

# DOCUMENTO DE SÍNTESIS

## DIAGNÓSTICO SOBRE EL ACCESO Y LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

**ENTIDAD:** CCOO CLM-FOREM CLM

**C.I.F.:** G4508033

**Nº DE EXPEDIENTE:** PE/2019/09

**DENOMINACIÓN ACCIÓN:**

DIAGNÓSTICO SOBRE EL ACCESO Y LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

**TIPO DE ACCIÓN:**

PROSPECCIÓN Y DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS DEL SISTEMA PRODUCTIVO

**31 de julio de 2020**

# ÍNDICE

<b>MEMORIA TÉCNICA: DESARROLLO DEL PROYECTO .....</b>	<b>3</b>
<b>FASE 1. Investigación documental .....</b>	<b>4</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>4</b>
I. Marco teórico .....	5
II. La situación de las mujeres en la Formación Profesional para el Empleo ...	10
III. Conclusiones .....	25
IV. Objetivos.....	27
<b>Actividades realizadas .....</b>	<b>27</b>
<b>FASE 2. Investigación de campo .....</b>	<b>29</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>29</b>
I. Delimitación de la población .....	29
II. La encuesta: justificación de la técnica .....	29
III. La muestra poblacional: distribución muestral y cuotas.....	31
IV. Cuestionario.....	34
V. Gestión y planificación del trabajo de campo .....	46
<b>Actividades realizadas .....</b>	<b>47</b>
<b>FASE 3. Análisis .....</b>	<b>49</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>49</b>
I. Plan de tabulación .....	50
II. Caracterización de la muestra.....	53
III. La situación de las mujeres en la Formación Profesional para el Empleo ...	60
IV. Factores que dificultan el acceso de las mujeres a la formación .....	64
V. Balance de las necesidades formativas demandadas .....	71
VI. Preferencias en la modalidad formativa .....	75
VII. Conclusiones .....	77
<b>Actividades realizadas .....</b>	<b>80</b>
<b>FASE 4. Edición, publicación y difusión .....</b>	<b>82</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>82</b>
I. Presentación de los productos finales.....	82
II. Planificación del cronograma de difusión .....	91
<b>Actividades realizadas .....</b>	<b>93</b>
<b>Bibliografía de todas las fases .....</b>	<b>94</b>
<b>TRABAJO DE CAMPO: HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS E INDICADORES DE VALORACIÓN METODOLÓGICA.....</b>	<b>98</b>
<b>RELACIÓN DE PARTICIPANTES .....</b>	<b>101</b>
<b>CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA .....</b>	<b>117</b>

# MEMORIA TÉCNICA: DESARROLLO DEL PROYECTO

# FASE 1. Investigación documental

## Introducción

Históricamente se han otorgado funciones y papeles distintos a los hombres y a las mujeres bajo el supuesto pretexto de las diferencias de género. A lo largo de la historia, las sociedades se han fundamentado en las diferencias anatómicas y fisiológicas del sexo biológico para asignar un conjunto de características, identidades y conductas, dando lugar a la construcción de género. Esta construcción social del género ha afectado en todas las áreas económicas, políticas y sociales.

Una de las expresiones más claras del género como construcción social se encuentra en la división sexual del trabajo. En función del sexo se produjo un reparto de tareas diferenciado, a las mujeres, a raíz de su capacidad biológica de gestar y parir, se les asignó el papel de los cuidados y se limitó sus posibilidades de participar en el trabajo remunerado, y al hombre, se le encargó de proveer a la familia de los recursos necesarios para su mantenimiento.

Esta división sexual del trabajo ha generado un legado de desigualdad para con las mujeres, en todas sus esferas vitales. A pesar de que con el paso de los años se han producido importantes avances como su masiva incorporación al mercado de trabajo y su acceso a puestos de trabajo que en tiempos pasados habrían sido impensables por considerarse tradicionalmente masculinos, la realidad laboral del colectivo de mujeres es que hoy en día su situación está marcada por la precarización en sus condiciones de trabajo.

Muchas mujeres que se encuentran en “activo” en el mercado de trabajo realizan labores y tareas significativamente diferentes de los que realizan los hombres. En ciertos sectores ocupacionales se ha detectado que suelen ejercer tareas peor calificadas y consideradas de menor responsabilidad, encontrando restricciones en el acceso a puestos de toma de decisión y directivos que son reservados en su mayoría al género masculino. Estas diferencias de género se reproducen también en muchos otros elementos del sistema, como es el acceso a la formación profesional para el empleo.

En ese sentido se produce una retroalimentación de factores, pues no disponer de un acceso equitativo a la formación, y, por tanto, no lograr alcanzar una buena formación y re-actualización de los conocimientos, a menudo revierte en la dificultad de crecer profesionalmente dentro de una empresa y de adquirir puestos de responsabilidad en un futuro.

Por tanto, esta investigación surge de la necesidad de investigar desde una perspectiva de género la relación que tienen las mujeres de Castilla-La Mancha con la formación, especialmente con la formación profesional para el empleo. De manera que, en esta línea, se descubran las posibles barreras, limitaciones, formas de acceso, necesidades y demandas de cualificación y preparación, dificultades de conciliación, etcétera, que pueda estar sufriendo el colectivo en la región.

## I. Marco teórico

### 1.1 La construcción del sistema sexo - género

En todos los ámbitos vitales, tanto profesionales, como sociales y familiares, se han otorgado tradicionalmente funciones y papeles distintos a los hombres y a las mujeres, bajo el supuesto pretexto de las diferencias de género. A lo largo de la historia, las sociedades se han fundamentado en las diferencias anatómicas y fisiológicas del sexo biológico para asignar un conjunto de características, identidades y conductas, dando lugar a la construcción de género (Blanco, 2012). Bajo las teorías de Gayle Rubin, las autoras Meynen y Vargas (1991, en Vázquez-lúndez, De la Garza-cienfuegos, Armendáris martínez, Macías-maldonado, 2016) definen el sistema sexo/género como “el conjunto de actitudes mediante las cuales la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y a través de la cual estas necesidades son satisfechas...”.

La construcción de género ha producido un sinfín de estereotipos a raíz de las diferencias originadas bajo la “justificación” biológica. Cabe destacar que la construcción de género se ha desarrollado bajo una sociedad patriarcal donde las mujeres se encontraban bajo la subordinación de los hombres (Blanco, 2012), por lo que cabría esperar que dichas diferencias de género se utilizaran para perjudicar y oprimir a las mujeres. En palabras de Jáuregui de Gainza (1992: 241, en Vázquez-lúndez et al., 2016) “las diferencias naturales marcadas por la fisiología y la anatomía femenina y masculina han sido distorsionadas y dado lugar a discriminaciones sociales que perjudican, marginan y oprimen a la mujer”.

Desde el momento del nacimiento y en función del sexo se asignan a las personas su género correspondiente, el cual agrupa un conjunto de atribuciones como formas de pensar y sentir, formas de relacionarse, habilidades y destrezas, papeles y roles a desempeñar en las distintas esferas de la vida, todo ello construido socialmente (Blanco, 2012). En palabras de Blanco (2012): “*como resultado de este proceso algunas acciones, por ejemplo, coser o reparar un motor, la forma de vestir, los colores de una corbata o unos lazos, las emociones, llorar o enfurecerse, etc. tienen distinto valor en función de si son realizadas por un hombre o por una mujer. Y esta desigualdad se manifiesta en todas las dimensiones de la vida, tanto individual-privada como económica, política y social*”.

Por tanto, es importante tener presente el concepto de género a lo largo del estudio, pues es un recurso conceptual fundamental para poder analizar y comprender el alcance y el significado de muchas de las discriminaciones sexistas que hoy día se producen entre mujeres y hombres, en todos los espacios vitales, así como para desenmascarar la pretendida base “natural” de la jerarquización y subordinación en el trato que reciben las mujeres respecto de los hombres (Blanco, 2012).

A pesar de esta clara discriminación a raíz del género, la Constitución de 1978, establece en su artículo 14 que: “*los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”. Según la presente, todos los españoles son iguales ante la ley, por tanto, todos

tienen derecho a poder acceder, unas y otros, equitativamente, y sin distinción alguna, a las mismas oportunidades y participar a su vez plenamente en las diferentes esferas vitales. No obstante, muchos estudios confirman una realidad diferente, las mujeres siempre han estado en una situación de desventaja tanto en áreas económicas, como políticas y sociales.

## 1.2 Discriminación de género en el mercado de trabajo

Según Amorós (2000: 257, en Blanco, 2012), una de las expresiones más claras del género como construcción social se encuentra en la división sexual del trabajo. A lo largo de la historia se ha producido un reparto de tareas diferenciado en función del sexo. A las mujeres, a raíz de su capacidad biológica de gestar y parir, se les asignó el papel de los cuidados y se limitó sus posibilidades de participar en el trabajo remunerado, convirtiéndola en económicamente dependiente de los hombres, mientras que al hombre se le encargó de proveer a la familia de los recursos necesarios para su mantenimiento (Blanco, 2012). Así, las diferencias biológicas entre hombres y mujeres pasan a ser la justificación de la división sexual del trabajo (Astelarra, 2005), asignando a los hombres el papel “productivo” y a las mujeres el “reproductivo” (Blanco, 2012).

Estas diferencias de género producidas en el mercado de trabajo se han ido heredando año tras año, por ello, pese a que en las últimas décadas se han producido importantes cambios con la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo y con su acceso a puestos de trabajo que en tiempos pasados habrían sido impensables por considerarse tradicionalmente masculinos, la realidad laboral del colectivo de mujeres está marcada por la precarización en las condiciones de trabajo y la discriminación respecto al hombre en diversos aspectos.

Tal y como se contrastarán con datos oficiales más adelante, muchas mujeres que se encuentran en “activo” en el mercado de trabajo realizan labores y tareas significativamente diferentes de los que realizan los hombres (Parra, 2001). En ciertos sectores ocupacionales se ha detectado que suelen ejercer tareas peor calificadas y consideradas de menor responsabilidad, encontrando restricciones en el acceso a puestos de toma de decisión y directivos que son reservados en su mayoría al género masculino (Parra, 2001).

Uno de los factores discriminatorios que más incide en la creación de estas barreras es el permanente conflicto entre los roles familiares y el rol de trabajadora que sufren las mujeres a raíz de su incorporación al mercado de trabajo, momento en el que asumieron la doble jornada (o doble esfera) (Fernández, 2014). El rol de trabajadora sumado al rol de madre ha configurado un contexto complejo que dificulta la puesta en marcha de sus propias inquietudes (Fernández, 2014). En la mayoría de los casos, se produce la renuncia de un porcentaje de mujeres brillantes a la carrera profesional cuando ésta entra en conflicto con la vida personal, además de la renuncia a la formación continua si no se dispone de apoyo social y de ayudas ad hoc (Sabater, 2014).

Estas barreras y muchos otros obstáculos profesionales a los que deben enfrentarse diariamente las mujeres han sido investigados a lo largo de la historia. El término barreras profesionales o barreras relativas a la carrera (career

related barriers) ha sido definido como “eventos o condiciones, ya sean de la persona o de su ambiente, que dificultan el proceso de desarrollo profesional” (Swanson y Woitke, 1997: 446, en Suárez, 2008).

En las próximas líneas se esbozan los factores discriminatorios más significativos que se producen y re-producen en el mercado laboral dando lugar a un desigual acceso de oportunidades (Campbell, R. y Stanley L. 1997). Analizar previamente la situación en el mercado de trabajo es imprescindible por las estrechas vinculaciones que la formación tiene con este, pues muchas de estas barreras, al proceder de diferencias originadas tras la construcción de los géneros, calan en todas las áreas profesionales y vitales.

### **a) La discriminación en el acceso al empleo**

Hay más mujeres desempleadas que hombres. Este es uno de los indicadores que muestran la discriminación de género que se produce en el mercado de trabajo. Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en España, en 2018, la tasa de paro de las mujeres se encuentra 3,39 puntos por encima de la tasa correspondiente a la de los hombres, igualmente, la tasa de empleo muestra que hay más hombres que mujeres trabajando, en el último trimestre de 2018, la tasa de empleo de los hombres era de 11,7 puntos por encima de la tasa de empleo del colectivo de mujeres (tabla 1). La misma tendencia se aprecia en Castilla-La Mancha, donde la diferencia es incluso mayor que en las cifras estatales, siendo la tasa de paro de las mujeres superior en 9,67 puntos con respecto a la tasa de los hombres (tabla 1).

**TABLA 1.** PRINCIPALES INDICADORES QUE MUESTRAN LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL EMPLEO EN ESPAÑA Y CASTILLA-LA MANCHA (2018 T4)

Variable	ESPAÑA		CASTILLA-LA MANCHA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tasa de actividad	53,08	64,45	52,18	65,92
Tasa de paro	16,26	12,87	<b>21,56</b>	11,89
Tasa de empleo	44,45	56,15	40,93	58,08

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (2018)

### **b) La segregación ocupacional**

La segregación ocupacional (Wirth, 2002) se produce cuando existe una clara distinción entre los sectores de actividad y los puestos de trabajo ocupados por hombres y mujeres. Dicha segregación es horizontal cuando las mujeres se concentran en un número reducido de profesiones o sectores de actividad.

Como se puede apreciar en la siguiente tabla, los datos revelan la existencia de empleos “de hombres” y “de mujeres”, pues no se distribuyen de idéntica manera en los diferentes sectores de la economía. De no existir segregación, la proporción de mujeres en cada ocupación debería ser similar al de los hombres, pero lejos de la realidad, en ciertas ocupaciones como “directores y gerentes”, “artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción” y “operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores” predominan los hombres. Mientras que en ocupaciones destinadas al cuidado personal (“trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”) y a la administración (“empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina”) predominan las mujeres. Cabe destacar que dicha tendencia es similar a nivel estatal como regional.

**TABLA 2.** NÚMERO DE OCUPADOS Y OCUPADAS POR GÉNERO Y TIPO DE OCUPACIÓN EN ESPAÑA Y CASTILLA-LA MANCHA (2018 T4)

Ocupación	ESPAÑA		CASTILLA-LA MANCHA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1 Directores y gerentes	260,1 <sup>1</sup>	<b>547,0</b>	6,9	<b>18,0</b>
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2.006,5	1.578,7	67,7	51,6
3 Técnicos; profesionales de apoyo	790,1	1.305,7	27,2	42,0
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	<b>1.348,7</b>	660,8	<b>47,0</b>	27,0
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	2.595,7	1.719,7	109,2	74,9
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	84,1	362,8	3,4	29,0
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	157,6	<b>2.002,9</b>	10,7	<b>115,4</b>
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	190,1	<b>1.292,9</b>	8,4	<b>66,3</b>
9 Ocupaciones elementales	1.465,2	1.081,6	61,7	55,6
0 Ocupaciones militares	13,4	101,1	0,5	7,5

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (2018)

### c) *La segregación vertical (Techo de Cristal)*

La segregación vertical afecta al plano jerárquico y se produce cuando los empleos femeninos se concentran en las escalas inferiores, impidiendo la representación igualitaria de hombres y mujeres en puestos de poder, lo que da lugar a lo que se conoce como Techo de Cristal (Van Vianeny Fischer, 2002): una barrera invisible que se encuentran muchas mujeres en el acceso a los

<sup>1</sup> Unidades: miles de personas.

puestos más altos de la jerarquía de las organizaciones (Hymowitz y Schellhardt, 1986).

Tal y como se aprecia en la tabla anterior (tabla 3), las mujeres tienen poca representación en cargos de decisión, tanto a nivel estatal como en Castilla-La Mancha, pues hay mayor proporción de hombres que de mujeres en la categoría “directores y gerentes”.

Algunas investigaciones manifiestan que hasta las mujeres más preparadas que han tenido el privilegio de acceder a una profesión con estatus y reconocimiento social, se estancan y encuentran barreras en la promoción de su carrera.

El informe “La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso” publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, en Martínez, 2015) reflejó que, si la situación actual no cambiaba, costaría entre 100 y 200 años lograr la paridad en los puestos ejecutivos de las grandes empresas (OIT, 2015, en Martínez, 2015). Según este informe, menos del 5% de la cúspide de las principales empresas del mundo está ocupada por mujeres (Martínez, 2015).

Por otro lado, según los resultados de una encuesta elaborada por 'ESADE Gender Monitor', donde se midió el equilibrio de género en la empresa, casi un 46% de las mujeres directivas encuestadas percibió en 2018 barreras de género en su empresa. Además, el 60,80% de las mujeres directivas encuestadas afirmaron la existencia de un trato desigual a favor del hombre para ocupar puestos de alta responsabilidad en las organizaciones.

#### **d) La discriminación salarial (brecha salarial)**

Las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo. En el año 2017, según datos de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística, las cifras oscilaban entre los 20.607 euros de media que ganaba una mujer, frente a los 26.391 euros de media que ganaba un hombre (tabla 4). Concretamente en Castilla-La Mancha, la brecha salarial en 2018 fue del 26%, lo que supone que las mujeres ganaron de media 4.657,7€ menos que los hombres (CCOO, 2018).

**TABLA 3.** PRINCIPALES INDICADORES QUE MUESTRAN LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA (2017)

Variable	Mujeres	Hombres
Salario a tiempo completo	25.416,75	28.716,71
Salario medio bruto	<b>20.607,85</b>	26.391,84
Salario mediano	17.214,60	21.970,34
Salario más frecuente	13.518,63	17.501,52
Salario a tiempo parcial	10.409,96	11.279,92

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (2017)

### e) **Autodiscriminación**

Los estereotipos de género han sido asumidos e interiorizados por las propias mujeres (Torres, 2016). El colectivo de las mujeres reproduce, en sus propias ambiciones y actitudes, las posturas androcéntricas socialmente aceptadas (Torres, 2016). Muchas asumen con normalidad aspectos como la doble esfera; su preparación para puestos de trabajo feminizados; su elección de formaciones consideradas tradicionalmente para mujeres; y consideran a su vez que los puestos de mayor prestigio, de más responsabilidad y de mejor remuneración económica no les corresponde.

La perseverancia del techo de cristal queda demostrada en muchas investigaciones que constatan continuamente la dificultad de su eliminación (Sarrió, Barberà, Ramos y Candela, 2002) y la creciente auto marginación de las mujeres de los puestos directivos y de toma de decisiones (Lara, 2007).

A todo ello hay que sumar el desgaste físico y psicológico (Luque, 2008, en Donoso et al., 2013), y la desmotivación que las mujeres van acumulando al comprobar las dificultades y barreras que la sociedad les impone.

### f) **La discriminación en el acceso a oportunidades: la formación**

Las mujeres tienen menos acceso a las oportunidades que aumentan la productividad, como en la formación profesional en el empleo. Según un informe de CCOO elaborado en 2018 denominado “13 datos que explican la participación de las mujeres en formación para el empleo”, donde se analizan las características de la participación femenina en formación a lo largo de la vida a partir de datos de la Unión Europea y de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, la participación de las mujeres españolas en formación a lo largo de la vida es inferior en un 25% a la media europea, además, las empresas financian la formación de los hombres en mayor medida que la de las mujeres y, a pesar del aumento de mujeres en el mercado de trabajo español, no se ha incrementado el número de participantes mujeres en formación para el empleo.

No disponer de un acceso equitativo a la formación, y, por tanto, no lograr alcanzar una buena formación y re-actualización de los conocimientos, a menudo revierte en la dificultad de crecer profesionalmente dentro de una empresa y de adquirir puestos de responsabilidad en un futuro.

El próximo apartado se reserva específicamente para detallar y analizar estas diferencias de género producidas tanto en España como en Castilla-La Mancha en la Formación Profesional para el empleo.

## II. **La situación de las mujeres en la Formación Profesional para el Empleo**

### 2.1 **Punto de partida: mujeres y formación**

En el siglo XVIII existía un modelo de educación separada y diferenciada según género (García, 2012). Como hombres y mujeres desempeñaban tareas y papeles distintos en la sociedad, los procesos educativos estaban dirigidos a los niños, por el contrario, las niñas eran instruidas principalmente para rezar y

aprender las tareas domésticas (García, 2012). Las mujeres tenían restringida la educación que recibían los hombres porque se consideraba que no necesitaban aprender cuestiones que no estuvieran relacionadas con la función social de cuidado doméstico que les había sido asignada bajo el pretexto del género (Montserrat, 2013).

No fue hasta los años 1945 y 1975, cuando se produjo el inicio del acceso generalizado de las mujeres, tanto al sistema escolar como laboral, aunque en condiciones todavía desiguales respecto a los hombres (García, 2012; Monserrat, 2013). Fue en 1990 cuando la LOGSE reconoció la igualdad efectiva y no discriminatoria entre mujeres y hombres en España (García, 2012; Monserrat, 2013).

Hoy en día las mujeres han logrado alcanzar altos niveles formativos, como se puede observar en la siguiente tabla, hay más mujeres (39,8%) que tienen formación en educación superior (nivel 5 al 8) que hombres (34,6%) en 2018 en España.

**TABLA 4. NIVEL DE FORMACIÓN DE POBLACIÓN ADULTA (DE 25 A 64 AÑOS) SEGÚN SEXO EN ESPAÑA EN 2018**

Nivel formativo	Mujeres	Hombres
Primera etapa de educación secundaria e inferior (nivel 0-2)	37,0	42,8
2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior (nivel 3-4)	23,1	22,6
Educación superior (incluye doctorado) (nivel 5-8)	39,8	34,6

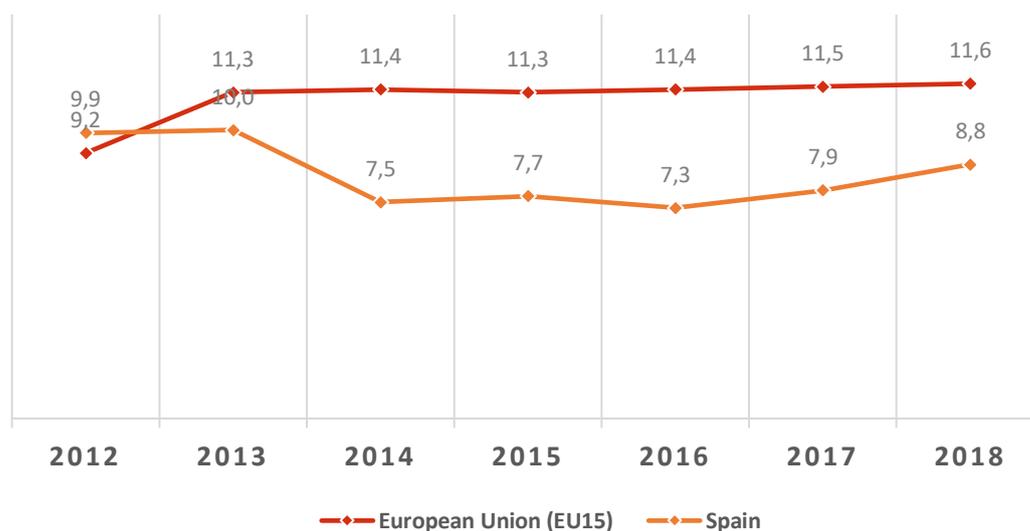
**Fuente:** Estadísticas de Educación y Formación. Eurostat, en INE (2018)

No obstante, todavía quedan resquicios de ese reciente legado en materia formativa, en aspectos como la elección de la trayectoria profesional, pues muchas mujeres continúan eligiendo estudios considerados típicamente femeninos, y, en otras cuestiones, como el difícil acceso de las mujeres a la formación una vez han comenzado a trabajar. Como se indicaba anteriormente, consecuencia de la multiplicidad de roles que tiene que ir desarrollando día a día, un obstáculo a la hora de tener facilidades para pasar por ciertos períodos de formación y actualización de conocimientos en *pro* de su crecimiento profesional.

