empleo inútil socialmente* ($X^2 = 18,48$, $p = ,047$); *aceptaría establecerse por cuenta propia* ($X^2 = 20,39$, $p = ,026$) y en el ítem *aceptaría un empleo que exija un aprendizaje profesional continuo* ($X^2 = 17,21$, $p = ,028$), por lo que puede asegurarse que existe asociación entre la variable género y las variables señaladas a un nivel de confianza del 95%.

Conclusiones

Los resultados obtenidos nos permiten organizar las conclusiones en torno a los objetivos propuestos. Por ello, en relación con el primer objetivo los resultados obtenidos nos han permitido delimitar las características personales, académicas y laborales de las personas de la muestra poniendo en evidencia las diferencias existentes respecto al área de conocimiento en el que se enmarcan los estudios que realizan. En este sentido, y tras el análisis de la prueba estadística T de Student, podemos concluir que, entre las puntuaciones medias obtenidas en función de la variable área de conocimiento (Ciencias y Humanidades), no existen diferencias

significativas en la mayor parte de los ítems a excepción de los siguientes: *aceptaría un empleo de baja categoría* ($t= -2,06, p= ,041$) y *aceptaría un empleo en otro país* ($t= 0,15, p= ,006$) en los que sí se aprecian diferencias significativas a favor del estudiantado de los másteres del área de Humanidades que se muestran más predispuestos a admitir estos tipos de empleo.

En relación al segundo objetivo los resultados logrados evidencian que existen diferencias respecto a la predisposición hacia el empleo en función del género de los participantes en el estudio. Así, las mujeres aceptan mayoritariamente frente a los hombres, las modalidades de empleo que exijan un aprendizaje profesional continuo, trasladarse a otra ciudad o país, trabajar en una empresa cooperativa, que ocupen también los fines de semana, que sean a jornada partida, en turno de noche y/o considerado *mal visto* por la gente, que requieran establecerse por cuenta propia y que exijan mucha obediencia. Sin embargo, los hombres destacan al elegir, mayoritariamente con respecto a las mujeres, modalidades de empleo que les exijan cambiar de empleo cada 6 meses. También, debemos resaltar que existen diferencias entre los niveles de disponibilidad hacia las modalidades de empleo con menor aceptación por parte del estudiantado participante en el estudio. En este sentido, las mujeres destacan con respecto a los hombres al aceptar empleos que impliquen riesgo para su salud, que estén mal pagados, sean inestables, de baja categoría o exijan montar un tenderete en la calle. Por el contrario, los hombres estarían más dispuestos que las mujeres a aceptar un empleo ilegal, peligroso, inútil socialmente, sucio o monótono.

Las conclusiones expuestas quedan corroboradas mediante la aplicación de la prueba estadística T de Student que arroja resultados a favor de las mujeres en tres ítems, como son: *aceptaría un empleo que requiera montar un tenderete en la calle* ($t= -2,08, p= ,034$); *aceptaría un empleo a jornada partida* ($t= -2,11, p= ,036$) y *aceptaría establecerse por cuenta propia* ($t= -2,88, p= ,005$); mientras que a favor de la muestra de hombres las diferencias se obtienen en el ítem *aceptaría un empleo*

que exija un aprendizaje profesional continuo ($t= 0,36$, $p= ,004$). Los resultados obtenidos concuerdan con otros estudios Navarro y Casero (2012); Olivares y Olivares (2013) y Pérez-Carbonell y Ramos (2015) en los que se confirma la existencia de “diferencias sesgadas por la identidad de rol y el estereotipo de género de los y las estudiantes, en las aulas universitarias” (p. 735)

Bibliografía

Albert, R., Escot, L. y Fernández, J. A. (2010). Predisposición de las estudiantes universitarias a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación. *Estudios de Economía Aplicada*, 28(1), 1-32.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3229196>

Alonso García, M.A. (2004). Disponibilidad para el empleo: lo que aceptaría y lo que no aceptaría. *REOP*, 15(2), 275-298.

<http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11634>

Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. PPU.

Eurostat. (2019). *Employment rates of recent graduates*. Eurostat.

[https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment rates of recent graduates#Employment rates of recent graduates](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment_rates_of_recent_graduates#Employment_rates_of_recent_graduates)

Gómez-Carrasco, C. J. y Gallego-Herrera, S. (2016). La pervivencia de estereotipos de género en la enseñanza de la historia. Un estudio a través de libros de texto y las percepciones del alumnado de educación secundaria en España.