Según datos de Eurostat, (en CCOO, 2018) la participación de las mujeres españolas en formación a lo largo de la vida en 2016 fue inferior en un 25% a la media europea. En el siguiente gráfico se puede apreciar que, el % de mujeres de 25 a 54 años en España que realizan un aprendizaje “no-formal”, categoría a

la que pertenece la mayoría de la formación que se hace en las empresas, es inferior a la media europea (EU15) desde el año 2013 hasta el 2018.

**GRÁFICO 1.** % DE MUJERES (DE 25 A 54 AÑOS) QUE HAN PARTICIPADO EN APRENDIZAJE (NO FORMAL) EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA (2012-2018)



**Fuente:** Elaboración propia a partir de Eurostat (2018)

Estos datos demuestran la importancia de indagar y analizar en profundidad la situación de la mujer en la formación profesional para el empleo, con la finalidad de detectar posibles irregularidades y desigualdades, y establecer *a posteriori* los frenos correspondientes.

Para ello, se hace necesario previamente realizar una breve contextualización sobre qué es la formación profesional para el empleo, el marco normativo bajo el que está siendo regulado, los principios que persigue y los distintos tipos que en la actualidad agrupa.

## 2.2 ¿Qué es la Formación Profesional para el Empleo?

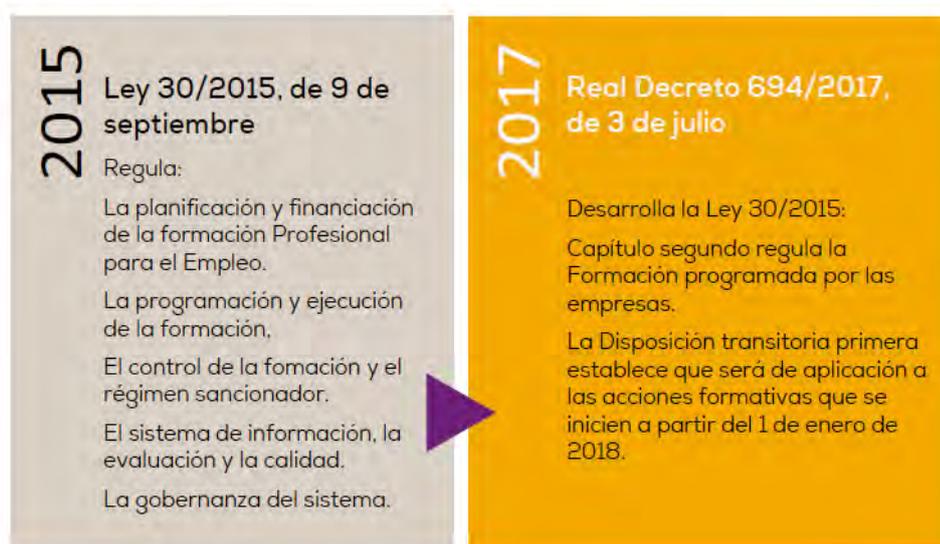
En España, la Formación Profesional se compone de dos sistemas diferenciados. Por un lado, la Formación Profesional del Sistema Educativo (o formación reglada), que depende del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y de las Comunidades Autónomas, y, por otro lado, la Formación Profesional para el Empleo (o formación no reglada), vinculado al Ministerio de empleo y Seguridad Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y de las Comunidades Autónomas.

La Formación Profesional para el Empleo (o en adelante FPE), se enmarca en el Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (FUNDAE, 2018). Es un sistema formativo dirigido tanto a personas ocupadas como en situación de desempleo, y tiene como finalidad mejorar las competencias profesionales e itinerarios de empleo y formación de los trabajadores; mejorar la empleabilidad de trabajadores con mayores dificultades; acreditar las

competencias adquiridas por formación o experiencia; y promover la disminución de la brecha digital existente garantizando el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (FUNDAE, 2018).

El marco normativo regulador del Sistema de Formación Profesional para el Empleo se refleja en la *Imagen 1*. La normativa reguladora está compuesta por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula la planificación y financiación de la Formación Profesional para el Empleo; la programación y ejecución de la formación; el control de la formación y el régimen sancionador; el sistema de información, la evaluación y la calidad y la gobernanza del sistema. Por otro lado, el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, regula la Formación programada por las empresas y establece su aplicación a las acciones formativas que se inicien a partir del 1 de enero de 2018.

### Imagen 1. Marco normativo de la Formación Profesional para el Empleo (FPE)



**Fuente:** Informe anual 2018. Formación en las empresas en Castilla-La Mancha, de FUNDAE

Los principios del sistema de Formación para el Empleo son (FUNDAE, 2018):

- Negociación colectiva y diálogo social, con la participación de los agentes sociales en: diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación.
- Anticipación a los requerimientos y cambios del mercado.
- Estabilidad en la planificación estratégica: inversión en recursos formativos.
- Calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión.
- Medición del impacto y mejora continua, refuerzo del seguimiento y control. Evaluación permanente en todas las etapas del proceso formativo; instrumentos que cuenten con la presencia de la Administración y de las organizaciones empresariales y sindicales.

- Derecho individual y garantía de igualdad en el acceso a trabajadores, empresas y autónomos.
- Unidad de caja de la cuota de Formación Profesional gestionada en régimen de concurrencia competitiva.
- Coordinación y cooperación interadministrativa: flexibilidad y optimización de recursos.
- Impulso a la formación programada por la empresa con participación de la RLT.

Existen diferentes tipos de Formación Profesional para el Empleo (FUNDAE, 2018):

- Formación programada (bonificada) por las empresas para sus trabajadores.
- Formación ofrecida por las administraciones para trabajadores ocupados.
- Formación ofrecida por las administraciones para personas en situación de desempleo.
- Otras iniciativas:
  - ✓ permisos individuales de formación (PIF)
  - ✓ formación en alternancia con el empleo
  - ✓ formación de los empleados públicos
  - ✓ formación privada para la obtención de certificados de profesionalidad
  - ✓ formación de las personas en situación de privación de libertad
  - ✓ formación de los militares de tropa y marinería.

### **2.3 Diferencias de género en la Formación Profesional para el Empleo**

En los siguientes apartados se presenta el estado actual de la mujer en la formación profesional para el empleo y, dentro de esta, en la formación bonificada de las empresas.

#### **2.3.1 En la Formación Profesional para el Empleo**

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en 2018, en España, el % de mujeres que realizan cursos de formación profesional para el empleo es ligeramente superior (54%), al % de hombre (46%) (tabla 5).

Además, la población sigue eligiendo formación en áreas asignadas tradicionalmente a cada uno de los géneros. Las mujeres suelen realizar formaciones no regladas en *educación, y salud y servicios sociales*, mientras que los hombres eligen áreas como las *TIC y la mecánica y la electrónica, industria y construcción* (tabla 5).

**TABLA 5. % DE POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS QUE CURSA ESTUDIOS NO REGLADOS POR ÁMBITO FORMATIVO Y SEXO EN ESPAÑA (2018)**

	Hombres	Mujeres
00 Formación general, formación básica de adultos y habilidades personales	6,8%	7,7%
01 Educación	3,9%	8,4%
02 Artes, humanidades y lenguas	22,7%	27,8%
03 Ciencias sociales, periodismo y documentación	1,4%	1,1%
04 Negocios, administración y derecho	13,0%	13,8%
05 Ciencias naturales, químicas, físicas y matemáticas	1,8%	1,9%
06 Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	10,0%	6,5%
07 Mecánica, electrónica y otra formación técnica; industria y construcción	9,1%	1,7%
08 Agricultura, ganadería, pesca, silvicultura y veterinaria	1,2%	0,8%
09 Salud y servicios sociales	8,5%	16,3%
10 Servicios	19,2%	11,8%
99 Sectores desconocidos o no especificados	2,5%	2,1%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística (2018)

En la siguiente tabla se puede apreciar la población total por edad y sexo que ha realizado cursos no reglados según ámbito formativo en España. Como dato significativo a destacar es que tanto en hombres como en mujeres el intervalo de edad que ha realizado un mayor número de formaciones no regladas es entre 35 y 44 años. Otro dato para resaltar es que la formación más recurrente tanto para hombres como para mujeres, en todos los estratos de edad es: *Formación general, formación básica de adultos y habilidades personales*.

El segundo espacio formativo más popular elegido para realizar formación no reglada por hombres es el de *mecánica, electrónica y otra formación técnica; industria y construcción*, esta elección es la más común en todos los estratos de edad. Sin embargo, para las mujeres sí se atisban ciertas diferencias a medida

que cumplen años. Para ellas, el segundo espacio formativo más popular en el estrato de 16 a 24 años es la *educación*. De los 25 a los 34 años se deciden por formación en *salud y servicios sociales*, de los 35 a los 54 años prefieren formaciones relacionadas con los *negocios, administración y derecho*, y en el último segmento de edad, de nuevo se decantan por formaciones no regladas relacionadas con temas de *salud y servicios sociales*.

**TABLA 6. POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS QUE CURSA ESTUDIOS NO REGLADOS POR ÁMBITO FORMATIVO, SEXO Y EDAD EN ESPAÑA<sup>2</sup> (2018)**

	Hombres					Mujeres				
	16-24	25-34	35-44	45-54	55 y más	16-24	25-34	35-44	45-54	55 y más
<b>Total</b>	204,0	282,2	327,4	258,0	153,6	238,2	293,3	375,3	286,5	237,0
<b>00 Formación general, formación básica de adultos y habilidades personales</b>	151,7	80,3	78,5	83,3	63,3	177,5	54,5	64,9	80,0	104,1
<b>01 Educación</b>	4,0	15,8	17,6	7,1	4,3	16,9	36,4	38,8	26,5	24,5
<b>02 Artes, humanidades y lenguas</b>	3,7	20,3	11,5	8,1	8,0	3,9	17,5	29,3	12,9	16,3
<b>03 Ciencias sociales, periodismo y documentación</b>	0,8	14,3	3,0	6,2	4,6	2,0	16,0	17,6	9,3	8,7
<b>04 Negocios, administración y derecho</b>	10,3	36,4	58,9	44,6	12,1	13,2	61,4	89,1	64,9	22,7
<b>05 Ciencias naturales, químicas, físicas y matemáticas</b>	1,7	13,6	15,6	15,6	3,1	0,9	17,9	26,4	12,7	7,1
<b>06 Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)</b>	5,3	25,2	30,1	9,8	1,5	0,7	8,7	12,8	6,2	1,3
<b>07 Mecánica, electrónica y otra formación técnica; industria y construcción</b>	12,3	43,0	64,0	52,3	28,4	1,5	5,1	7,5	6,4	1,8
<b>08 Agricultura, ganadería, pesca, silvicultura y veterinaria</b>	1,4	0,5	6,0	4,3	4,6	..	0,3	1,1	1,6	0,9
<b>09 Salud y servicios sociales</b>	5,2	21,2	24,6	17,2	19,4	13,5	62,0	66,1	59,1	43,9
<b>10 Servicios</b>	6,8	10,8	17,5	7,9	4,0	7,9	13,1	15,4	6,7	3,6
<b>99 Sectores desconocidos o no especificados</b>	0,7	0,8	..	1,4	0,5	0,4	0,4	6,2	0,3	2,1

<sup>2</sup> Unidad: en miles de personas.

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística (2018)

En el caso de Castilla-La Mancha, el % de mujeres que realizan cursos de formación profesional para el empleo se encuentra un punto porcentual por encima del % estatal (55%) (INE, 2018).

Por otro lado, se incrementa el % de mujeres que escogen realizar artes, humanidades y lenguas, y en el resto de las áreas sigue la misma tendencia que a nivel nacional.

**TABLA 7. % DE POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS QUE CURSA ESTUDIOS NO REGLADOS POR ÁMBITO FORMATIVO Y SEXO EN CASTILLA-LA MANCHA (2018)**

	Hombres	Mujeres
00 Formación general, formación básica de adultos y habilidades personales	7,3%	8,4%
01 Educación	6%	12,3%
02 Artes, humanidades y lenguas	18,1%	25,7%
03 Ciencias sociales, periodismo y documentación	0,6%	1,5%
04 Negocios, administración y derecho	11,4%	13,3%
05 Ciencias naturales, químicas, físicas y matemáticas	3,3%	1,2%
06 Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	8,5%	1,7%
07 Mecánica, electrónica y otra formación técnica; industria y construcción	9,8%	0,4%
08 Agricultura, ganadería, pesca, silvicultura y veterinaria	2,7%	0,9%
09 Salud y servicios sociales	6,1%	22,5%
10 Servicios	22,2%	11,7%
99 Sectores desconocidos o no especificados	4%	0,4%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística (2018)

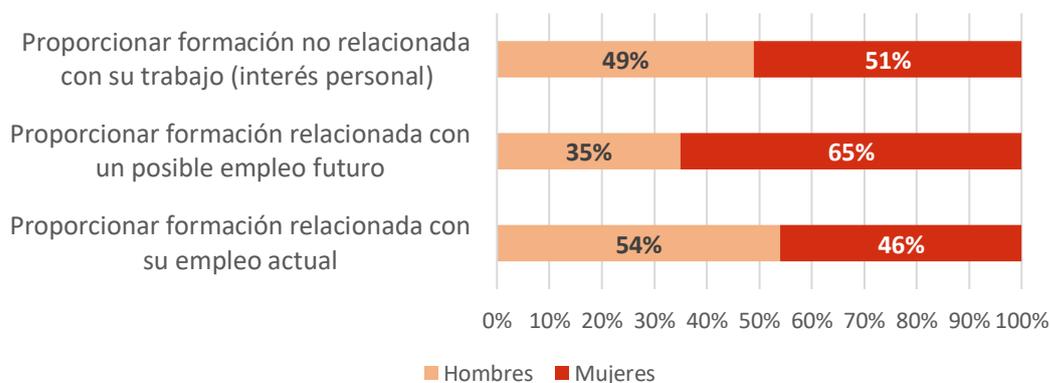
Cuando se trata de población ocupada, el % según sexo de la población que recibe formación no reglada se equipara a un 50% (mujeres), 50% (hombres). Entre los motivos para realizar la formación no reglada, se alza como el principal entre hombres y mujeres la formación debido a un interés personal. Por otro lado, una diferencia significativa que se aprecia en la gráfica 2, es que las mujeres ocupadas dan más peso que los hombres al motivo “proporcionar formación relacionada con un posible futuro”.

**TABLA 8. POBLACIÓN OCUPADA DE 16 Y MÁS AÑOS QUE CURSA ESTUDIOS NO REGLADOS SEGÚN PESO DE RAZÓN Y SEXO EN CASTILLA-LA MANCHA<sup>3</sup> (2018)**

	Hombres	Mujeres
Proporcionar formación no relacionada con su trabajo (interés personal)	23,6	20,2
Proporcionar formación no relacionada con su trabajo (interés personal)	4,3	8,1
Proporcionar formación no relacionada con su trabajo (interés personal)	2,5	2,6

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística (2018)

**GRÁFICA 2. POBLACIÓN OCUPADA DE 16 Y MÁS AÑOS QUE CURSA ESTUDIOS NO REGLADOS SEGÚN RAZÓN Y SEXO EN CASTILLA-LA MANCHA (2018)**



**Fuente:** Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (2018)

Para finalizar el apartado, se presentan a continuación datos sobre los participantes formados en acciones dirigidas prioritariamente a desempleados/as.

En la siguiente tabla se puede apreciar que el % de mujeres que participa en acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados/as es mayor (51,9) que el % de los hombres (48,1). Esta cifra es muy similar a la proporcionada en Castilla-La Mancha.

<sup>3</sup> Unidad: miles de personas.

**TABLA 9. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE PARTICIPANTES FORMADOS EN ACCIONES DIRIGIDAS PRIORITARIAMENTE A DESEMPLEADOS/AS POR SEXO EN 2017**

	TOTAL	Hombres	Mujeres
TOTAL	<b>194.466</b>	<b>48,1</b>	<b>51,9</b>
Andalucía	1.233	73,4	26,6
Aragón	2.549	57,3	42,7
Asturias (Principado de)	2.344	68,4	31,6
Baleares (Illes)	7.517	45,3	54,7
Canarias	13.044	40,7	59,3
Cantabria	3.894	54,3	45,7
Castilla y León	7.531	54,3	45,7
Castilla-La Mancha	<b>7.165</b>	<b>48,9</b>	<b>51,1</b>
Cataluña	77.253	42,2	57,8
Com. Valenciana	6.451	55,0	45,0
Extremadura	5.954	42,7	57,3
Galicia	2.116	58,1	41,9
Madrid (Com. de)	20.279	55,1	44,9
Murcia (Región de)	8.046	55,5	44,5
Navarra (Com. Foral de)	5.150	56,5	43,5
País Vasco	21.936	54,7	45,3
Rioja (La)	309	49,8	50,2
Ceuta	356	57,6	42,4
Melilla	1.339	28,5	71,5

**Fuente:** Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2019)

### 2.3.2 En la formación de las empresas

Los principales resultados recabados en este apartado pertenecen a diversas fuentes secundarias oficiales. Al banco de datos estadísticos ofrecidos por FUNDAE, en el apartado de su página web denominado “datos a día de hoy”.

Al último informe elaborado por FUNDAE en 2018, dedicado al análisis de la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral de Castilla-La Mancha. Este informe, junto con otros asociados a cada una de las comunidades autónomas, se enmarcan, a su vez, en el informe nacional Formación en las empresas. Informe anual 2018.

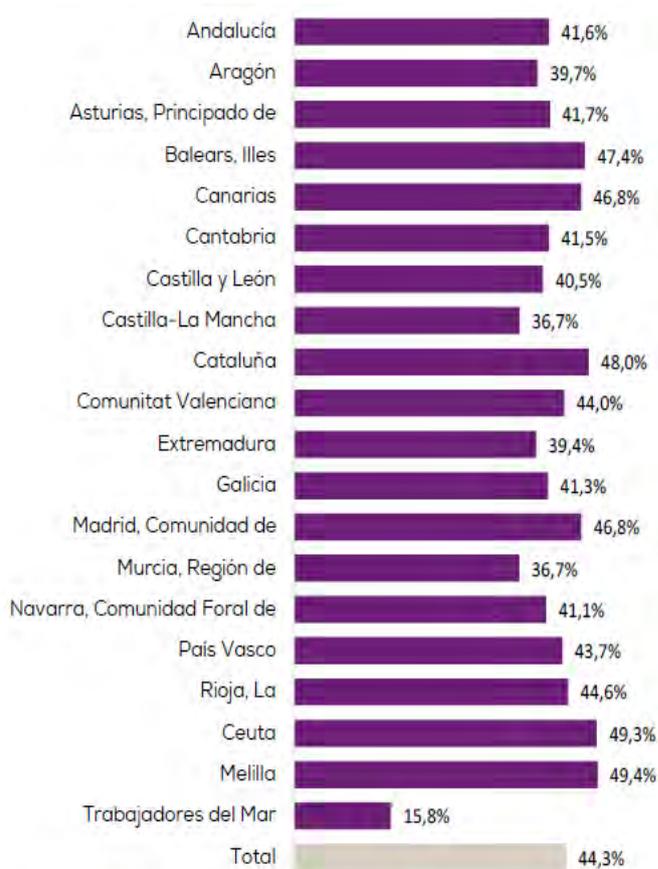
Al informe *Mujer y formación para el empleo* elaborado por FUNDAE en 2019, donde se incluyen datos de 2017 y algunos provisionales de 2018 en relación a la situación de la mujer en la formación bonificada por empresas en España.

En el año 2018, se han formado en España, en el ámbito de la empresa 1.955.716 mujeres de un total de 4.416.502 (44,2%). Aunque la participación de

la mujer ha aumentado respecto a 2017, está aún por debajo de su representación en las empresas.

Concretamente, en Castilla-La Mancha, y a diferencia de lo que se atisbaba en los datos globales, la proporción de mujeres en la formación de las empresas: 36,7%, está 7,6 puntos porcentuales por debajo de la participación femenina media en el conjunto del país: 44,3% (*imagen 2*).

**Imagen 2.** % de participación de mujeres en la formación de empresas según CCAA y dato estatal (2018)

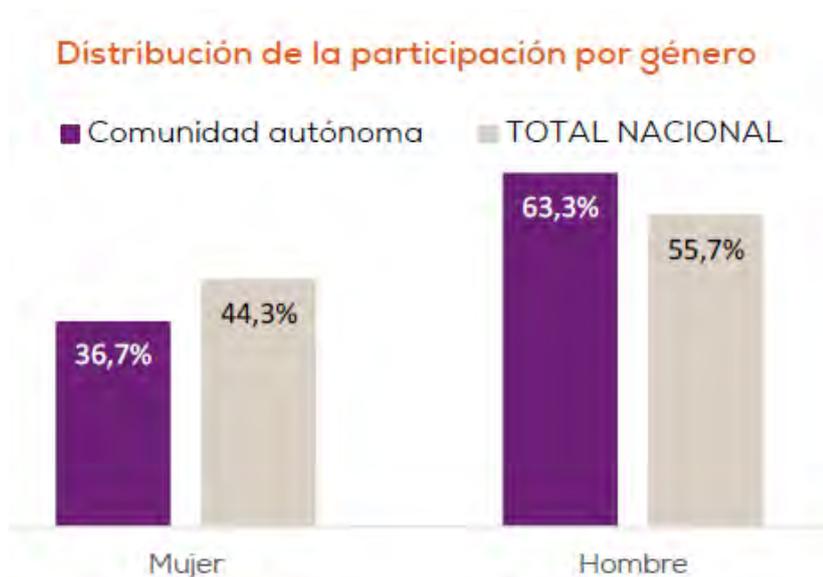


**Fuente:** Informe anual 2018. Formación en las empresas en Castilla-La Mancha, de FUNDAE

En la *imagen 3*, se puede apreciar el % de participación en acciones formativas programadas por las empresas según género a nivel nacional y regional. El dato más relevante a efectos de esta investigación es que en Castilla-La Mancha un 63,3% de los trabajadores formados bajo este sistema son hombres frente a un 36,7% de mujeres (*Imagen 3*).

La diferencia entre mujeres y hombres a nivel regional es de 27 puntos porcentuales, mientras que a nivel nacional la diferencia es inferior (11,4). Por tanto, en Castilla-La Mancha se está produciendo una situación todavía más desigual para las mujeres en el acceso a formación en las empresas.

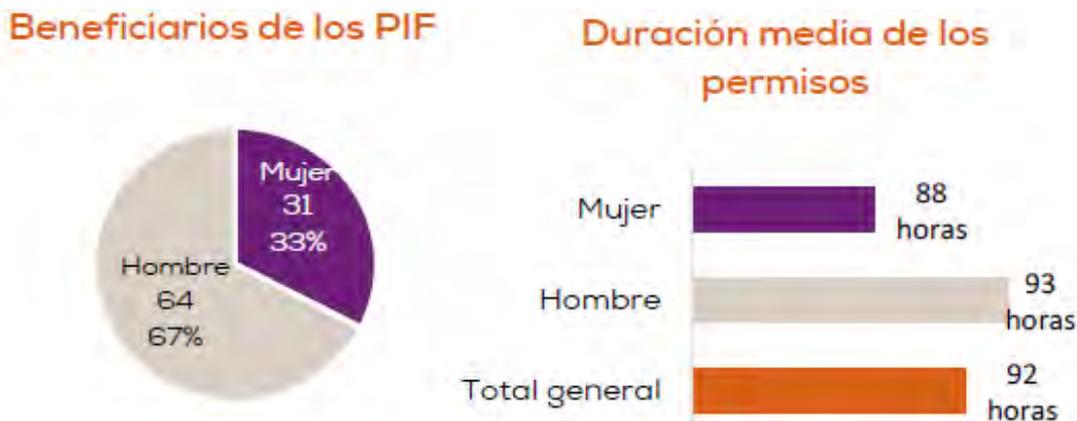
**Imagen 3.** % trabajadores/as formados/as según género en Castilla-La Mancha y en España (2018)



**Fuente:** Informe anual 2018. Formación en las empresas en Castilla-La Mancha, de FUNDAE

En cuanto a los Permisos Individuales de Formación (PIF), es decir los permisos retribuidos y autorizados por las empresas a una persona trabajadora, para la realización de un curso dirigido a la obtención de un título oficial, un 67% de los trabajadores que fueron beneficiarios de este sistema formativo fueron hombres, mientras que solo un 33% fueron mujeres. A su vez, son los hombres quienes han podido disfrutar de un mayor número de horas de permiso, de media dispusieron de 93 horas frente a las 88 horas que disfrutaron las mujeres (Imagen 4)

**Imagen 4.** Beneficiarios de PIF y duración media de los permisos según género



en Castilla-La Mancha (2018)

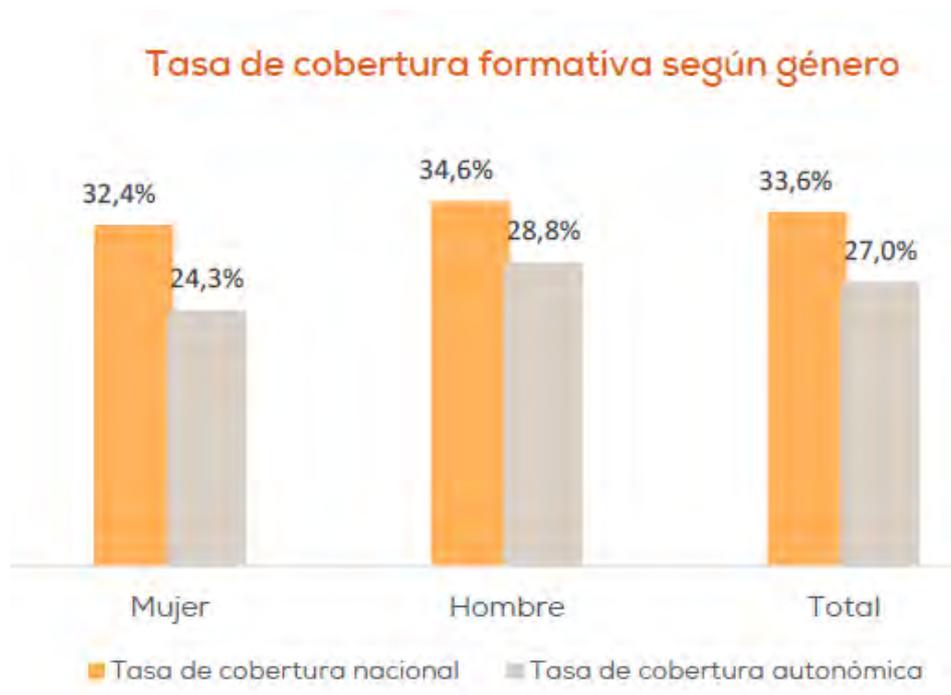
**Fuente:** Informe anual 2018. Formación en las empresas en Castilla-La Mancha, de FUNDAE

Según Fundae (2018), el perfil que suele beneficiarse de este permiso formativo es: “*Hombre, de entre 36 y 45 años, con estudios terciarios, y técnico ocupado en el sector “otros servicios”*”.

La tasa de cobertura formativa<sup>5</sup> en este sistema arroja también datos relevantes (*Imagen 5*). Para empezar, cabe destacar la diferencia significativa entre la tasa nacional y la tasa autonómica. En Castilla-La Mancha la tasa de cobertura formativa es inferior en 6,6 puntos porcentuales en comparación con España.

Por otro lado, analizando la información según género, se observa que los hombres disponen de una mayor tasa de cobertura formativa frente a las mujeres, tanto a nivel nacional (34,6%) como a nivel regional (28,8%). Además, la diferencia de la tasa de cobertura según género es más pronunciada en Castilla-La Mancha (dif. 4,5 p.p.), que en España (dif. 2,2 p.p.). Siendo los hombres, quienes mayor tasa de cobertura formativa tienen frente a las mujeres.

**Imagen 5.** Tasa de cobertura formativa según género en España y Castilla-La Mancha (2018)



**Fuente:** Informe anual 2018. Formación en las empresas en Castilla-La Mancha, de FUNDAE

En la *imagen 6* se puede observar la distribución de la participación en acciones formativas programadas por las empresas según categoría profesional y género. El dato más significativo es que en la categoría de “técnico” se forma más a mujeres que a hombres, pero en la categoría “trabajador cualificado” son los

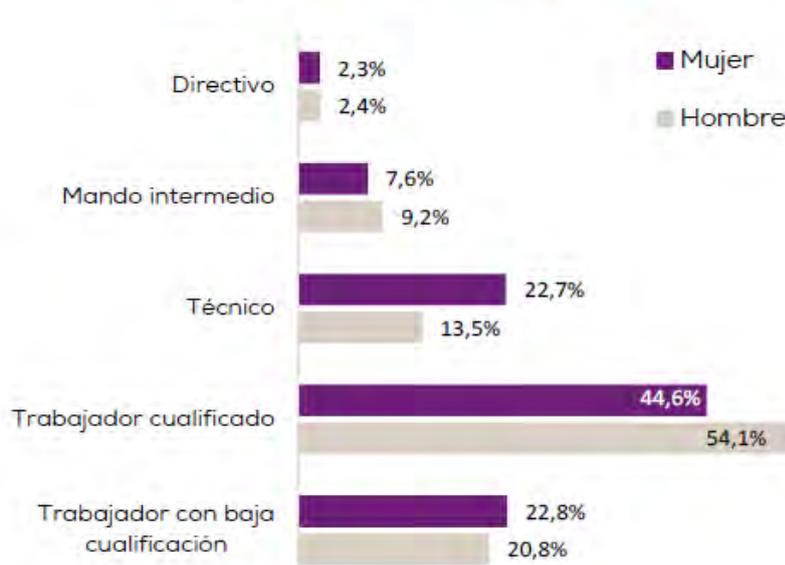
<sup>4</sup> El sector “otros servicios” incluye las actividades de sanidad y servicios sociales, educación, intermediación financiera, actividades inmobiliarias, transporte y comunicaciones y actividades socioculturales (Fundae, 2018)

<sup>5</sup> Cálculo: cociente entre el número de trabajadores que han participado en la iniciativa formativa sobre el total de trabajadores multiplicado por 100

hombres quienes suelen recibir más formación que las mujeres. Estas son las categorías profesionales con mayor diferencia formativa por género, en el resto de categorías, aunque también se aprecian ciertas diferencias, éstas no son muy amplias.

**Imagen 6.** Distribución de la participación en acciones formativas programadas por las empresas según categoría profesional y género

### Distribución de la participación según categoría profesional y género

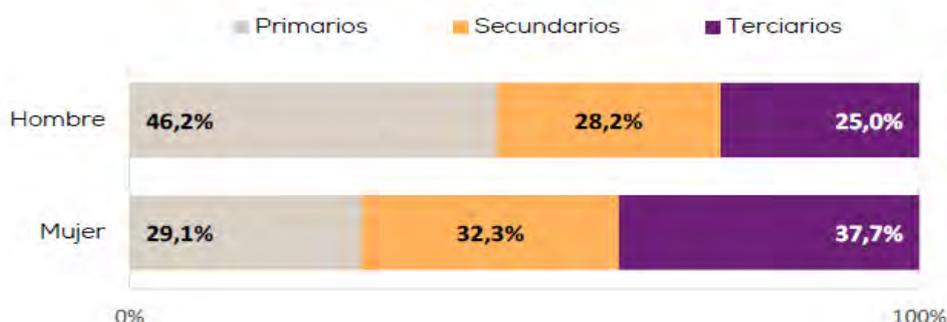


**Fuente:** Informe anual 2018. Formación en las empresas en Castilla-La Mancha, de FUNDAE

Por otro lado, el grupo más amplio de la participación femenina tiene estudios terciarios, mientras que, entre los hombres, el grupo más numeroso sólo cuenta con estudios primarios (imagen 7).

**Imagen 7.** Distribución de la participación en acciones formativas programadas por las empresas según nivel de estudios de los participantes según género.

### Nivel de estudios de los participantes según género



**Fuente:** Informe anual 2018. Formación en las empresas en Castilla-La Mancha, de FUNDAE

De nuevo, el perfil del participante en acciones formativas programadas por las empresas según Fundae, en 2018 es: hombre, de entre 36 a 45 años, que trabaja en una empresa grande de mínimo 250 trabajadores, y cuya categoría profesional es la de trabajador cualificado-

En cuanto el perfil que suele recibir mayor formación en las empresas, según la edad, el grupo que concentra más mujeres en la formación de las empresas es el de 36 a 45 años: 37,7% de las participantes, 5,1 puntos más que las asalariadas del sector privado. El volumen de formadas de los grupos de 26 a 35 años y el de 46 a 55 años es prácticamente el mismo que su presencia en el mercado laboral. La representación de las mayores de 55 años y las menores de 25 años es más reducida (5,7% y 6,8% respectivamente).

El intervalo de 36 a 45 años aglutina el 38,8% de las horas de formación con una media de 16,2 horas por participante. La tasa de cobertura formativa alcanza el 35,2% en este grupo de edad. El grupo de 26 a 35 años es el que realiza la formación de más larga duración, 17,5 horas de media, mientras que las mayores de 55 años son las que consumen menos horas de formación y realizan la formación más corta: 5,2% de las horas, 12 horas de media.

En cuanto a los contenidos formativos en los que se han formado las mujeres en 2017 siguen apareciendo aquellos asociados al empleo considerado tradicionalmente femenino: Formación y educación y de Atención sanitaria (imagen 8). Mientras que entre los primeros contenidos recibidos por los hombres aparecen las áreas de Conducción de vehículos por carretera y Logística comercial y gestión del transporte.

**Imagen 8.** Las áreas profesionales con mayor número de participantes según género en España (2017)

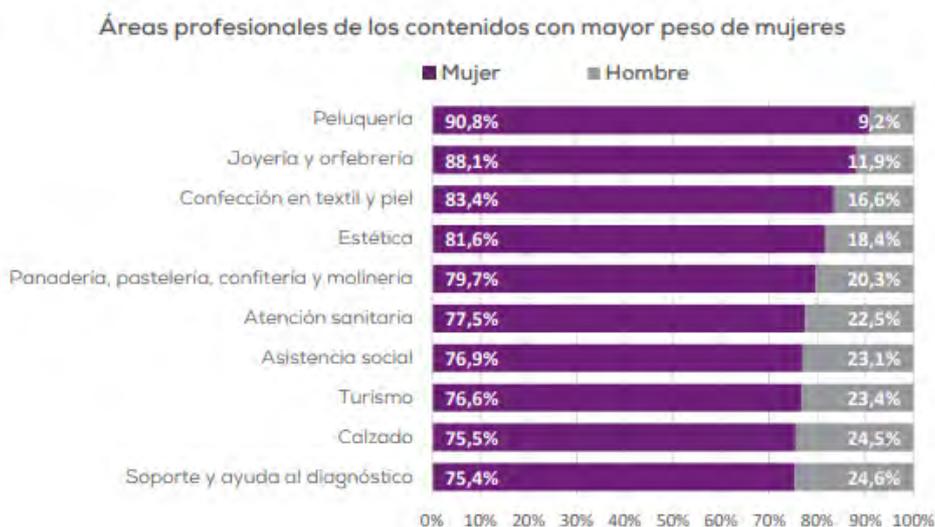
#### Diez áreas profesionales con mayor número de participantes según género

Área profesional	Mujeres	Área profesional	Hombres
Administración y auditoría	343.151	Seguridad y prevención	581.453
Seguridad y prevención	213.826	Administración y auditoría	329.424
Finanzas y seguros	160.718	Finanzas y seguros	148.637
Compraventa	142.688	Lenguas extranjeras	125.672
Lenguas extranjeras	126.398	Sistemas y telemática	122.905
Formación y educación	113.346	Compraventa	121.184
Alimentos diversos	109.843	Alimentos diversos	100.826
Sistemas y telemática	106.111	Conducción de vehículos por carretera	78.915
Atención social	90.520	Logística comercial y gestión del transporte	74.714
Atención sanitaria	70.156	Atención social	71.380

**Fuente:** Mujer y formación para el empleo, de FUNDAE (2019)

Según los datos de FUNDAE (2019), las diferencias en la orientación de la formación de las mujeres se hacen más evidentes si se analiza el peso relativo de mujeres y hombres en cada una de las áreas profesionales en que se agrupan los contenidos formativos impartidos en 2017 en España (imagen 9).

**Imagen 9.** Las áreas profesionales de los contenidos con mayor peso de mujeres en España (2017)



**Fuente:** Mujer y formación para el empleo, de FUNDAE (2019)

### III. Conclusiones

Los resultados de esta fase reflejan que las mujeres se encuentran en una posición de desigualdad con respecto al género masculino en la formación profesional para el empleo, concretamente en la formación de las empresas. A raíz de los datos recopilados, parece ser que las empresas españolas no facilitan el desarrollo del aprendizaje permanente, de forma equitativa entre hombres y mujeres. Esta situación se agrava en el caso de Castilla-La Mancha.

El acceso a este tipo formación viene obstaculizado por barreras y limitaciones que sufren las mujeres desde que comencaran a incorporarse por primera vez al mercado de trabajo. Barreras que se han generado a raíz de la asociación de aspectos personales, académico-formativos y profesionales a estereotipos de género. La doble esfera asumida por las mujeres cuando se introdujeron en el mercado de trabajo les imposibilita la disponibilidad de poder acceder a oportunidades como formarse para mejorar su proyección profesional, debido a cuestiones como la falta de tiempo. Es decir, la perspectiva de tener que pasar por ciertos períodos de formación y actualización, combinada con la multiplicidad de roles que tiene que ir desarrollando día a día la mujer, se convierte en un obstáculo en su crecimiento y desarrollo profesional.

Esta barrera y otros obstáculos detectados que afectan al mercado de trabajo, y, al afectar a la posición, en materia de derechos y beneficios, que tiene la mujer en su centro de trabajo, también influyen en su acceso a oportunidades como la formación en empresas, son: la segregación ocupacional, la segregación vertical, la brecha salarial y la autodiscriminación. En muchos casos, esta última barrera es la causante de que muchas mujeres sean quienes decidan no realizar

dichas formaciones. Asumen con normalidad el rol que les ha tocado desempeñar en la sociedad y deciden, ante la falta de facilidades, no formarse.

Por lo tanto, tener en cuenta aspectos como la modalidad de la formación (presencial, online o mixta) o los tiempos y horarios en los que se oferta cuando realizan los planes de formación o las programaciones formativas, son algunos de los aspectos que se podrían facilitar en el colectivo de las mujeres para su acceso a la formación. De tal modo que acomode la formación en su vida laboral, personal y familiar.

Por otro lado, se sigue produciendo tanto en las formaciones como en los empleos y perfiles profesionales, elecciones feminizadas y masculinizadas en función del género del participante. Esta situación puede estar incidiendo en que muchas mujeres se pongan barreras o frenos para realizar formaciones por el hecho de ser consideradas tradicionalmente del género masculino.

En definitiva, esta situación pone de manifiesto la importancia de analizar, valorar y combatir las prácticas discriminatorias que se siguen produciendo en el mercado de trabajo, y que afectan en el acceso de oportunidades como es la formación profesional para el empleo, la cual favorece el desarrollo profesional y la mejora en materia de empleabilidad. Conocer las barreras que enfrentan día a día las mujeres y comprender su proceso de gestación favorecerá la toma de medidas para su eliminación.

Por lo tanto, se hace imprescindible, estudiar la percepción que tienen las trabajadoras sobre su acceso a la formación profesional para el empleo, para poder conocer las principales barreras percibidas en primera persona que les impide acceder a dicha formación. Una vez detectadas, es importante ponerles freno dándolas a conocer entre los agentes participantes en la formación profesional para el empleo. Todo ello con la finalidad de reducir las desigualdades de género producidas en el ámbito de la formación profesional, y de impulsar oportunidades para el colectivo de las mujeres.

Por otro lado, se hace también necesario proporcionarles formación ajustada a las competencias tanto relacionadas con sus puestos de trabajo, como transversales, que consideren imprescindibles para su mejora profesional. De esta forma se podría asegurar el acceso de las mujeres a aquellos contenidos formativos que hoy en día no se estén contemplando en los planes formativos. La finalidad debe ser adaptar la formación en cuanto a modalidad de impartición y de contenido a las necesidades que tienen hoy en día.

Las empresas deberían pensar en las necesidades formativas tanto de hombres como de mujeres y tomar en consideración sus intereses, motivaciones y disponibilidad. Además, los contenidos de la formación deberían permitir el desarrollo profesional, independientemente de quiénes sean los destinatarios de la formación.

También es una buena oportunidad para concienciar a los trabajadores sobre la segregación ocupacional, ya que lo ideal sería fomentar la formación de cualquier especialidad, sector o profesión tanto para hombres como para mujeres. Por lo que es importante fomentar cursos de liderazgo y habilidades de

dirección que motiven a trabajadoras para mejorar el desarrollo de su carrera profesional.

#### IV. Objetivos

Esta primera fase ha permitido poner en contexto la situación que viven las mujeres en el mercado de trabajo en general y en el ámbito de la formación profesional para el empleo en particular, tanto en España como en Castilla-La Mancha.

Se han podido conocer las principales barreras y factores que pueden estar incidiendo en el acceso de las mujeres a la formación profesional para el empleo, información que es vital para, por un lado, enfocar el cuestionario a emplear en la fase de trabajo de campo y, por otro lado, para abarcar el resto de objetivos establecidos en la investigación.

Concretamente, los objetivos generales que persigue esta investigación son los de conocer las principales desigualdades de género ligadas a la formación profesional para el empleo en Castilla-La Mancha; estudiar la percepción que tienen las mujeres trabajadoras sobre su acceso a la formación profesional para el empleo en la región; e identificar las necesidades y demandas que tienen las mujeres trabajadoras de Castilla-La Mancha en torno a la formación profesional para el empleo.

Por otro lado, los objetivos específicos son:

- Identificar las variables, indicadores y/o factores centrales que pueden condicionar el acceso de las mujeres a la formación.
- Definir las preferencias de las mujeres trabajadoras de la Castilla-La Mancha sobre la modalidad y la duración de la formación.
- Analizar las barreras y/o dificultades que tienen las mujeres trabajadoras para recibir formación en la empresa y/o fuera de ella.
- Estudiar las necesidades y/o demandas que tienen las mujeres trabajadoras sobre la formación transversal y la formación vinculada al puesto de trabajo.
- Difundir las conclusiones del estudio a nivel regional entre todos los agentes que participan en el desarrollo de la formación profesional para el empleo.

#### Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Obtener información, datos, informes, estadísticas, estudios que aborden la relación entre la formación y el colectivo de mujeres, a nivel nacional y regional	Completo

Revisar las fuentes bibliográficas de referencia para identificar los indicadores, variables o factores que pueden incidir en el acceso de las mujeres a la formación	Completo
---	----------

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Recopilación de información, datos, informes, estadísticas, estudios que aborden la relación entre la formación y el colectivo de mujeres a nivel nacional	24/07/2019	29/11/2019
Recopilación de información, datos, informes, estadísticas, estudios que aborden la relación entre la formación y el colectivo de mujeres a nivel regional	24/07/2019	29/11/2019
Revisión de las fuentes bibliográficas de referencia que permitan identificar los indicadores, variables o factores que pueden incidir en el acceso de las mujeres a la formación	24/07/2019	29/11/2019
Elaboración de un marco teórico sobre el origen de las desigualdades entre hombres y mujeres: construcción sexo – género.	24/07/2019	29/11/2019
Búsqueda y delimitación de las barreras y obstáculos que encuentran las mujeres en el mercado de trabajo y en el acceso a la formación.	24/07/2019	29/11/2019
Elaboración de un marco teórico de referencia con la vinculación histórica entre el colectivo de mujeres y la formación.	24/07/2019	29/11/2019
Contextualización sobre qué es la Formación Profesional para el Empleo, el marco normativo bajo el que está siendo regulado, los principios que persigue y los distintos tipos que en la actualidad agrupa.	24/07/2019	29/11/2019
Análisis, a través de información, datos y estadísticas de diversas fuentes secundarias de posibles diferencias de género en la Formación Profesional para el Empleo, a nivel nacional.	24/07/2019	29/11/2019
Análisis, a través de información, datos y estadísticas de diversas fuentes secundarias de posibles diferencias de género en la Formación Profesional para el Empleo, en Castilla-La Mancha.	24/07/2019	29/11/2019
Análisis, a través de diversas fuentes documentales de posibles diferencias de género en la formación bonificada que pone a disposición de empleados y empleadas las empresas, a nivel nacional y en Castilla-La Mancha.	24/07/2019	29/11/2019

## FASE 2. Investigación de campo

### Introducción

En esta fase se justifica y describe la metodología empleada y la técnica de investigación aplicada en la recopilación de la información, siguiendo los objetivos generales y más específicos del proyecto.

Este estudio se aborda desde una perspectiva cuantitativa, se emplea la encuesta como técnica para la recogida de información. Esta metodología es la más adecuada en investigaciones que comprenden un universo objeto de estudio de gran magnitud, como es este caso, el colectivo de mujeres trabajadoras en toda la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

Otras cuestiones que se detallan a lo largo de esta fase son las características del trabajo de campo, la población objeto de estudio, la distribución muestral establecida y sus cuotas, la operacionalización efectuada de los objetivos del estudio (diseño del cuestionario), el *pre-test* aplicado, y finalmente se aborda la gestión y planificación del trabajo de campo.

#### I. Delimitación de la población

Una parte sustancial de todo diseño de investigación es la selección de la población a través de la cual se extrae la información.

El objetivo general del presente es la recolección de datos sobre la percepción que tienen las mujeres trabajadoras de Castilla-La Mancha acerca del acceso a la formación, así como de sus demandas y/o necesidades sobre formación en la empresa y fuera de ella, por ello, el conjunto de las unidades de las que se ha obtenido la información se delimita a la región de Castilla-La Mancha, concretamente, la unidad de observación han sido las mujeres que estén trabajando en la actualidad en la región.

#### II. La encuesta: justificación de la técnica

La técnica de la encuesta como herramienta para recoger datos sobre la percepción que tienen las mujeres, es la más idónea, ya que permite obtener un gran volumen de información a través de su aplicación sobre un conjunto de personas localizadas en un área geográfica amplia como es Castilla-La Mancha.

En el siguiente cuadro se recogen las ventajas principales de la encuesta como estrategia de investigación social según Cea (2004).

#### **Cuadro 1.** Ventajas principales de la encuesta como estrategia de investigación social

- Permite abarcar un amplio abanico de cuestiones (objetivos y/o subjetivas) en un mismo estudio

- Facilita la comparación de resultados, al basarse en la estandarización y cuantificación de las respuestas
- Posibilita la obtención de una información “significativa”
- Ventaja económica: puede conseguirse un volumen importante de información a un relativo mínimo coste económico y temporal

**Fuente:** Elaboración propia a partir de Cea (2004)

Para garantizar que la información cuantitativa recopilada durante el desarrollo de la investigación sea de calidad y se ajuste a las especificidades que requiere el proyecto es imprescindible hacer una buena selección del método de encuesta a aplicar, así como delimitar minuciosamente la muestra y diseñar con precisión el cuestionario.

A este efecto, se decidió emplear la técnica de la encuesta online a través de un panel. Este sistema facilita la selección de las unidades muestrales y, a su vez, reduce “el efecto del entrevistador” y la deseabilidad social, una cuestión imprescindible a efectos de este estudio que compila en sus líneas cuestiones sensibles. Esta y otras ventajas principales de la aplicación de la encuesta online a través de un panel se mencionan a continuación:

**Cuadro 2.** Resumen de ventajas principales de la encuesta online a través de un panel

- La entrevista online permite reducir costes y acortar el *timing* del trabajo de campo: no es necesario el desplazamiento, no es necesario el uso de entrevistadores/as, y ya se cuenta con una base de datos que contiene el *target* a entrevistar, es decir, no es un proceso exploratorio como sucede en las encuestas cara a cara o telefónicas. En un mismo día se puede efectuar un número elevado de entrevistas, imposible de alcanzar mediante la entrevista cara a cara.
- Las encuestas online permiten generar los resultados directamente en formato digital, lo que simplifica la gestión de crear bases de datos y ahorra tiempo a los analistas. También reduce las posibilidades de error que se puedan dar al trasladar los resultados a contenido digital
- Los miembros de estos paneles (entrevistados/as) son elegidos a través de un riguroso proceso de evaluación y selección. Estos paneles están constituidos por miembros que están dispuestos a dedicar su tiempo y esfuerzo a una encuesta, razón por la cual las respuestas recibidas son de calidad

- Permite contar con un amplio número de respuestas y completar mejor las cuotas, pues al ser online, los panelistas disponen de su propio espacio para contestar sin presiones, cuando quieran y donde quieran, reduciendo así muchas de las posibles barreras que puedan encontrar a la hora de decidir hacer o no una encuesta
- La encuesta online favorece la realización de diseños muestrales probabilísticos considerados ideales (muestreo aleatorio simple y sistemático), no siempre factibles en encuestas cara a cara cuando se habla, como este caso, de poblaciones espacialmente dispersas, pues implicaría un coste muy elevado
- Facilita la selección de las unidades muestrales
- Aumento del alcance: permite acceder a grupos de población menos “accesibles”. En este caso, con encuestas cara a cara es más difícil acceder a personal dedicado a ciertos sectores, y la vía más fácil para acceder a ellos es a través del panel online que ya cuenta con dicho perfil
- Recepción inmediata: el panel permite recibir los resultados de las encuestas desde el mismo momento que comienzan a ser cumplimentadas. Lo que permite comenzar a tratar los datos según se van recibiendo, así como detectar posibles fallos en el diseño y contenido del cuestionario, favoreciendo la incorporación de “mejoras” tras las primeras auto cumplimentaciones
- Al ser auto cumplimentada, se reduce “el efecto del entrevistador”, es decir, el/la entrevistador/a no influye sobre la respuesta del/la entrevistado/a y se reduce la deseabilidad social. Esta característica es muy útil en estudios sensibles pues permite obtener una mayor sinceridad en las respuestas

**Fuente:** Elaboración propia a partir de Baquia (2008)

### **III. La muestra poblacional: distribución muestral y cuotas**

#### **3.1 La distribución muestral y cuotas**

En este capítulo se presentan los marcos muestrales empleados y las cuotas de interés que fueron establecidas *a priori* en la memoria aprobada del presente proyecto.

Como la población de estudio son las mujeres trabajadoras en Castilla-La Mancha, se tomó como referencia el dato de la Población ocupada de Castilla-La Mancha elaborado por la Encuesta de Población activa y disponible en los servicios de datos estadísticos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la junta de Castilla-La Mancha.

La población de mujeres ocupadas en la región para el primer trimestre del 2019 fue de 341.700. Siendo esta la población total de referencia, se asumió un error máximo del 7%, lo que determina que la muestra, a un 95% de confianza, fuera de 197 unidades.

Para poder contar con una muestra representativa, se tuvo en cuenta como variable de estratificación o cuota, el sector productivo. En la siguiente tabla aparece la distribución de la población de mujeres ocupadas (universo) de Castilla-La Mancha por sector productivo.

**Tabla 1.** Población ocupada de Castilla-La Mancha clasificada por sector productivo en el primer trimestre de 2019

AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	POBLACIÓN OCUPADA TOTAL
9.700	34.900	4.500	292.600	<b>341.700</b>

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

Una vez conocido el universo para cada uno de los sectores productivos, se procede a la distribución de las 197 encuestas según el peso de cada uno de ellos, lo que se conoce como “estratificación proporcional”. Se distribuye la muestra de forma proporcional al peso relativo del estrato en el conjunto de la población (Cea, 2004), para garantizar la representación de cada estrato sobre la población de estudio, evitando así ciertos sesgos como la sobredimensión de la opinión de ciertos sectores sobre otros, cuando se analiza la opinión general.

En la siguiente tabla aparece recogida la muestra regional de 197 entrevistas distribuida proporcionalmente según el peso de cada uno de los sectores de producción

**Tabla 2.** Estratificación proporcional de la muestra según cuota establecida

	POBLACIÓN OCUPADA EN CASTILLA-LA MANCHA QUE SE DEDICA AL SECTOR:				
	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Peso del sector en CLM	3%	10%	1%	86%	<b>100%</b>
<b>Nº encuestas a realizar según peso del sector</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>168</b>	<b>197</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Por otro lado, a pesar de no corresponder a una cuota *per se*, durante el trabajo de campo se cuidó que las encuestas se aplicasen en todas las provincias de Castilla-La Mancha, para garantizar una representación mínima de cada una, y poder realizar posibles comparaciones significativas a posteriori.

### 3.2 Muestra obtenida

Finalmente se realizó una encuesta más que el número de encuestas establecido (198). No obstante, debido a la naturaleza de la encuesta online a través de un panel, no todas las cuotas establecidas pudieron ser cubiertas, es el caso del sector “agricultura” e “industria”. En este caso, para poder dar el peso que estos sectores tienen en la sociedad y obtener así una muestra significativa y representativa, se procedió al sistema de ponderación.

Para ello, se aplicaron los coeficientes de ponderación correspondientes a cada sector de la muestra para poder tratar esta información conjuntamente, y obtener así estimaciones muestrales significativas. El coeficiente de ponderación se obtiene mediante el cociente entre la proporción de la población sobre la proporción de la muestra para cada estrato.

En la siguiente tabla aparece la muestra alcanzada, así como los coeficientes de ponderación equivalentes que le fueron aplicados *a posteriori*.

**Tabla 3.** Indicadores principales para efectuar la ponderación de la muestra

	POBLACIÓN OCUPADA EN CASTILLA-LA MANCHA QUE SE DEDICA AL SECTOR:				
	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
<b>Universo (mujeres ocupadas en CLM)</b>	9.700	34.900	4.500	292.600	341.700
<b>Nº encuestas realizadas</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>177</b>	<b>198</b>
<b>Peso de la población</b>	0,028	0,102	0,013	0,856	
<b>Peso de la muestra (encuestas realizadas)</b>	0,015	0,061	0,030	0,894	
<b>Coeficiente de ponderación</b>	<b>1,9</b>	<b>1,7</b>	<b>0,4</b>	<b>1,0</b>	

**Fuente:** Elaboración propia

Finalmente, la ponderación se realizó con la instrucción *Weight* del programa SPSS. A través de esta instrucción se otorga a cada una de las áreas de la muestra el peso correspondiente (coeficiente de ponderación) según su tamaño relativo en la población origen de la muestra. Una vez ponderada la muestra, se le devuelve la proporcionalidad obteniendo el mismo peso que la cuota establecida *a priori*: agricultura (6 encuestas); industria (20 encuestas); construcción (3 encuestas); servicios (169 encuestas).

#### IV. Cuestionario

El cuestionario vivió varias revisiones durante la fase de campo con la finalidad, por un lado, de contar con variables y categorías que se ajustasen correctamente a los objetivos del proyecto, es decir, efectuar una precisa operacionalización, y, por otro lado, para adaptarlo al tipo de encuesta que finalmente se decidió emplear: encuesta online a través de un panel.

Los ajustes del cuestionario fueron realizados con ayuda de un *pre-test* aplicado a una experta en formación, por disponer de conocimiento experto en Formación Profesional para el Empleo, y por formar parte de la muestra, además, el cuestionario se presentó ante la *DGFPE*, cuyos técnicos/as expertos/as sugirieron mejoras que fueron valoradas e incorporadas al mismo.

Sobre esta versión se aplicaron los cambios definitivos de formato y estructura, de manera que se ajustaran a las condiciones de la encuesta online a través de un panel. También se cuidaron otros aspectos tales como que fuera intuitivo a la hora de ser auto cumplimentado por las encuestadas, que no fuera muy extenso para evitar el abandono durante su cumplimentación, etcétera.

En los siguientes apartados se profundizará en estas y otras cuestiones referentes al diseño del cuestionario<sup>6</sup>.

##### 4.1 Diseño de las preguntas filtro y cuota

A continuación, se especifican las preguntas filtro necesarias para entrevistar al perfil correspondiente y alcanzar las cuotas establecidas.

###### A) Preguntas filtro:

Con la finalidad de detectar el perfil muestral a entrevistar (mujer trabajadora en Castilla-La Mancha) se incorporaron las siguientes preguntas filtro al cuestionario:

*P1. Por favor indique su sexo:*

1. Hombre

---

<sup>6</sup> Como algunas preguntas fueron modificadas sucesivamente a través de los pre-test y su adaptación a la versión online, con la finalidad de evitar errores y ser lo más aclaratorios posibles, cuando se referencien, a lo largo de este capítulo las modificaciones aplicadas en el cuestionario, siempre se verá reflejada la versión final de la pregunta que fue incluida en el cuestionario. Las versiones previas hasta la obtención del cuestionario final se pueden encontrar en ANEXOS.

## 2. Mujer

P2. ¿Te encuentras actualmente trabajando?

1. Sí
2. No

P.3 Actualmente, ¿trabajas en Castilla-La Mancha?

1. Sí
2. No

### B) Pregunta de cuota:

Para identificar el cumplimiento de las cuotas se incorporó la siguiente pregunta:

P4. ¿En qué sector trabajas actualmente?

1. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
2. Construcción
3. Servicios
4. Industria

## 4.2 Operacionalización

En las próximas líneas de este apartado se presenta la operacionalización realizada para obtener factores medibles. Es decir, se presenta la conversión de los objetivos a cubrir, a través de la técnica de la encuesta, en preguntas e indicadores medibles y contrastables empíricamente (Cea, 2004), obteniendo como resultado las preguntas que componen el cuestionario final<sup>7</sup>.

- **Objetivo 1 y 2.** Debido a sus similitudes, ambos objetivos fueron abarcados conjuntamente:

- Identificar las variables, indicadores y/o factores centrales que pueden condicionar el acceso de las mujeres a la formación → P9 / P11.1.1 / P11.1.3 / P11.2 / P11.1.2 / P11.1.2 / P11.1.3 / P11.2
- Analizar las barreras y/o dificultades que tienen las mujeres trabajadoras para recibir formación en la empresa y/o fuera de ella → P9 / P11.1.1 / P11.1.1.1B / P11.1.2 / P11.1.3 / P11.1.3.1 / P11.2

P9. ¿Con cuál de las siguientes situaciones familiares te identificas?

1. Pareja con al menos un/a hijo/a
2. Persona sola con al menos un/a hijo/a
3. Pareja sin hijos/as
4. Persona sola sin hijos/as

<sup>7</sup> El cuestionario final se encuentra adjunto en el apartado ANEXOS.

5. Pareja con al menos un/a hijo/a y al menos un pariente (sin ser hijo/a) dependiente a cargo
6. Persona sola con al menos un/a hijo/a y al menos un pariente (sin ser hijo/a) dependiente a cargo
7. Pareja sin hijos/as y al menos un pariente (sin ser hijo/a) dependiente a cargo
8. Persona sola sin hijos/as y al menos un pariente (sin ser hijo/a) dependiente a cargo
96. Otra situación, ¿cuál? \_\_\_\_\_

P11.1.1 En base a tu experiencia con la formación en las empresas, ¿en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones? Utiliza una escala del 1 al 5, siendo 1 "Nada de acuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo"

	1.Nada de acuerdo	2.Poco de acuerdo	3.Ni de acuerdo, ni desacuerdo	4.Bastante de acuerdo	5.Totalmente de acuerdo	99. No sé / Prefiero no contestar
1. La vinculación del contenido de la formación recibida con mi puesto de trabajo es positiva						
2. La formación recibida ha sido útil para mi trayectoria laboral						
3. La formación se desarrolla en horas laborables y no invierto horas personales						
4. Dispongo de las mismas oportunidades para formarme en la empresa que mis compañeros/as que tienen las mismas capacidades, con independencia del sexo						
5. Las empresas suelen proporcionar formaciones a mujeres para que tengan la posibilidad de ocupar cargos de dirección dentro de la						
6. Los horarios de las formaciones son flexibles y permiten conciliar la vida familiar y laboral						
7. Los hombres reciben más formación en las empresas que las mujeres						
8. No he sufrido discriminación por ser mujer en el acceso a la formación en la empresa	Pasar a P11.1.1.1B	Pasar a P11.1.1.1B				

P11.1.1.1B Por favor, detalla brevemente la desigualdad o discriminación sufrida:

99. No sé / Prefiero no contestar

P11.1.2 ¿Cuál/es son los motivos principales por los que no realizaste ninguna formación en la empresa?

1. La empresa no ofrecía formaciones a empleados/as
2. No necesitaba formación
3. No obtuve información de la oferta formativa disponible
4. Horario de cursos incompatible con la actividad familiar/personal

5. Dificultad para realizar el curso en horario laboral
6. No encontré cursos interesantes
7. No encontré cursos dirigidos a mi categoría/puesto
96. Otro motivo, ¿cuál? \_\_\_\_\_
99. No sé / Prefiero no contestar

**P11.1.3 ¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones en base a tu experiencia con la Formación Profesional para el Empleo? Utiliza una escala del 1 al 5, siendo 1 "Nada de acuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo"**

	1.Nada de acuerdo	2.Poco de acuerdo	3.Ni de acuerdo, ni desacuerdo	4.Bastante de acuerdo	5.Totalmente de acuerdo	99. No sé / Prefiero no contestar
1. La vinculación del contenido de la formación recibida con tu sector profesional es positiva						
2. La formación recibida ha sido útil para tu trayectoria laboral						
3. Existe facilidad para elegir el horario y la modalidad bajo la que quiere realizar la formación						
4. Es fácil encontrar en la Formación Profesional para el Empleo cursos dirigidos a mi categoría/puesto profesional						
5. Los horarios de las formaciones son flexibles y permiten conciliar la vida familiar y laboral						
6. Durante el desarrollo de las formaciones había más compañeros hombres que mujeres en las aulas formativas						
7. No has percibido discriminación por ser mujer en el acceso a la Formación Profesional para el Empleo	Pasar a P11.1.3.1	Pasar a P11.1.3.1				

**P11.1.3.1** Por favor, detalla brevemente la desigualdad o discriminación que sufriste. En caso de sufrir varias, indica la más recurrente:

\_\_\_\_\_

99. No sé / Prefiero no contestar

**P11.2** ¿Cuál/es son los motivos principales por los que no realizaste ningún curso de Formación Profesional para el Empleo?

1. No necesitaba formación
2. Dificultad en obtener información de la oferta formativa
3. Horario de cursos incompatible con la actividad familiar/personal
4. Dificultad para realizar el curso en horario laboral

5. No encontré cursos interesantes
6. No encontré cursos dirigidos a mi categoría/puesto
96. Otro motivo, ¿cuál? \_\_\_\_\_
99. No sé / Prefiero no contestar

- **Objetivo 3.** Definir las preferencias de las mujeres trabajadoras de Castilla-La Mancha sobre:

- La duración de las formaciones → P13
- La modalidad de las formaciones → P14

P13. Si tuvieras la oportunidad de participar en cursos de Formación Profesional para el Empleo, ¿qué duración te gustaría que tuvieran?

- |                      |                                   |
|----------------------|-----------------------------------|
| 1. Menos de 20 horas | 4. 40 horas                       |
| 2. 20 horas          | 5. Más de 40 horas                |
| 3. 30 horas          | 99. No sé / Prefiero no contestar |

P14. ¿Qué modalidad formativa te gustaría que tuvieran los cursos de formación para el empleo?

- |                             |                                    |
|-----------------------------|------------------------------------|
| I. Presenciales             | 3. Mixtos                          |
| II. Teleformación (On-line) | 99. No sé / Prefiero no contestar. |

- **Objetivo 4.** Estudiar las necesidades y/o demandas que tienen las mujeres trabajadoras sobre:

- La formación vinculada al puesto de trabajo → P12 / P12.1
- La formación transversal → P12.2

P12. Si tuvieras la oportunidad de acceder a formaciones para el empleo relacionadas con tu perfil y tu sector profesional, ¿en qué área o familia profesional necesitarías formarte?

1. Actividades físicas y deportivas
2. Administración y gestión
3. Agraria
4. Artes gráficas
5. Artes y artesanías
6. Comercio y marketing
7. Edificación y obra civil
8. Electricidad y electrónica
9. Energía y agua
10. Fabricación mecánica
11. Hostelería y turismo
12. Imagen personal
13. Imagen y sonido
14. Industrias alimentarias

15. Industrias extractivas
16. Informática y comunicaciones
17. Instalación y mantenimiento
18. Madera, mueble y corcho
19. Marítimo pesquera
20. Química
21. Sanidad
22. Seguridad y medio ambiente
23. Servicios socioculturales y a la comunidad
24. Textil, confección y piel
25. Transporte y mantenimiento de vehículos
26. Vidrio y cerámica
27. No necesito ninguna formación
99. No sé / Prefiero no contestar

P12.1 Teniendo en cuenta el área profesional que has indicado ¿qué cursos necesitarías realizar?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

P12.2. Si pudieras acceder a formaciones para el empleo en materia de competencias transversales, ¿en cuál/es te gustaría formarte?