Revista Electrónica Educare, 20(3), 1-28. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-3.1>

Gómez-Torres, M. J., Rodríguez-Santero, J. y Gil-Flores, J. (2019). Job-search strategies of individuals at risk of poverty and social exclusion in Spain. *PLoS ONE*, 14(1). E0210605. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0210605>.

González Morales, M. O. (2001). Actitudes y motivaciones hacia el trabajo y la creación de empresas según el género. *Boletín Económico de ICE*.

https://www.researchgate.net/publication/28120308_Actitudes_y_motivacion_es_hacia_el_trabajo_y_la_creacion_de_empresas_segun_el_genero

- Izquierdo, T., Hernández, F., Maquilón, J.J. y López, O. (2011). Adaptación y validación de la escala de actitudes hacia el trabajo en desempleados mayores de 45 años. *Revista iberoamericana de diagnóstico y evaluación psicológica (RIDEP)*, 32(2), 105-122. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459645440006>
- Marín, M., Garrido, M. A., Troyano, Y. y Bueno, R. (2002). Datos para definir políticas de educación y formación para el empleo en función del perfil psicosocial de los jóvenes. *Psicothema*, 14(2), 188-192. <http://www.psicothema.com/pdf/722.pdf>
- Martínez, M. F., García, M. y Maya, I. (2001). El rol del apoyo social y las actitudes hacia el empleo en el emplazamiento laboral de inmigrantes. *Anuario de Psicología*, 32(3), 51-65. <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/56188>
- Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J., Cruz-Benito, J. y Vázquez-Ingelmo, A. (2018). *Barómetro de Empleabilidad y Empleo Universitarios. Edición Máster 2017*. Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios. https://oeeu.org/barometro17/OEEU_Informe17.pdf
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018). *Informe Jóvenes y Mercado de trabajo*. Estudios e Informes de Análisis del Mercado de Trabajo. http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/numeros/2018/junio_2018.pdf
- Navarro, C. y Casero, A. (2012). Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios. *Estudios Sobre Educación: ESE*, 22, 115-132. <https://www.unav.edu/publicaciones/revistas/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/2075>
- Olivares, M. A. y Olivares, C. (2013). Impacto de los estereotipos de género en la construcción de la identidad profesional de estudiantes universitarios. *REOP*. 24(1), 121-131. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.24.num.1.2013.11275>

- Pérez-Carbonell, A. y Ramos, G. (2015). Preferencias de los y las estudiantes universitarias sobre el empleo desde una perspectiva de género. *Revista Complutense de Educación*, 26(3), 721-739.
https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2015.v26.n3.44804
- Rodríguez, M. J. y Santos, F. J. (2008). La actividad emprendedora de las mujeres y el proceso de creación de empresas. *(ICE) Información Comercial Española Revista de Economía*, 841, 117-134.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2571831>
- Sánchez-Castañeda, A. (2014). Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: La necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 19, 133-162.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1870-46702014000200133&lng=es&nrm=iso
- Sánchez-Sellero, M.C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M.M. y Sánchez-Sellero, F.J. (2018). Relación entre sobrecualificación profesional y satisfacción laboral durante la crisis española de 2008. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1-20.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6413183>
- Sánchez, M., Suárez, M., Manzano, N., Oliveros, L., Lozano, S., Fernández, B. y Malik, B. (2011). Estereotipos de género y valores sobre el trabajo entre los estudiantes españoles. *Revista de Educación*, 355, 331-354.
https://www.researchgate.net/publication/277260633_Estereotipos_de_genero_y_valores_sobre_el_trabajo_entre_los_estudiantes_espanoles
- Vargas, I. (2011). Reflexiones en torno a la vinculación de la educación y el género. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 137-147.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3683597>
- Veira, J. L. y Muñoz, C. (2004). Valores y actitudes del trabajo en Europa Occidental. *Revista Española de Sociología*, 4, 51-66.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/64942>

- Ventura, R. y Quero, M. J. (2013). Factores explicativos de la intención de emprender en la mujer. Aspectos diferenciales en la población universitaria según la variable género. *Cuadernos de Gestión*, 13(1), 127-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4119253>
- Zubiri, F. (2013). Satisfacción y motivación profesional. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 36(2), 193-196. <https://recyt.fecyt.es/index.php/ASSN/article/view/24008522/11558>