Instrumentales	1. Capacidad de análisis y síntesis	
	2. Capacidad de organizar y planificar	
	3. Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)	
	4. Resolución de problemas	
	5. Toma de decisiones	
	6. Conocimientos en ofimática (hojas de cálculo, presentaciones, word...)	
	7. Conocimientos en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) (Big Data, Internet, redes sociales....)	
	8. Conocimientos jurídicos y normativa (prevención en riesgos laborales, normas y sistemas de calidad, derechos de autónomos...)	
	9. Conocimientos financieros (contabilidad, medios de pago...)	
Inter-personales	10. Trabajo en equipo	
	11. Habilidades comerciales	
Sistémicas	12. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	
	13. Capacidad para adaptarme a nuevas situaciones	
	14. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	
	15. Liderazgo	
	16. Habilidad para trabajar de forma autónoma	
	17. Diseño y gestión de proyectos	
	18. No necesito ninguna formación	
	99. No sé / Prefiero no contestar	

Otras cuestiones de interés a incorporar en el estudio que fueron detectadas durante el desarrollo del proyecto fueron:

- **Objetivo 5.** Identificar posibles diferencias en el acceso a la formación según el perfil de la entrevistada:

- Por edad → P8
- Por perfil profesional → P4 / P5 / P6
- Por provincia → P7

*P8. ¿En qué intervalo se encuentra su edad?*

1. De 16 a 24 años
2. De 25 a 54 años
3. Más de 54 años

*P4. ¿En qué sector trabaja actualmente?*

1. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
2. Construcción
3. Servicios
4. Industria

*P5. ¿Cuántos años lleva dedicándose a este sector?*

1. Menos de 1 año
2. De 1 a 5 años
3. De 6 a 10 años
4. De 11 a 20 años
5. Más de 20 años
99. No sé / Prefiero no contestar

*P6. ¿Podría indicar su categoría profesional?*

1. Directiva
2. Mando intermedio
3. Técnica
4. Trabajadora cualificada
5. Trabajadora de baja cualificación
96. Otra categoría ¿Cuál? \_\_\_\_\_
99. No sé / Prefiero no contestar

*P7. ¿En qué provincia trabaja actualmente?*

1. Toledo
2. Ciudad Real
3. Guadalajara
4. Cuenca
5. Albacete

- **Objetivo 6.** Integración de la Formación Profesional para el Empleo en la población de mujeres ocupadas de Castilla-La Mancha:

- Conocimiento de la Formación Profesional para el Empleo → P10
- Participación en programas de FPE → P11 / P11.1

*P10. ¿Sabe en qué consiste la Formación Profesional para el Empleo?*

1. SÍ
2. NO

*P11. Disponiendo de la información, ¿podría decirme si ha realizado algún curso de Formación Profesional para el Empleo en los últimos 2 años relacionado con su sector profesional?*

1. *SÍ*
2. *NO*

*P11.1 Concretamente, ¿ha recibido formación para el empleo en alguna empresa en los últimos dos años?*

1. *SÍ*
2. *NO*

### **4.3 Pre-test**

El *pre-test* es de gran ayuda para observar si se ha realizado correctamente la operacionalización requerida, es decir, si se están midiendo correctamente las cuestiones sobre las que se quiere indagar; si se abordan correctamente las preguntas; si hay un correcto diseño del cuestionario; si es muy extenso; si es de fácil comprensión por parte de los/las entrevistados/as, etcétera.

Por ello, para comprobar la calidad de todas estas cuestiones, se realizó un *pre-test* que permitió detectar errores y aspectos de mejora hasta lograr el cuestionario final a emplear.

El *pre-test* se aplicó a una profesional experta en formación, por un lado, por su conocimiento experto en Formación Profesional para el Empleo, por otro lado, porque su perfil forma parte de la muestra: mujer ocupada en Castilla-La Mancha.

Durante el *pre-test* se analizó la estructura del cuestionario, los ítems empleados, la adecuación de las preguntas sobre los objetivos de la investigación, y la comprensión y duración del mismo<sup>8</sup>.

Las modificaciones realizadas tras el testeo aplicado fueron las siguientes:

- Inclusión de nuevas categorías en algunas preguntas del cuestionario. Concretamente en:

*P10.1.2 ¿Podría indicar los motivos principales por los que no realizó ninguna formación en la empresa? (RESPUESTA MÚLTIPLE)*

1. *La empresa no ofrecía formaciones a empleados/as*
2. *No necesitaba formación*
3. *No obtuve información de la oferta formativa disponible*
4. *Horario de cursos incompatible con la actividad familiar/personal*
5. *Dificultad para realizar el curso en horario laboral*
6. *No encontró cursos interesantes*
7. *No encontró cursos dirigidos a su categoría/puesto*

<sup>8</sup> El cuestionario de testeo aparece en ANEXOS.

96. Otro motivo, ¿cuál? \_\_\_\_\_

99. No sé / Prefiero no contestar

**P11.1.3 ¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones en base a tu experiencia con la Formación Profesional para el Empleo? Utiliza una escala del 1 al 5, siendo 1 “Nada de acuerdo” y 5 “Totalmente de acuerdo”**

	1.Nada de acuerdo	2.Poco de acuerdo	3.Ni de acuerdo, ni desacuerdo	4.Bastante de acuerdo	5.Totalmente de acuerdo	99. No sé / Prefiero no contestar
1. La vinculación del contenido de la formación recibida con tu sector profesional es positiva						
2. La formación recibida ha sido útil para tu trayectoria laboral						
3. Existe facilidad para elegir el horario y la modalidad bajo la que quiere realizar la formación						
4. Es fácil encontrar en la Formación Profesional para el Empleo cursos dirigidos a mi categoría/puesto profesional						
5. Los horarios de las formaciones son flexibles y permiten conciliar la vida familiar y laboral						
6. Durante el desarrollo de las formaciones había más compañeros hombres que mujeres en las aulas formativas						
7. No has percibido discriminación por ser mujer en el acceso a la Formación Profesional para el Empleo	Pasar a P11.1.3.1	Pasar a P11.1.3.1				

- Se incorporó la siguiente entradilla en el cuestionario para que las entrevistadas pudieran conocer qué es la FPE y les resultase más sencilla la cumplimentación de aquellas preguntas relacionadas con dicho sistema formativo:

*La Formación Profesional para el Empleo es un sistema formativo dirigido tanto a personas ocupadas como en situación de desempleo. Su objetivo es responder a las necesidades de las empresas, de las personas ocupadas o desempleadas y del mercado laboral. Hay distintos tipos de formación:*

- Formación subvencionada por las administraciones para trabajadores ocupados.
- Formación subvencionada por las administraciones para personas en situación de desempleo.
- Formación programada o bonificada por las empresas para sus trabajadores (plan de formación)

- *Formación para empleados públicos, formación privada para la obtención de Certificados de Profesionalidad a través de talleres de empleo, formación en alternancia, cursos de prácticas no laborales, etcétera”.*

- Al ser preguntado lo mismo previamente en P11 y P11.1, se eliminó la siguiente cuestión redundante:

*P10.2. Además de la Formación en la empresa, ¿has realizado otro tipo de FPE relacionado con tu sector profesional?*

1. *Sí*
2. *No*

#### **a. Revisión del cuestionario por la DGFPE**

En las próximas líneas se presentan las modificaciones incorporadas en el cuestionario final tras las observaciones y sugerencias realizadas por personal técnico experto de la DGFPE. Las variables y categorías referenciadas en las próximas líneas son las que aparecen en la última versión del cuestionario:

- Modificación en la redacción de las categorías “1” y “2” de la P.8. *¿Podría indicar su categoría profesional?* incorporando el género femenino a las mismas, para evitar un lenguaje sexista: *directiva; directora, subdirectora, jefa, coordinadora.*
- Se incorpora la P9, con el fin de poder cruzar posteriormente datos con las situaciones de desigualdad o discriminación a la hora de conciliar la vida familiar y el acceso de las mujeres a formación dentro y fuera de las empresas, en programas de FPE.
- Con la finalidad de conocer concretamente las familias profesionales en las que tienen necesidades formativas, se incluye en el cuestionario la pregunta P11.1 y se modifica la P11.2.
- Se modifica la redacción de la categoría “4” de la pregunta 11.1.1: *“Dispongo de las mismas oportunidades para formarme que otros compañeros que desempeñan la misma responsabilidad y puesto de trabajo, con independencia del sexo”.*
- Se convierte la categoría “96. Otro motivo” de todas las preguntas, en categoría abierta: *“¿Cuál/es?”*

#### **b. Adaptación del cuestionario: versión panel on-line**

Durante su programación en la plataforma online, se valoraron y aplicaron algunas modificaciones en el cuestionario para adecuarlo a dicha versión online, de forma que fuera más sencilla su auto cumplimentación; para evitar la pérdida de casos; para evitar la *no respuesta* en algunas cuestiones sensibles, etcétera. Las modificaciones realizadas fueron las siguientes:

- Se incluye la siguiente aclaración<sup>9</sup> en relación al sector productivo de pertenencia (P4) para favorecer su identificación por parte de las entrevistadas y evitar la pérdida de casos:

*Si tienes dificultades para identificar el sector, te mostramos una breve clasificación donde puedes buscar tu área profesional y el sector productivo de pertenencia:*

Sector nº1. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca:

*Además de explotación forestal, acuicultura y actividades de los servicios relacionados con las mismas.*

Sector nº2. Construcción

Sector nº3. Servicios:

Comercio y venta al por menor y al por mayor	Servicios empresariales	Actividades asociativas
Venta, mantenimiento y reparación de vehículos: motor, motocicletas, ciclomotores	Actividades informáticas	Actividades culturales, recreativas y deportivas
Reparación y venta de artículos personales y de uso doméstico	Investigación y desarrollo	Actividades diversas de servicios personales
Reparación de efectos personales y enseres domésticos	Actividades inmobiliarias y de alquiler	Hogares que emplean personal doméstico
Hostelería	Educación	Organismos extraterritoriales
Transportes, almacenamiento, correo y telecomunicaciones	Actividades sanitarias y veterinarias	Servicios sociales
Intermediación financiera (seguros y planes de pensiones)	Actividades de saneamiento público	Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria

Sector nº4. Industria:

- ✓ *Industrias extractivas: extracción y aglomeración de: hulla, lignito y turba, crudos de petróleo y gas natural, minerales de uranio y de torio, minerales metálicos. Actividades de los servicios relacionados con las explotaciones petrolíferas y de gas.*
- *Industrias manufactureras:*
  - ✓ *Industria de: alimentos y bebidas, tabaco, textil, confección y peletería, papel, química, madera y corcho, construcción de maquinaria y equipo mecánico.*
  - ✓ *Fabricación de: marroquinería y viaje, productos de caucho y materias plásticas, productos minerales no metálicos y metálicos, máquinas de oficina y equipos informáticos, maquinaria y material eléctrico y*

<sup>9</sup> Fuente: INE (2019). Versión reducida

*electrónico, equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones, equipo e instrumentos médico-quirúrgicos, relojería, vehículos de motor, remolques y semi-remolques, y muebles.*

- *Otros: preparación, curtido y acabado del cuero; reciclaje de chatarra y desechos. Metalurgia. Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados. Coquerías, refinado de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares.*
- ✓ *Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua (captación, depuración y distribución de agua).*
- Al abarcar durante el cuestionario aspectos sensibles como la percepción de las mujeres ante posibles desigualdades de género en el acceso a la formación, se modifica la redacción de la siguiente categoría en todas las preguntas: 99. N.S/N.C por 99. No sé / Prefiero no contestar.
- Con la finalidad de poder contar con el mayor número de casos en la P12.1., se elimina la P12 y se incorpora en la P12.1 la opción “27. No necesito ninguna formación”:

*P12. ¿Crees que necesitarías seguir realizando o empezar nuevos cursos de Formación Profesional para el Empleo?*

*1. Sí*

*2. No*

*P12.1. Si tuvieras la oportunidad de acceder a formaciones para el empleo relacionadas con tu perfil y tu sector profesional, ¿en qué área o familia profesional necesitarías formarte?*

- 1. Actividades físicas y deportivas*
- 2. Administración y gestión*
- 3. Agraria*
- 4. Artes gráficas*
- 5. Artes y artesanías*
- 6. Comercio y marketing*
- 7. Edificación y obra civil*
- 8. Electricidad y electrónica*
- 9. Energía y agua*
- 10. Fabricación mecánica*
- 11. Hostelería y turismo*
- 12. Imagen personal*
- 13. Imagen y sonido*
- 14. Industrias alimentarias*
- 15. Industrias extractivas*
- 16. Informática y comunicaciones*
- 17. Instalación y mantenimiento*
- 18. Madera, mueble y corcho*
- 19. Marítimo pesquera*
- 20. Química*
- 21. Sanidad*
- 22. Seguridad y medio ambiente*
- 23. Servicios socioculturales y a la comunidad*
- 24. Textil, confección y piel*
- 25. Transporte y mantenimiento de vehículos*
- 26. Vidrio y cerámica*
- 27. No necesito ninguna formación*
- 99. No sé / Prefiero no contestar*

- Como P11.1.1.1B y P11.1.3.1 eran cuestiones bastante sensibles, se incorporó en las mismas la opción “*Prefiero no contestar*”.

## V. Gestión y planificación del trabajo de campo

En este apartado se detallan los aspectos relacionados con la puesta en marcha del trabajo de campo, concretamente con la gestión y la planificación de las encuestas.

### 5.1 Gestión del trabajo de campo

El primer paso consistió en decidir el tipo de encuesta a emplear en base a la población estudiada y se diseñó la muestra para garantizar la representatividad de la población. Tras revisar sus beneficios y ventajas, se seleccionó la técnica de encuesta idónea para abarcar la muestra con las cuotas establecidas: la encuesta online a través de un panel.

El siguiente paso fue la elaboración y diseño del cuestionario, y su evaluación a partir de un “Pre-test” a una persona experta en formación. Tras las correcciones del cuestionario, se procedió a la incorporación de nuevas modificaciones tras la valoración de las sugerencias realizadas por los/las técnicos/as expertos/as de la DGFPE.

Una vez se adaptó el cuestionario a la versión online y se procedió a su programación en el panel, comenzaron las encuestas. Tras alcanzar la muestra determinada, se procedió a la depuración y creación de la base de datos con las respuestas, a la ponderación de la muestra y a la recodificación en categorías de las preguntas abiertas del cuestionario.

En la siguiente tabla aparece el equipo de trabajo que participó en cada una de las fases del trabajo de campo:

#### Cuadro 3. Dedicación del equipo de trabajo según fase del campo

1	Diseño del cuestionario	Investigadores de Forem
2	Testeo del cuestionario	Investigadores de Forem con ayuda de experta en formación
3	Programación del cuestionario	Programadores de Netquest con instrucciones de investigadores de Forem
4	Recogida de datos	Panel online de Netquest
5	Depuración y creación de base de datos	Personal de Netquest
6	Ponderación de la muestra	Investigadores de Forem
7	Supervisión del trabajo de campo	Investigadores de Forem

**Fuente:** Elaboración propia

## 5.2 Planificación del trabajo de campo

El cronograma aplicado durante todas las fases del trabajo de campo fue el siguiente:

- Diseño de la primera versión del cuestionario: 5 días ■
- Testeo del cuestionario: 1 día ■
- Modificación del cuestionario (tras *pre-test*): 2 días ■
- Subida del cuestionario y la muestra al Registro Electrónico: 1 día ■
- Revisión del cuestionario tras sugerencias de la Junta: 2 días ■
- Ajuste del cuestionario para aplicación online: 2 días ■
- Programación, saltos y filtros del cuestionario: 3 días ■
- Recogida de datos: 4 días ■
- Depuración y creación de base de datos: 2 días ■

NOVIEMBRE 2019						
				1		
4	5	6	7	8		
11	12	13	14	15		
18	19	20	21	22		
25	26	27	28	29		
DICIEMBRE 2019						
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
ENERO 2020						
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

### Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Diseñar la metodología para la recogida de la información cuantitativa a través de la técnica de la encuesta a mujeres trabajadoras de Castilla-La Mancha que responda a los objetivos generales y específicos del proyecto	Completo
Recoger datos cuantitativos sobre la percepción que tienen las mujeres trabajadoras de Castilla-La Mancha acerca del acceso a la formación, así como de sus demandas y/o necesidades sobre formación en la empresa y/o fuera de ella	Completo

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Diseño metodológico del trabajo de campo cuantitativo	24/07/2019	31/01/2020
Diseño de la muestra y las cuotas para garantizar la representatividad de la población estudiada	24/07/2019	31/01/2020
Diseño del cuestionario con las preguntas a incluir y adecuación del formato a la técnica empleada	24/07/2019	31/01/2020
Testeo del cuestionario con experta en formación	24/07/2019	31/01/2020
Selección de la técnica de encuesta idónea para abarcar la muestra con las cuotas establecidas	24/07/2019	31/01/2020
Realización de las encuestas a la muestra establecida	24/07/2019	31/01/2020
Creación y depuración de una base de datos con la información recopilada en las encuestas	24/07/2019	31/01/2020
Gestión y planificación del trabajo de campo cuantitativo: diseño del cronograma de campo	24/07/2019	31/01/2020
Gestión de la documentación para la justificación de la ejecución de las técnicas	24/07/2019	31/01/2020

## FASE 3. Análisis

### Introducción

Esta investigación surge de la necesidad de investigar desde una perspectiva de género la relación que tienen las mujeres de Castilla-La Mancha con la formación, especialmente con la formación profesional para el empleo. Mediante la técnica de la encuesta, se descubrirán las posibles barreras, limitaciones, formas de acceso, necesidades y demandas de cualificación y preparación, dificultades de conciliación, etcétera, que pueda estar sufriendo el colectivo en la región.

En la fase analítica se presentan los resultados obtenidos tras la explotación estadística efectuada y el tratamiento analítico de los datos primarios recopilados en el cuestionario. La explotación y el consiguiente tratamiento de la información ha sido realizada a través de la herramienta SPSS, un software estadístico versátil que permite analizar complejos conjuntos de datos y de gran volumen a través del empleo de procedimientos estadísticos avanzados, favoreciendo con gran precisión la obtención de resultados de calidad. Un sistema que facilita la consecución de los objetivos previstos de manera fiable y eficaz.

El primer apartado de esta fase presenta el *Plan de tabulación* establecido *a priori* y aplicado *a posteriori*, un procedimiento imprescindible que garantiza el correcto tratamiento (univariable, bivariable y multivariable) estadístico de los datos.

Los consiguientes apartados abordan e interpretan los resultados obtenidos durante el análisis estadístico, con el fin de responder a los objetivos específicos del estudio:

- Identificar las variables, indicadores y/o factores centrales que pueden condicionar el acceso de las mujeres a la formación.
- Analizar las barreras y/o dificultades que tienen las mujeres trabajadoras para recibir formación en la empresa y/o fuera de ella.

- Estudiar las necesidades y/o demandas que tienen las mujeres trabajadoras sobre la formación transversal y la formación vinculada al puesto de trabajo.
- Definir las preferencias de las mujeres trabajadoras de la Castilla-La Mancha sobre la modalidad y la duración de la formación.

Realizado y presentado el análisis, se establecen las conclusiones de la fase con la información más relevante, facilitando la labor al investigador en la creación de productos finales como el diseño de materiales o contenidos específicos sobre el acceso a la formación de las mujeres trabajadoras de la región en el ámbito de la empresa y fuera; la elaboración de infografías que sintetizan las necesidades y/o demandas que tienen las mujeres trabajadoras de Castilla-La Mancha en torno a la Formación Profesional para el Empleo; y la elaboración de informe ejecutivo en formato digital con las conclusiones del estudio.

### I. Plan de tabulación

El *Plan de tabulación* es un proceso que se realiza de forma preliminar tras la recolección de datos, que consiste en establecer qué relaciones entre variables se necesita estudiar y a través de qué procedimientos estadísticos, a fin de dar respuesta a los objetivos planteados en el estudio.

Para identificar qué variables (frenos, obstáculos, limitaciones...) puedan estar frenando la preparación profesional del colectivo de las mujeres ocupadas, se realizarán cruces entre variables a través del sistema estadístico "Tablas de contingencia o cruzadas". Este procedimiento permite describir el comportamiento de los datos de dos o más variables de acuerdo a la combinación o cruce de sus categorías, de manera que se atisben relaciones significativas entre ellas. En el *Plan de Tabulación* aparecen reflejadas las variables que van a ser "cruzadas", sin embargo, de cara a dinamizar la presentación de los resultados en próximos apartados, solo van a ser citadas las relaciones entre variables que hayan sido descubiertas como significativas.

Estos y otros procedimientos estadísticos a abordar se presentan en la siguiente *tabla nº1* que recopila el *Plan de tabulación* del estudio:

**TABLA 1.** Plan de tabulación con los objetivos a cubrir, las variables empleadas y las técnicas estadísticas aplicadas

OBJETIVOS	VARIABLES	TÉCNICAS APLICADAS (SPSS)
Detallar el perfil que compone la muestra de estudio:	P4. ¿En qué sector trabajas actualmente?	Análisis descriptivo univariable: distribución de frecuencias
	P5. ¿Cuántos años llevas trabajando en este sector?	Análisis descriptivo univariable: distribución de frecuencias
	P6. ¿Cuál es tu categoría profesional?	Análisis descriptivo univariable: distribución de frecuencias

- Edad		Recodificación de la categoría "Otros": agrupación en categorías
- Provincia donde trabaja	<i>P7. ¿En qué provincia trabajas actualmente?</i>	Análisis descriptivo univariable: distribución de frecuencias
- Categoría laboral, sector profesional y antigüedad	<i>P8. ¿En qué intervalo se encuentra tu edad?</i>	Análisis descriptivo univariable: distribución de frecuencias
- Situación familiar		Análisis descriptivo univariable: distribución de frecuencias
	<i>P9. ¿Con cuál de las siguientes situaciones familiares te identificar?</i>	Recodificación de la categoría "Otros": agrupación en categorías
		Recodificación y agrupación de las situaciones familiares en la siguiente dicotomía: <i>con cargas familiares / sin cargas familiares (P9REC)</i>
		Análisis descriptivo univariable: distribución de frecuencias
	<i>P10. ¿Sabes en qué consiste la Formación Profesional para el Empleo?</i>	Análisis bivariable: Tabla de contingencia con P4/ P6/ P7/ P9REC
<b>Analizar la presencia de las mujeres en la Formación Profesional para el Empleo</b>	<i>P11. ¿Has realizado algún curso de Formación Profesional para el Empleo relacionado con tu sector profesional en los últimos 2 años?</i>	Análisis descriptivo univariable: distribución de frecuencias
		Análisis bivariable: Tabla de contingencia con P4/ P6/ P7/ P9REC
	<i>P11.1 ¿Has recibido formación para el empleo en alguna empresa en los últimos 2 años?</i>	Análisis descriptivo univariable: distribución de frecuencias Análisis bivariable: Tabla de contingencia con P4/ P6/ P7/ P9REC
<b>Descubrir indicadores y factores que pudieran condicionar el acceso de las mujeres a la formación</b>	<i>P11.2 ¿Cuál/(es) son los motivos principales por los que no realizaste ningún curso de Formación Profesional para el Empleo?</i>	Análisis descriptivo univariable: conjunto de respuestas múltiples y distribución de frecuencias Análisis bivariable: Tabla de contingencia con P4/ P6/ P7/ P9REC
		Recodificación de la categoría "Otro motivo": agrupación en categorías

<p><b>Conocer posibles barreras y dificultades que encuentren las mujeres trabajadoras para recibir formación en la empresa y fuera de ella</b></p>	<p><i>P11.1.2 ¿Cuál(es) son los motivos principales por los que no realizaste ninguna formación en la empresa?</i></p>	<p>Análisis descriptivo univariable: conjunto de respuestas múltiples y distribución de frecuencias</p> <p>Análisis bivariable (tener en cuenta que son solo 20 casos): Tabla de contingencia con P9REC</p> <p>Recodificación de la categoría "Otro motivo": agrupación en categorías</p>
	<p><i>P11.1.1 En base a tu experiencia con la formación en las empresas, ¿en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?</i></p>	<p>Análisis de obtención y comparación de medias (escala <i>Likert</i>)</p> <p>Análisis bivariable (tener en cuenta que son solo 32 casos): Tabla de contingencia con P9REC</p>
	<p><i>Dentro de P11.1.1 se pregunta:</i></p> <p><i>P11.1.1.1B Por favor, detalla brevemente la desigualdad o discriminación que sufriste.</i></p>	<p>Pregunta abierta: análisis cualitativo (no hay respuestas)</p>
	<p><i>P11.1.3 ¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones en base a tu experiencia con la Formación Profesional para el Empleo?</i></p>	<p>Análisis de obtención y comparación de medias (escala <i>Likert</i>)</p> <p>Análisis bivariable (tener en cuenta que son solo 20 casos): Tabla de contingencia con P9REC</p>
	<p><i>Dentro de P11.1.3 se pregunta:</i></p> <p><i>P11.1.3. 1 Por favor, detalla brevemente la desigualdad o discriminación que sufriste.</i></p>	<p>Pregunta abierta: análisis cualitativo (no hay respuestas).</p>
<p><b>Conocer las necesidades y demandas formativas de las mujeres ocupadas en competencias específicas (vinculadas al puesto de trabajo) y en competencias transversales al sector laboral de pertenencia</b></p>	<p><i>P12.1 Si tuvieras la oportunidad de acceder a formaciones para el empleo relacionadas con tu perfil y sector profesional ¿en qué área o familia profesional necesitarías formarte?</i></p>	<p>Análisis descriptivo univariable: distribución de frecuencias.</p>
	<p><i>P12.2 Teniendo en cuenta el área profesional que has indicado, ¿qué cursos necesitarías realizar?</i></p>	<p>Recodificación de la variable abierta en categorías cerradas y análisis cualitativo.</p>
	<p><i>P12.3 Si pudieras acceder a formaciones para el empleo en materia de competencias transversales ¿en cuál/es te gustaría formarte?</i></p>	<p>Análisis descriptivo univariable: conjunto de respuestas múltiples y distribución de frecuencias</p>
<p><b>Conocer la modalidad de preferencia para participar en</b></p>	<p><i>P13. Si tuvieras la oportunidad de participar en cursos de Formación Profesional para el Empleo</i></p>	<p>Análisis descriptivo univariable: distribución de frecuencias</p>

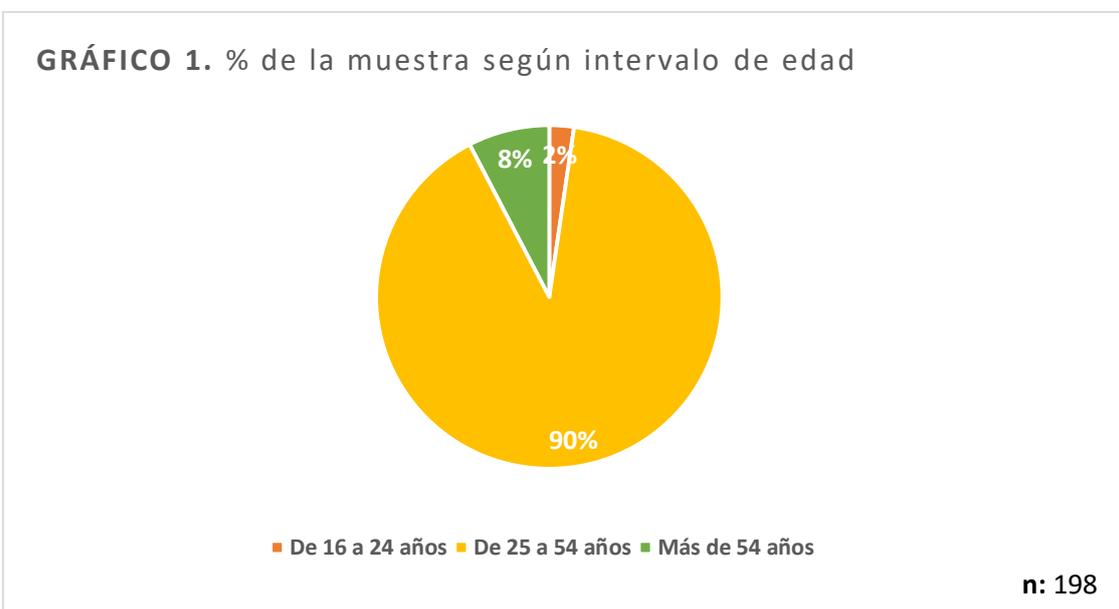
<b>acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo</b>	<i>¿qué duración te gustaría que tuvieran?</i>	
	<i>P14. ¿Qué modalidad formativa le gustaría que tuvieran los cursos de Formación Profesional para el Empleo?</i>	Análisis descriptivo univariante: distribución de frecuencias

Fuente: elaboración propia

## II. Caracterización de la muestra

En este apartado se presentan las características sociodemográficas que componen la muestra seleccionada para su estudio. Para averiguar los rasgos de este segmento se procede al análisis descriptivo univariante representado en un conjunto de procedimientos gráficos.

De manera intencionada, la muestra está compuesta en su totalidad por mujeres ocupadas en la región de Castilla-La Mancha. El intervalo de edad que mayor presencia se detecta en la muestra (90%) es de 25 a 54 años (*gráfico 1*).

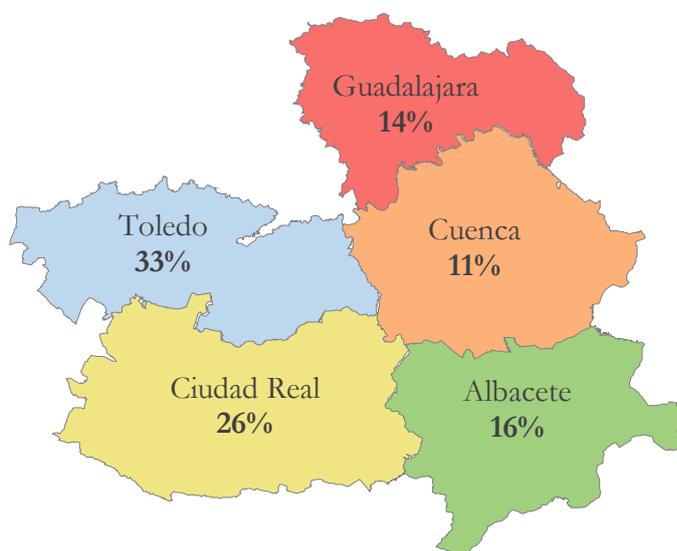


Fuente: Elaboración propia

En la siguiente representación gráfica, aparecen los valores de los estadísticos para la variable provincia de Castilla - La Mancha donde trabajan. El 33% de las mujeres que integran la muestra trabaja en Toledo, el 26% en Ciudad Real, y el 16% en Albacete. Las provincias de la región menos representadas se corresponden con Guadalajara (14%) y Cuenca (11%).

Durante el trabajo de campo se cuidó que las encuestas se aplicasen de manera equilibrada en todas las provincias de Castilla-La Mancha, para garantizar una representación mínima de cada una, y poder realizar comparaciones significativas *a posteriori* a través del procedimiento “Tablas de contingencia”.

**GRÁFICO 2.** % de la muestra según provincia donde trabaja



n: 198

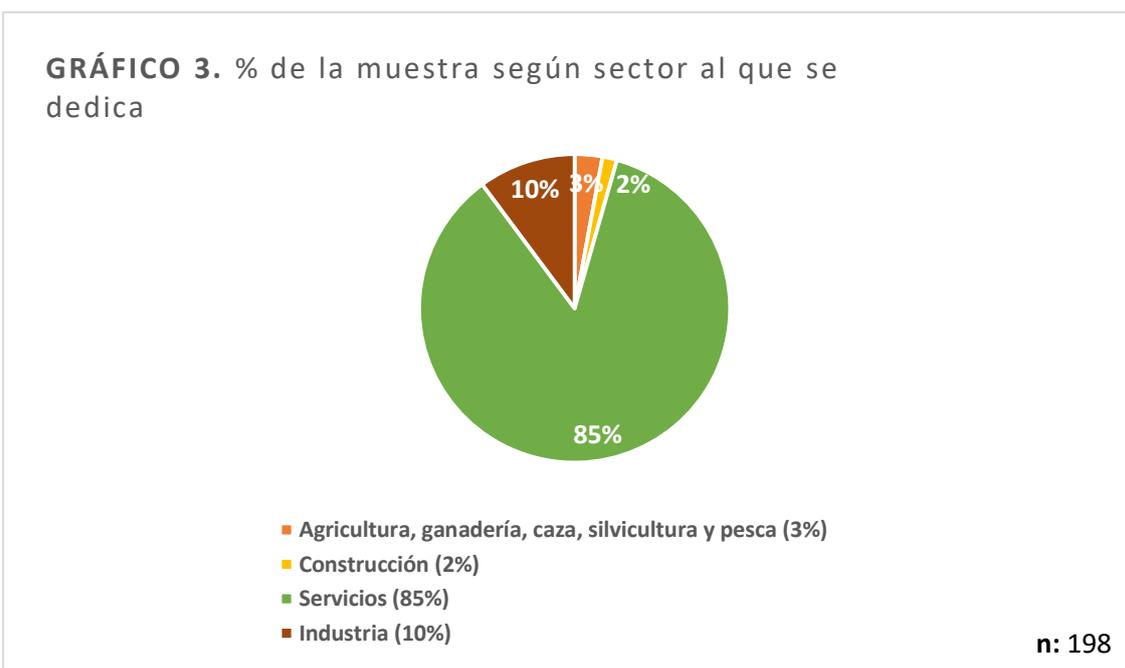
**Fuente:** Elaboración propia

La distribución de las frecuencias de la variable “sector al que se dedica”, ha sido recopilada intencionadamente para garantizar la representación de cada estrato según su peso real en la población de estudio.

Cabe recordar que la muestra de mujeres ocupadas presente se diseñó en base al universo de la Población ocupada según sexo y sector de producción de Castilla-La Mancha, elaborado por la Encuesta de Población activa y disponible en los servicios de datos estadísticos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la junta de Castilla-La Mancha.

Como no todas las cuotas por sector que se establecieron pudieron ser cubiertas tal y como habían sido definidas durante la fase de muestreo, a causa del

procedimiento empleado<sup>1011</sup>, se procedió al sistema de ponderación con la herramienta SPSS. De esta forma, una vez se realizaron las encuestas establecidas (198) fueron distribuidas entre los sectores con la instrucción *Weight* del programa SPSS. A través de esta instrucción se otorgó a cada sector el peso correspondiente (coeficiente de ponderación) según su tamaño relativo en la población origen de la muestra. Una vez ponderada la muestra, se le devuelve la proporcionalidad obteniendo el mismo peso que la cuota establecida: agricultura (6 encuestas); industria (20 encuestas); construcción (3 encuestas); servicios (169 encuestas). En el siguiente gráfico (3) se muestra la distribución de los datos agrupados en porcentajes.



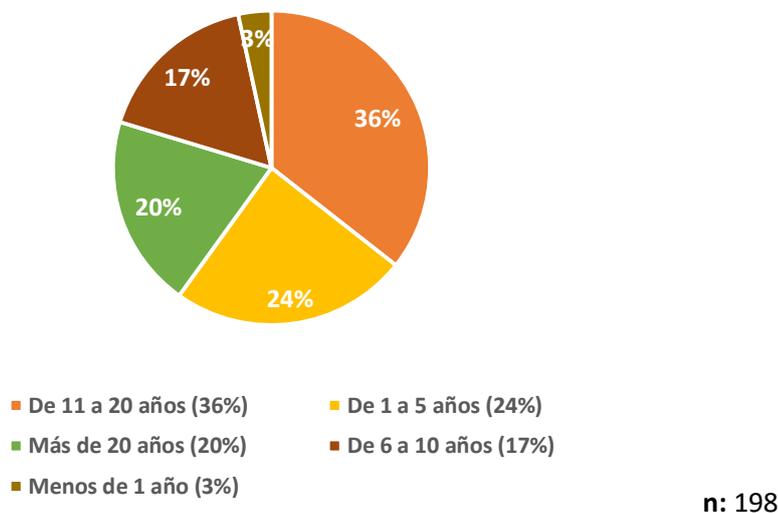
**Fuente:** Elaboración propia

Un 56% de las mujeres ocupadas llevan más de 10 años dedicándose al sector al que se dedican (gráfico 4). Esta información es de interés y afecta positivamente al abordaje de los objetivos asociados a la detección de necesidades formativas, pues a mayor antigüedad profesional mayor será el conocimiento y más amplia será la visión en torno a las necesidades formativas y profesionales que se estén viviendo en su ámbito profesional.

<sup>10</sup> Encuesta a través de un panel online.

<sup>11</sup> Fue el caso concreto de los sectores “agricultura” e “industria”.

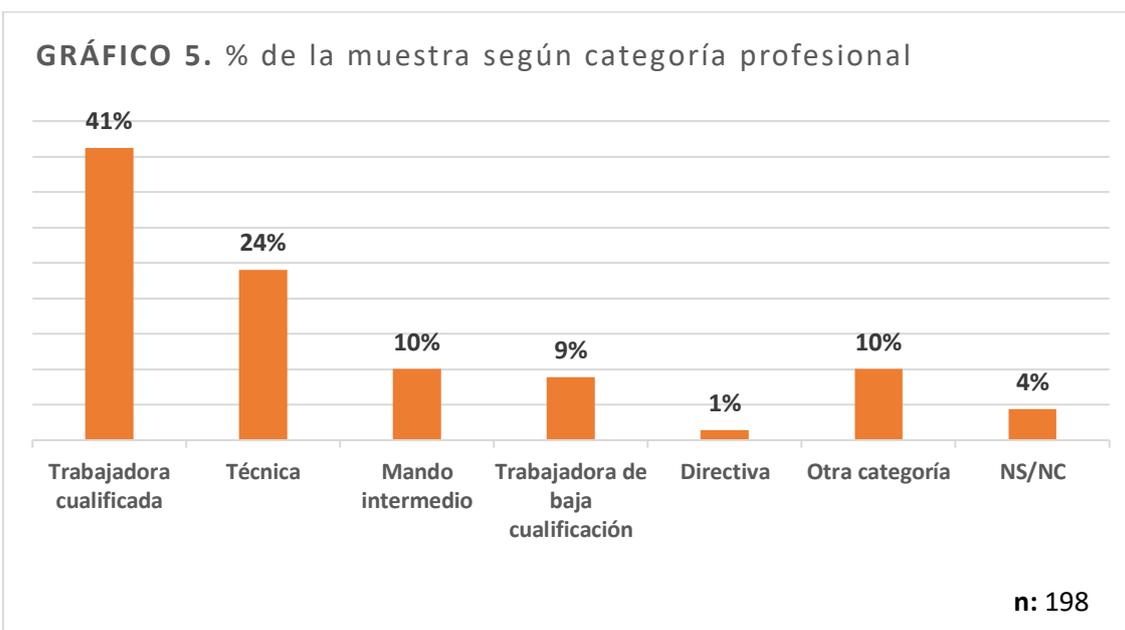
**GRÁFICO 4.** % de la muestra según antigüedad en el sector profesional



**Fuente:** Elaboración propia

En relación a la categoría profesional (*gráfico 5*), la muestra se caracteriza por contar con un 41% de trabajadoras cualificadas, un 24% de mujeres con categoría profesional de técnico, un 10% de mujeres con funciones de mando intermedio, un 9% de trabajadoras de baja cualificación y, finalmente, solo un 1% de mujeres directivas.

Como se estudió durante el análisis documental previo, pese a los avances que se han producido en los últimos años, las mujeres continúan ocupando pocos cargos de responsabilidad, como el cargo de dirección, una realidad abalada por los datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

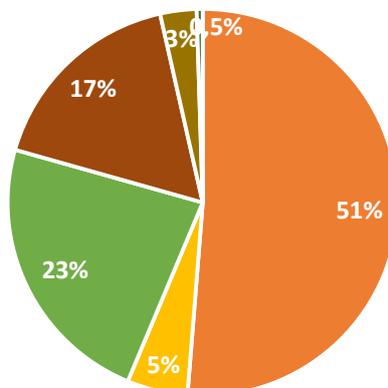


**Fuente:** Elaboración propia

La “situación familiar” es una variable imprescindible para entender posibles diferencias en la actividad formativa de las mujeres, en el contexto de la compatibilización profesional - formativa - familiar, fundamentalmente para aquellas con hijos/as y/o personas dependientes a cargo.

En el *gráfico 6* se presenta la distribución porcentual de los diversos modelos familiares que componen la muestra. Como se puede apreciar, predomina sobre la muestra el modelo familiar “pareja con al menos un hijo/a” (51%). El 49% restante se distribuye entre los otros 5 modelos familiares que conviven en la muestra.

GRÁFICO 6. % de la muestra según "situación familiar"



n: 198

- Pareja con al menos un/a hijo/a (51%)
- Persona sola con al menos un/a hijo/a (5%)
- Pareja sin hijos/as (23%)
- Persona sola sin hijos/as (17%)
- Pareja con al menos un/a hijo/a y al menos un pariente (sin ser hijo/a) dependiente a cargo (3%)
- Persona sola sin hijos/as y al menos un pariente (sin ser hijo/a) dependiente a cargo (0,5%)

**Fuente:** Elaboración propia

Para poder analizar si la "situación familiar" es una variable que influye en la situación formativa y profesional del colectivo de las mujeres ocupadas, fue necesario agrupar y clasificar los 6 modelos familiares que componen la muestra en 2 grupos<sup>12</sup> diferenciados bajo el criterio tienen o no tienen "cargas familiares".

La distribución de los datos dispersos de 6 modelos en únicamente 2 bajo un mismo criterio, permite generar una nueva variable cuyas 2 categorías integran mayores pesos (*gráfica 7*), posibilitando su cruce estadístico con otras variables para detectar relaciones y afectaciones significativas para cada modelo familiar.

En la siguiente tabla (2) se presenta en detalle la clasificación efectuada mediante la herramienta SPSS.

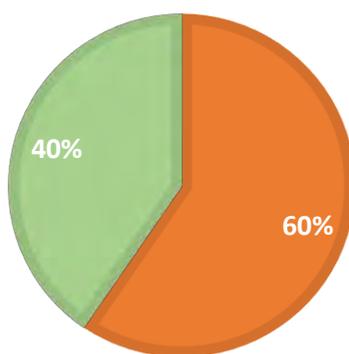
<sup>12</sup> Se procedió a la recodificación de las categorías en una nueva variable denominada P9REC y se reasignaron los valores de las categorías existentes bajo la nueva agrupación establecida.

**TABLA 2.** Recodificación de las categorías de la variable P9 "Situación familiar"

Agrupación nº1. Pareja o persona sola con hijo/s y/o pariente/s dependiente/s a cargo	Agrupación nº2. Pareja o persona sola sin hijos ni pariente/s dependiente/s a cargo
<p><u>Incluye las siguientes categorías:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pareja con al menos un/a hijo/a</li> <li>- Persona sola con al menos un/a hijo/a</li> <li>- Pareja con al menos un/a hijo/a y al menos un pariente (sin ser hijo/a) dependiente a cargo</li> <li>- Persona sola sin hijos/as y al menos un pariente (sin ser hijo/a) dependiente a cargo</li> </ul>	<p><u>Incluye las siguientes categorías:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pareja sin hijos/as</li> <li>- Persona sola sin hijos/as</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia

**GRÁFICO 7.** Peso porcentual de las categorías de la nueva variable: "situación familiar"



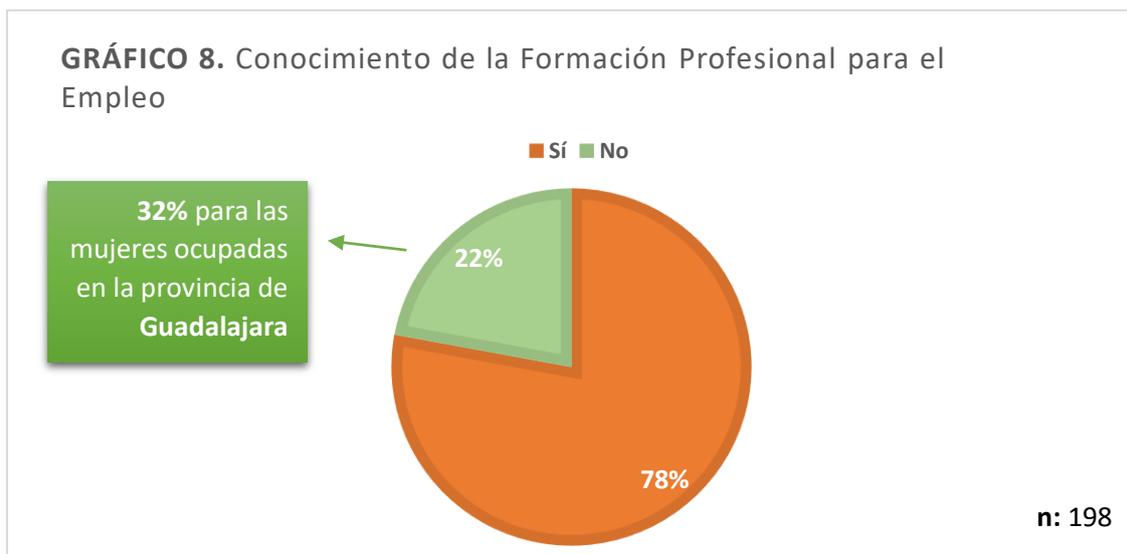
■ Pareja o persona sola con hijo/s y/o pariente/s dependiente/s a cargo  
■ Pareja o persona sola sin hijos ni dependientes a cargo

n: 198

**Fuente:** Elaboración propia

### III. La situación de las mujeres en la Formación Profesional para el Empleo

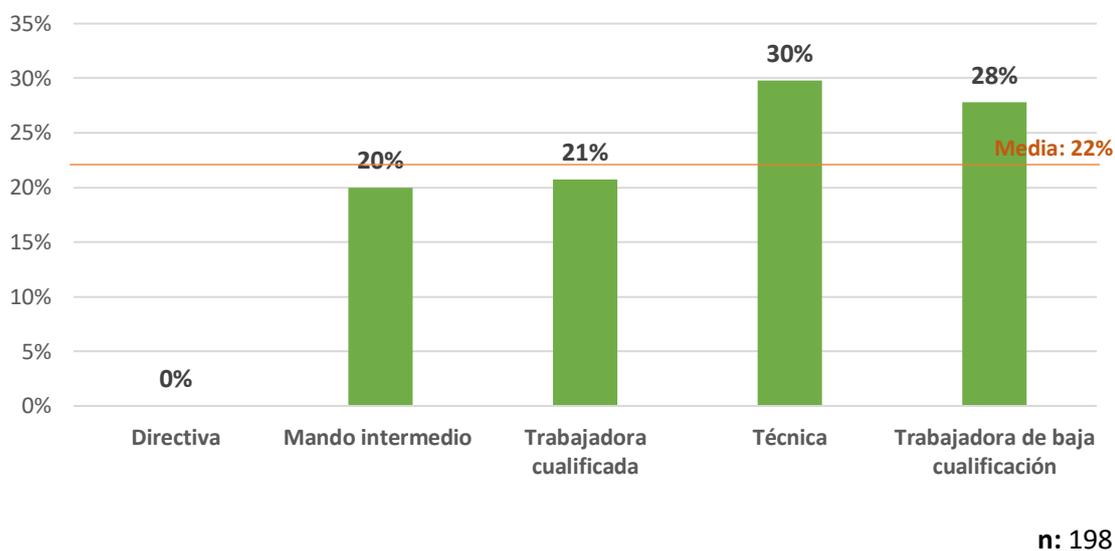
Un 22% de las mujeres ocupadas en la región indicaron no conocer la Formación Profesional para el Empleo (*gráfico 8*). Este % se incrementa hasta un 32% en el caso de las mujeres ocupadas que trabajan en la provincia de Guadalajara.



**Fuente:** elaboración propia

Una vez ejecutados los cruces estadísticos con las variables programadas en el *Plan de tabulación*, se observó la existencia de una relación positiva entre la categoría profesional y el conocimiento de la Formación Profesional para el Empleo (*gráfico 9*). A medida que aumenta la categoría profesional de las mujeres ocupadas, más probable es que conozcan la modalidad formativa FPE. Las categorías “técnico” (30%) y “trabajadora de baja cualificación” (28%) superan el dato porcentual medio (26%) de la muestra que NO conoce la Formación Profesional para el Empleo.

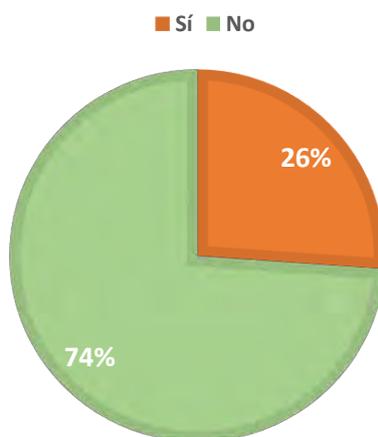
**GRÁFICO 9.** % de la muestra que NO conoce el sistema formativo FPE según categoría profesional



**Fuente:** elaboración propia

Un 78% de la muestra indicó conocer este sistema formativo, pero únicamente un 26% señaló haber participado en alguna acción formativa relacionada con su sector profesional dentro del marco de la Formación Profesional para el Empleo en los últimos 2 años (*gráfico 10*).

**GRÁFICO 10.** Participación en accion(es) formativa(s) de FPE en los últimos 2 años

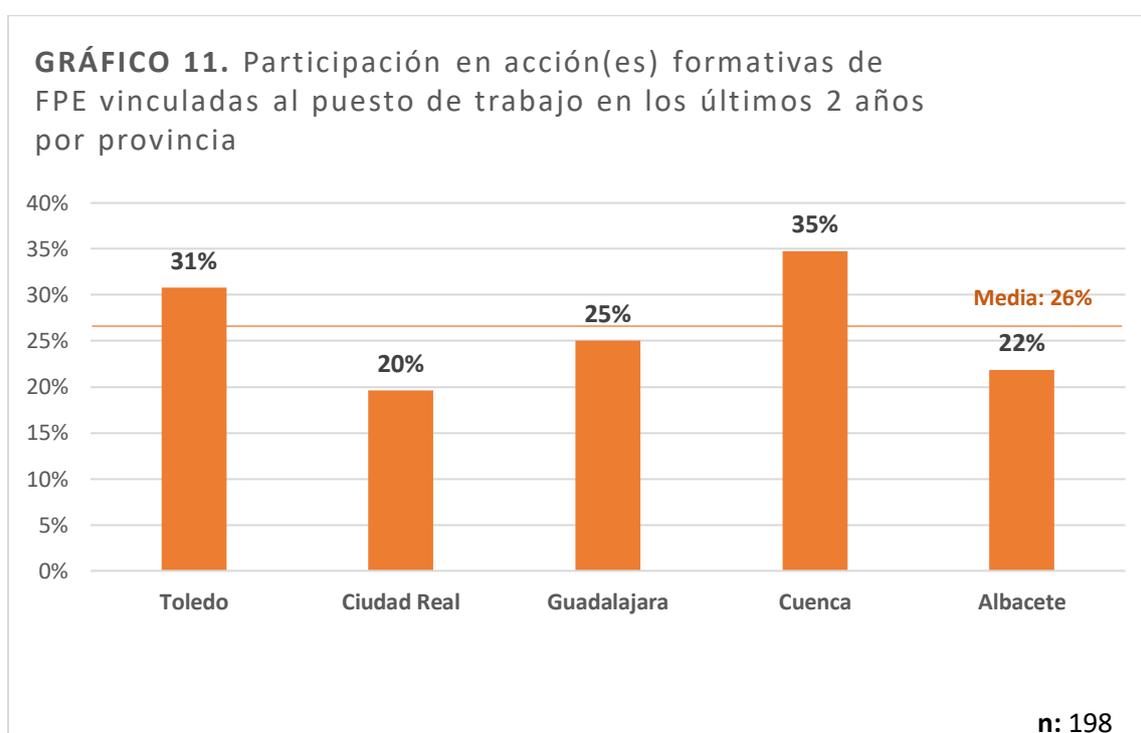


**Fuente:** elaboración propia

Tras el cruce estadístico correspondiente de esta variable con la “situación familiar” no se atisban grandes diferencias. La participación para ambos modelos familiares (con o sin cargas familiares) continúa siendo baja.

Sí se han identificado diferencias entre el acceso a la formación profesional para el empleo y la provincia de trabajo. Toledo (31%) y Cuenca (35%) arrojan puntuaciones por encima de la media (26%), alzándose como las provincias con mayor participación en acciones formativas de FPE por parte de las mujeres ocupadas (*gráfico 11*).

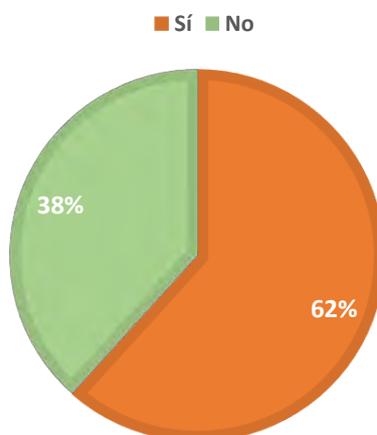
Pese al incremento en ambas provincias, la participación de las mujeres ocupadas sigue siendo baja. Más adelante se profundizará en los principales motivos que llevan a las mujeres ocupadas a no consumir este sistema profesional formativo.



**Fuente:** elaboración propia

En relación a la Formación Profesional para el empleo recibida en sus centros de trabajo, un 62% de la muestra (dentro del 26% que había participado en FPE) señaló haber realizado algún programa formativo en la empresa en los últimos 2 años (*gráfico 12*). Este porcentaje se incrementa hasta un 68% (aumenta en 5 puntos porcentuales) en el caso de mujeres solteras o en pareja que no tienen hijos ni personas dependientes a cargo (*gráfico 13*).

**GRÁFICO 12.** Participación en accion(es) formativa(s) de FPE en la empresa en los últimos 2 años

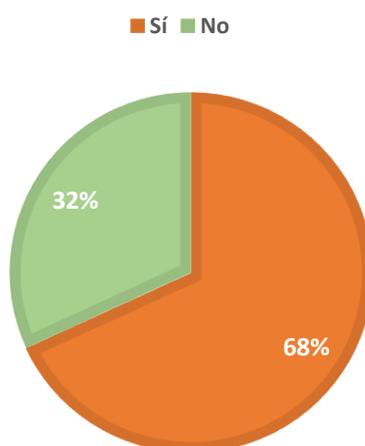


n: 52

**Fuente:** elaboración propia

Pese a que, en líneas generales, no se observaba una relación significativa entre los modelos familiares y la participación en acciones formativas en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo, sí hay cierta asociación entre la situación familiar y la participación en acciones formativas profesionales en la empresa.

**GRÁFICO 13.** Participación de mujeres sin hijos ni parientes dependientes a cargo, en FPE en la empresa en los últimos 2 años



n: 52

**Fuente:** elaboración propia

#### IV. Factores que dificultan el acceso de las mujeres a la formación

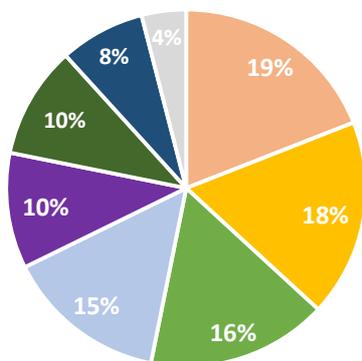
En los próximos apartados se abordan los indicadores y factores que en la actualidad las mujeres perciben como condicionantes en su acceso a la formación.

##### 4.1 Indicadores y factores condicionantes del acceso a la formación

Para identificar las variables, indicadores y/o factores centrales que pueden condicionar el acceso de las mujeres a la formación, se preguntó a las mujeres ocupadas sobre los motivos principales por los que no habían realizado ningún curso de Formación Profesional para el Empleo en los últimos 2 años (gráfico 5).

El motivo principal para la muestra es que no necesitaban formación (19%), seguido muy de cerca por la dificultad para realizar el curso en horario laboral (18%). El tercer motivo hace referencia a la dificultad para encontrar cursos interesantes (16%) y el cuarto motivo, de nuevo, hace referencia a la variable “tiempo”, concretamente, el horario de los cursos era incompatible con la actividad familiar y personal (15%).

**GRÁFICO 14.** Motivos principales por los que no han realizado Formación Profesional para el empleo en los últimos 2 años



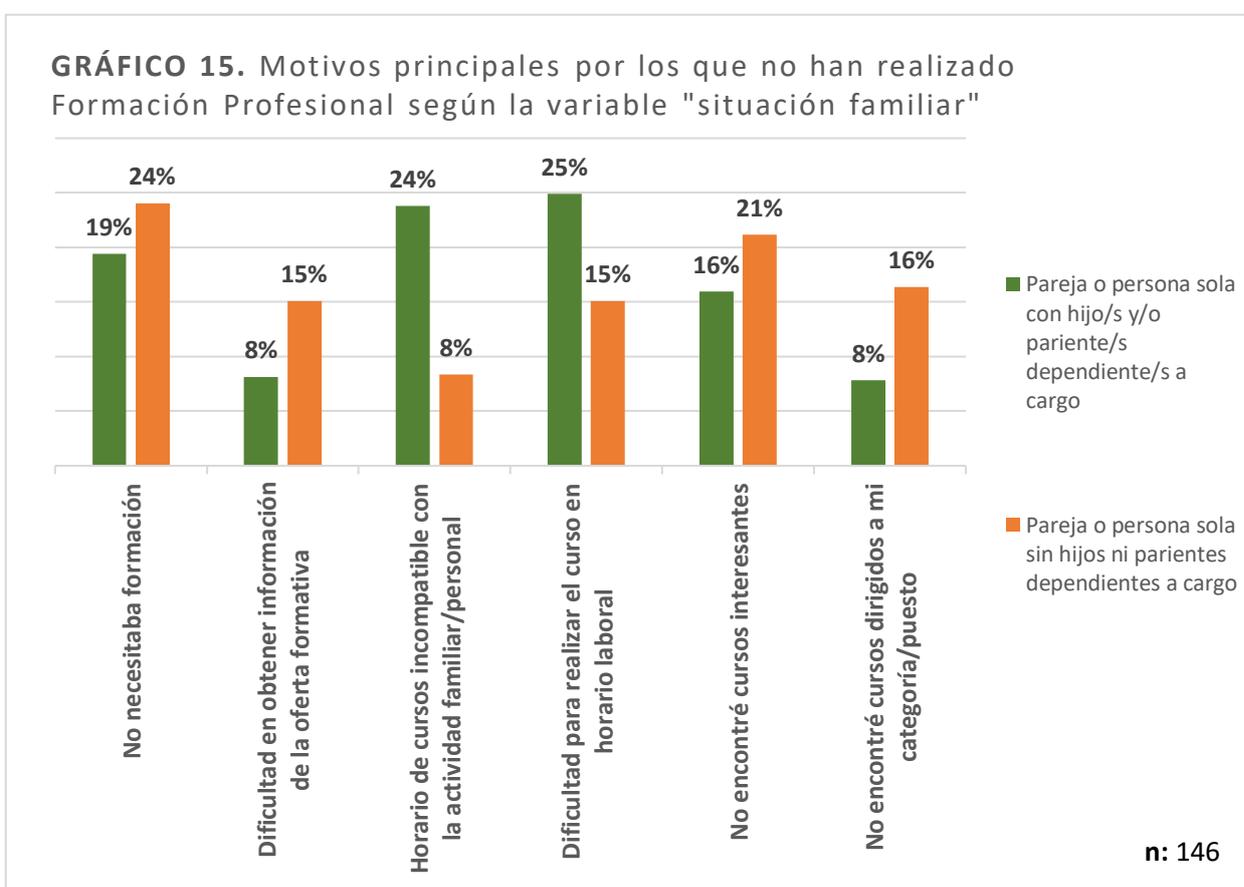
n: 146

- No necesitaba formación (19%)
- Dificultad para realizar el curso en horario laboral (18%)
- No encontré cursos interesantes (16%)
- Horario de cursos incompatible con la actividad familiar/personal (15%)
- No encontré cursos dirigidos a mi categoría/puesto (10%)
- Dificultad en obtener información de la oferta formativa (10%)
- NS/NC (8%)
- Otro motivo (4%): nunca me han ofrecido formación; no sabía que existía la FPE; opté por otro tipo de formación reglada

Fuente: elaboración propia

Los cruces estadísticos de esta última variable con la “situación familiar” demuestran diferencias entre las barreras y los frenos seleccionados por las mujeres ocupadas que tienen cargas familiares y aquellas que no las tienen, para acceder a acciones formativas de Formación Profesional para el empleo.

Como se puede apreciar en la siguiente gráfica, los principales frenos de las mujeres que tienen hijo/a o hijos/as y/o algún pariente dependiente a cargo son “la dificultad para realizar el curso en horario laboral” y “el horario de los cursos son incompatibles con la actividad familiar/personal”. En cambio, para las mujeres que no tienen ni descendientes, ni parientes dependientes a cargo, el motivo principal es que no “necesitaban formación” o “no encontraron cursos interesantes”.



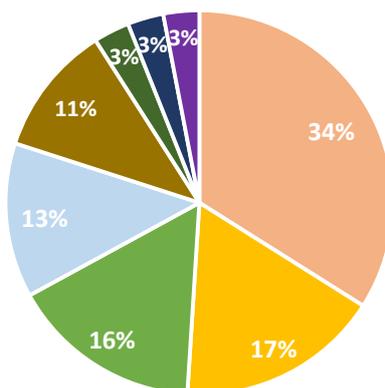
Fuente: elaboración propia

#### 4.2 Barreras y obstáculos condicionantes del acceso a la FPE

En este apartado, se conocerán las barreras y los obstáculos que han frenado a las mujeres ocupadas que sí han realizado alguna acción formativa del sistema de la Formación Profesional para el Empleo en los últimos 2 años, pero no la han realizado en la empresa.

El motivo más recurrente por el que no han realizado FPE en la empresa, es que ésta no ofrecía formación a empleados/as (34%). El segundo motivo, de nuevo, hace mención al horario de cursos incompatible con la actividad familiar/personal (17%). El tercer motivo es que no encontró cursos interesantes (16%), y el cuarto motivo corresponde a la dificultad de realizar el curso en horario laboral (13%).

**GRÁFICO 16.** Motivos principales por los que no han realizado Formación Profesional en la empresa



n: 20

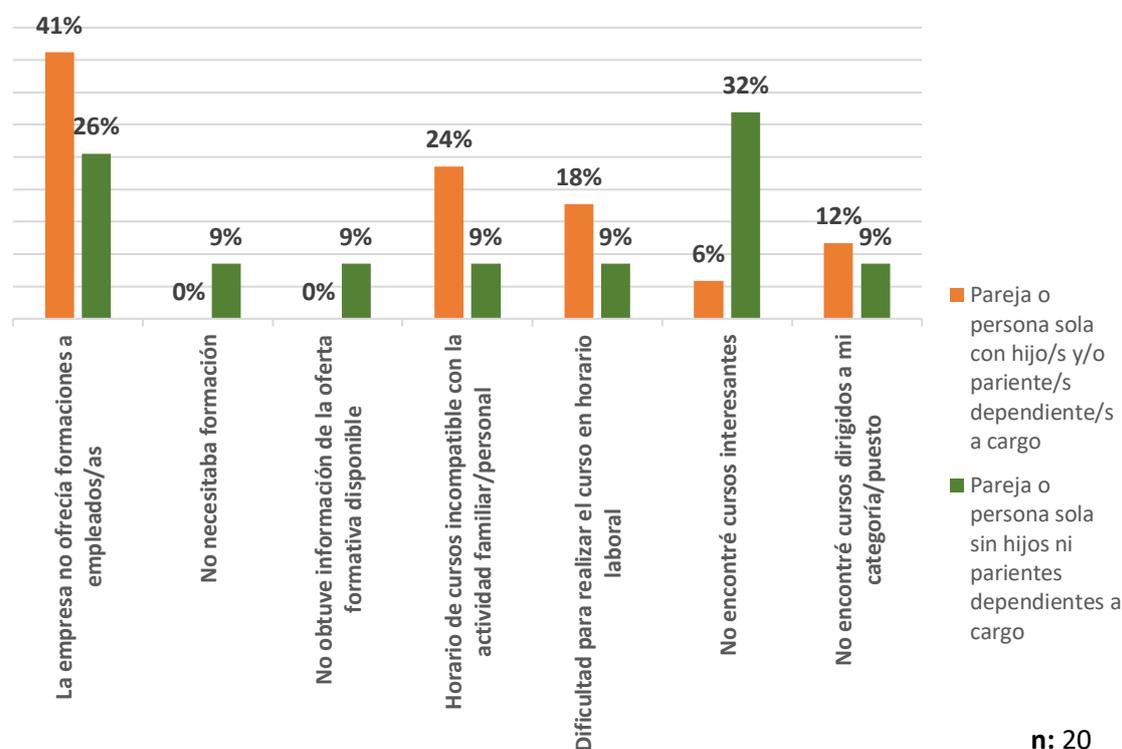
- La empresa no ofrecía formación a empleados/as (34%)
- Horario de cursos incompatible con la actividad familiar/personal (17%)
- No encontré cursos interesantes (16%)
- Dificultad para realizar el curso en horario laboral (13%)
- No encontré cursos dirigidos a mi categoría/puesto (11%)
- No necesitaba formación (3%)
- No obtuve información de la oferta formativa disponible (3%)
- NS/NC (3%)

**Fuente:** elaboración propia

Como se puede apreciar en la siguiente gráfica (17), de nuevo se atisban diferencias entre los motivos que frenan la formación profesional dentro de la empresa y la situación familiar de la encuestada. En este caso, vuelven a despuntar los motivos “la dificultad para realizar el curso en horario laboral” y “el horario de los cursos son incompatibles con la actividad familiar/personal” en aquellas mujeres con cargas familiares.

En cambio, para las mujeres que no tienen ni hijos/as, ni parientes dependientes a cargo, el motivo principal se repite: “no encontraron cursos interesantes”.

**GRÁFICO 17.** Motivos principales por los que no han realizado Formación Profesional en la empresa según situación familiar



**Fuente:** elaboración propia

En el caso de las mujeres con hijos/as y/o parientes dependientes a cargo, se puede apreciar que algunas barreras y principales frenos formativos se repiten entre las mujeres que no han realizado formación profesional en los últimos 2 años y las que sí han realizado alguna acción formativa pero no dentro de la empresa.

Estos son:

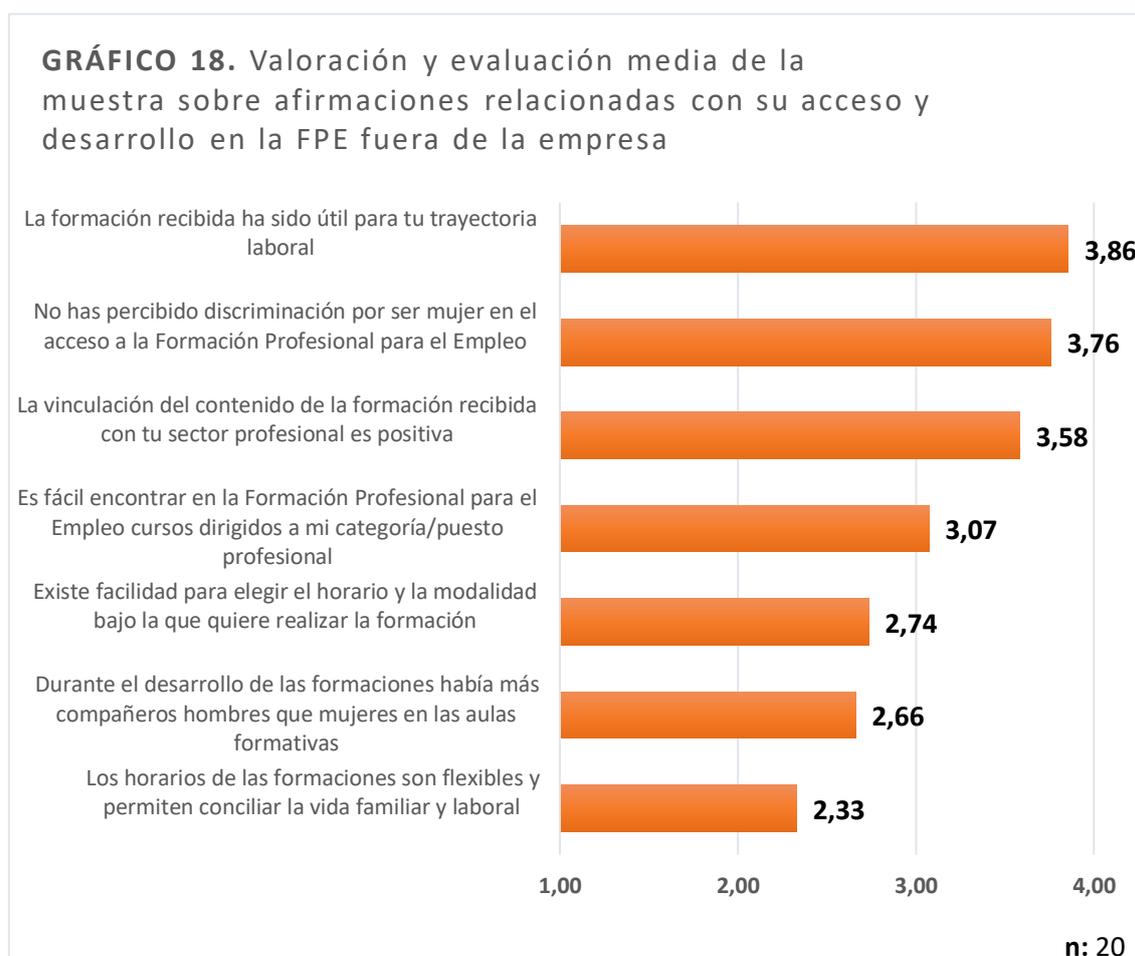
1. *El horario de los cursos es incompatible con la actividad familiar/personal*
2. *Dificultad para realizar el curso en horario laboral*

Estos datos avalan una de las hipótesis abordadas durante la fase de investigación del presente estudio. Las cargas familiares, en algunos casos no compartidas con la pareja, obstaculizan el desarrollo profesional y formativo de muchas mujeres que intentan, sin éxito, compatibilizar sus horarios para seguir creciendo profesionalmente.

Para estudiar la percepción que tienen las mujeres ocupadas sobre su acceso a la formación profesional para el empleo en la región, se aplicó en el cuestionario la escala Likert a una serie de afirmaciones sobre su experiencia formativa en el mismo. El significado en función del promedio se detalla a continuación:

Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

En el siguiente gráfico (18) se pueden ver los promedios de las puntuaciones otorgadas por la muestra que ha realizado Formación Profesional para el Empleo fuera de la empresa, sobre una serie de afirmaciones relacionadas con su acceso y desarrollo formativo.



Fuente: elaboración propia

Según estas puntuaciones medias, se puede afirmar que el % de la muestra que sí ha realizado formación profesional para el empleo, fuera de la empresa, en los últimos 2 años indica estar:

**“Ni de acuerdo, ni desacuerdo” con las siguientes afirmaciones:**

- ✓ La formación recibida ha sido útil para tu trayectoria laboral (3,9)
- ✓ No has percibido discriminación por ser mujer en el acceso a la Formación Profesional para el Empleo (3,7)
- ✓ La vinculación del contenido de la formación recibida con tu sector profesional es positiva (3,6)
- ✓ Es fácil encontrar en la Formación Profesional para el Empleo cursos dirigidos a mi categoría/puesto profesional (3,1)

**“Poco de acuerdo” con las siguientes afirmaciones:**

- ✓ Existe facilidad para elegir el horario y la modalidad bajo la que quiere realizar la formación (2,7)
- ✓ Durante el desarrollo de las formaciones había más compañeros hombres que mujeres en las aulas formativas (2,7)
- ✓ Los horarios de las formaciones son flexibles y permiten conciliar la vida familiar y laboral (2,3)

La percepción de las mujeres encuestadas en torno a su experiencia sobre la Formación Profesional para el empleo fuera de la empresa no llega a ser del todo positiva, si tenemos en cuenta que el promedio de las afirmaciones positivas sobre la formación profesional no llega al 4.

Además, el promedio señala que la muestra, por regla general, está poco de acuerdo con el hecho de disponer facilidades para elegir el horario y la modalidad bajo la que quieren realizar la formación y con la afirmación de que los horarios sean flexibles o permitan conciliar la vida familiar y laboral.

Por otro lado, no llegan a percibir y/o mostrar de manera abierta una opinión clara sobre posibles discriminaciones entre hombres y mujeres en el acceso a la formación profesional, el promedio muestra una opinión neutra (ni de acuerdo, ni en desacuerdo).

En el siguiente gráfico (19) se puede ver el promedio de las puntuaciones otorgadas por la muestra que ha realizado Formación Profesional para el Empleo dentro de la empresa, sobre una serie de afirmaciones relacionadas con su acceso y desarrollo formativo.

### GRÁFICO 19. Valoración y evaluación media de la muestra sobre afirmaciones relacionadas con su acceso y desarrollo en la FPE en la empresa



**Fuente:** elaboración propia

Según estas puntuaciones medias, se puede afirmar que el % de la muestra que sí ha realizado Formación Profesional para el Empleo en los últimos 2 años indica estar:

#### “De acuerdo” con las siguientes afirmaciones:

- ✓ Dispongo de las mismas oportunidades para formarme en la empresa con independencia del sexo (4,6)
- ✓ La vinculación del contenido de la formación recibida con mi puesto de trabajo es positiva (4,4)
- ✓ No he percibido discriminación por ser mujer en el acceso a la formación en la empresa (4,4)
- ✓ La formación recibida ha sido útil para mi trayectoria laboral (4,2)

#### “Ni de acuerdo, ni desacuerdo” con las siguientes afirmaciones:

- ✓ Los horarios de las formaciones son flexibles y permiten conciliar la vida familiar y laboral (3,4)
- ✓ La formación se desarrolla en horas laborables y no invierte horas personales (3,2)

“Poco de acuerdo” con las siguientes afirmaciones:

- ✓ Las empresas suelen proporcionar formaciones a mujeres para que tengan la posibilidad de ocupar cargos de dirección dentro de la empresa (2,7)
- ✓ Los hombres reciben más formación en las empresas que las mujeres (2,3)

En este caso, las mujeres encuestadas que han realizado Formación Profesional para el empleo dentro de la empresa, valoran positivamente las afirmaciones sobre la vinculación del contenido de la formación recibida con su puesto de trabajo y la utilidad de la formación recibida para su trayectoria laboral. Según el promedio, también consideran que disponen de las mismas oportunidades que sus compañeros con independencia del sexo para realizar acciones formativas dentro de la formación profesional para el empleo en las empresas.

Por otro lado, aunque el promedio muestra una opinión neutra (ni de acuerdo, ni desacuerdo), la barrera “tiempo” aparece de nuevo entre las mujeres que han realizado alguna acción formativa en la empresa.

Finalmente, es interesante analizar otro freno percibido por la muestra que no facilita su proyección profesional hacia altos cargos, pues el promedio indica estar poco de acuerdo con la afirmación de que las empresas suelen proporcionar formaciones a mujeres para que tengan la posibilidad de ocupar cargos de dirección dentro de la empresa.

## V. Balance de las necesidades formativas demandadas

En las próximas líneas se estudian las necesidades y demandas formativas de las mujeres ocupadas de Castilla-La Mancha con la finalidad de favorecer y promover su correcta formación continua.

Desde la perspectiva de las propias mujeres se detallan las competencias específicas del puesto de trabajo y las competencias transversales al mismo, mencionadas por las protagonistas.

### 5.1 Competencias específicas vinculadas al puesto de trabajo

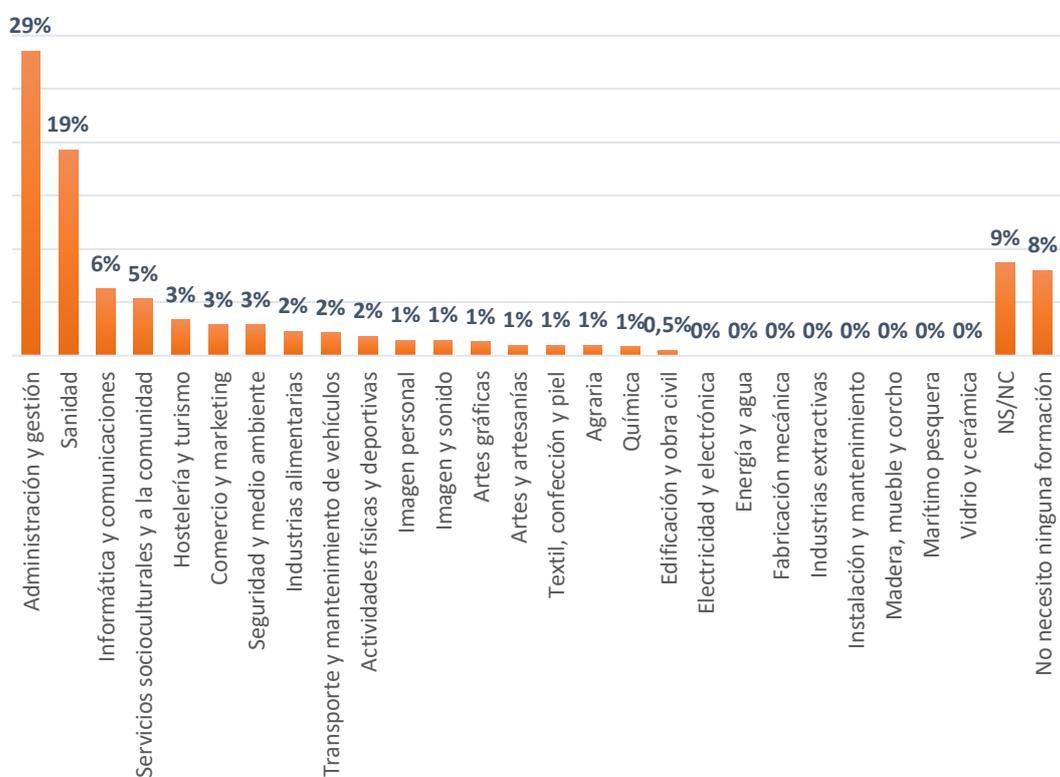
Las competencias específicas son aquellas que se relacionan de forma concreta con el puesto de trabajo y las actividades laborales desempeñadas.

Las preferencias formativas específicas seleccionadas por la muestra se recogen en la siguiente gráfica (20), y se corresponden en mayor medida con la familia profesional **Administración y gestión (29%)**; **Sanidad (19%)**;

**Informática y comunicaciones (6%); y Servicios socioculturales y a la comunidad (5%).**

Estas 4 familias profesionales recopilan en torno al 60% del interés formativo de la muestra. El 40% restante se reparte de manera equilibrada entre el resto de familias profesionales, menos en el caso de las siguientes áreas profesionales que no han sido seleccionadas en ningún caso: *electricidad y electrónica; energía y agua; fabricación mecánica; industrias extractivas; instalación y mantenimiento; madera, mueble y corcho; marítimo pesquera; y vidrio y cerámica.*

**GRÁFICO 20.** Necesidades formativas según familia profesional seleccionadas por la muestra



n: 198

**Fuente:** elaboración propia

Estos datos muestran como hoy en día se sigue produciendo una cierta segregación ocupacional (Wirth, 2002). Las necesidades formativas de la muestra se concentran en un número reducido de sectores de actividad considerados tradicionalmente del género femenino, como son el sector de la administración, la sanidad y los servicios a la comunidad, áreas y ámbitos profesionales donde tienden a predominar mujeres. De igual manera, las familias profesionales no seleccionadas por parte de la muestra como son los asociados a la industria, la fabricación y el mantenimiento, han estado tradicionalmente

ocupados, en mayor medida, por el género masculino, tal y como se investigó durante la fase documental del estudio.

Por lo tanto, parece que existen todavía ciertos roles socialmente establecidos e interiorizados donde comportamientos, actividades y atributos se consideran apropiados en función del sexo de la persona.

Para conocer en profundidad las necesidades formativas concretas de las mujeres ocupadas de la región, través de una pregunta abierta integrada en el cuestionario, se les pidió que mencionasen 2 cursos en los que les gustaría formarse dentro de la familia profesional que habían seleccionado previamente.

Una vez recodificadas y agrupadas las respuestas bajo etiquetas predeterminadas, se analizaron las competencias más solicitadas por parte de la muestra. Estas son:

- **Administración y gestión (29%):**

1. Gestión contable y finanzas (incluye gestión de nóminas)
2. Microsoft Office: en primer lugar, Excel, en segundo lugar, Word.
3. Actividades de gestión administrativa
4. Idiomas (especialmente inglés)
5. Otras competencias menos demandadas:
  - a) Prevención de Riesgos laborales
  - b) Informática enfocada a labores administrativas
  - c) SAP

- **Sanidad (19%):**

1. Atención al cliente
2. Actividades de gestión administrativa
3. Enfermería
4. Auxiliar de enfermería y TCAE
5. Atención temprana y educación a personas con discapacidad
6. Otras competencias menos demandadas:
  - a. Formación para matronas
  - b. Geriatria
  - c. Farmacología
  - d. Fisioterapia
  - e. Operador/a de Rayos
  - f. Prevención de Riesgos Laborales en el sector sanitario

- **Informática y comunicaciones (6%):**
  1. Informática
  2. Aplicaciones informáticas de gestión comercial
  3. Programación
  4. Otras competencias menos demandadas:
    - a. Edición de vídeos
    - b. Diseño en 3D
- **Servicios socioculturales y a la comunidad (5%):**
  1. Atención sociosanitaria
  2. Intervención comunitaria y familiar
  3. Formación en educación especial

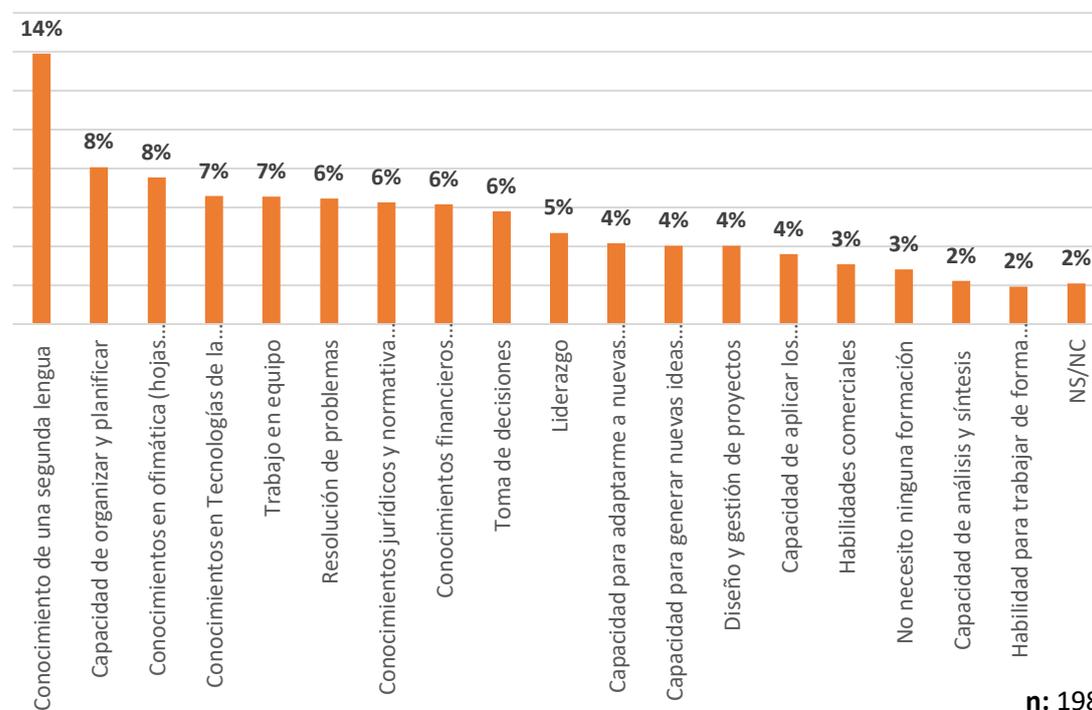
## **5.2 Competencias transversales**

Según el SEPE, por “competencias transversales”, se entiende al “conjunto de capacidades, habilidades y actitudes asociadas a desempeños comunes a diversas funciones, como la habilidad para interpretar, organizar, negociar, investigar, dirigir, capacitar, entrenar, integrar, entre otros”. Por lo tanto, cuando se hace referencia a “competencias transversales”, son aquellas capacidades como aptitudes, conocimientos, valores, etcétera, que no son específicas de una profesión, sino que son competencias genéricas que permiten el desarrollo más eficiente de cualquier trabajo y actividad en diversos contextos (Sepúlveda, 2017).

En esta línea, las **5 competencias transversales** más mencionadas por las mujeres ocupadas para recibir formación profesional para el empleo, en orden de mayor a menor interés formativo, son:

1. Conocimiento de una segunda lengua, además de la materna (14%)
2. Capacidad de organizar y planificar (8%)
3. Conocimientos en ofimática (8%)
4. Conocimiento en TIC (7%)
5. Trabajo en equipo (7%)

**GRÁFICO 21.** Necesidades formativas en competencias transversales seleccionadas por la muestra



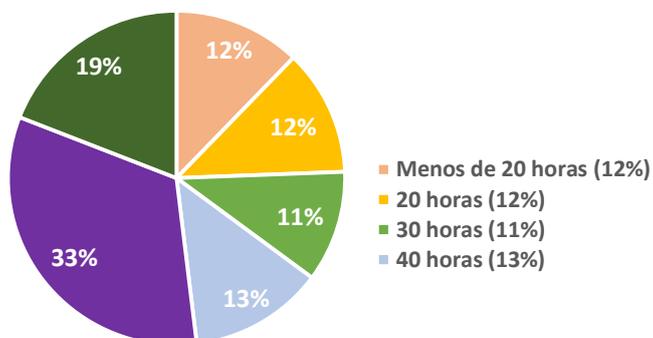
**Fuente:** elaboración propia

## VI. Preferencias en la modalidad formativa

Con la finalidad de favorecer el acceso de las mujeres a la Formación Profesional para el Empleo y puedan disfrutar de todas sus ventajas en igualdad de condiciones: mejorar sus competencias profesionales; favorecer su empleabilidad; acreditar las competencias adquiridas por formación o experiencia; y acceder a formación en materia de tecnologías de la información y la comunicación, es importante conocer sus preferencias en la modalidad formativa bajo la que les gustaría y necesitarían recibir los cursos formativos.

Como se puede observar en la siguiente gráfica (22), las mujeres ocupadas en la región están interesadas en realizar acciones formativas duraderas. La duración media preferida para realizar acciones formativas es de más de 40 horas (33%).

**GRÁFICO 22.** Duración preferida para realizar acciones formativas

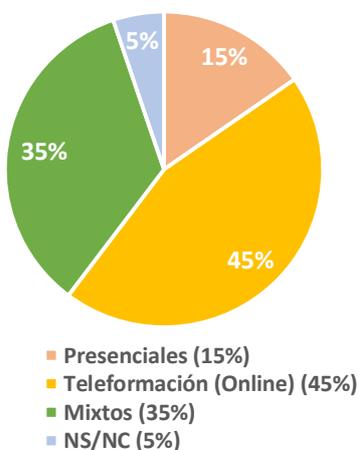


n: 198

**Fuente:** elaboración propia

Por otro lado, la modalidad más seleccionada por la muestra para realizar acciones formativas es la teleformación (45%), seguida por la modalidad mixta que combina la formación presencial y la formación online (35%) (gráfico 23).

**GRÁFICO 23.** Modalidad preferida para realizar acciones formativas



n: 198

**Fuente:** elaboración propia

## VII. Conclusiones

Cerca de 8 de cada 10 mujeres ocupadas conoce el sistema de Formación Profesional para el Empleo, pero únicamente un 26% señala haber participado en alguna acción formativa relacionada con su sector profesional dentro del marco de la Formación Profesional para el Empleo en los últimos 2 años.

Los resultados de esta fase reflejan algunas barreras y obstáculos en el acceso de las mujeres ocupadas a la Formación Profesional para el Empleo y en el desarrollo de su aprendizaje permanente. Las principales barreras y obstáculos se corresponden con la dificultad para realizar el curso en horario laboral; el horario de los cursos es incompatible con la actividad familiar/personal; no encontraron cursos interesantes y la empresa no ofrecía formación a sus empleados/as.

Las mujeres ocupadas de la región que componen la muestra señalan que no han percibido un trato discriminatorio en su acceso a la formación profesional para el empleo y, al igual que sus compañeros, consideran que tienen las mismas oportunidades en el ámbito formativo. Sin embargo, las dificultades temporales señaladas que sufren para acceder a cursos de Formación Profesional para el Empleo pueden estar atendiendo a características particulares como la responsabilidad familiar.

Para las mujeres que en los últimos 2 años han realizado acciones formativas en el ámbito de la formación profesional para el empleo, dentro y fuera de la empresa, como para aquellas que no han realizado ninguna formación, el “tiempo” es la barrera principal que les obstaculiza continuar en algunos casos con la formación profesional continua, sobre todo para las mujeres que viven en pareja o solas, pero tienen hijos/as y/o parientes dependientes a cargo (“cargas familiares”).

Estos resultados van en línea con la teoría de la doble esfera estudiada en la fase documental del estudio. La doble jornada de trabajo adquirida por la mujer no logra el reparto equitativo de las tareas en el ámbito doméstico, lo que provoca que la gestión del tiempo para las mujeres ocupadas sea discriminatoria.

Esta situación también explica que la muestra haya mostrado preferencias en la *teleformación* como medio preferido para recibir los cursos de Formación Profesional para el empleo. Un medio cuya naturaleza virtual permite cursar las formaciones en cualquier momento y lugar, permitiendo ajustarse a las necesidades temporales propias, favoreciendo el equilibrio entre las áreas laboral - formativa - familiar.

Por lo tanto, para facilitar el acceso de las mujeres ocupadas a la Formación Profesional para el Empleo se deben tener en cuenta aspectos como la modalidad de la formación (online o mixta) o los tiempos y horarios en los que se ofertan las acciones formativas cuando se realizan los planes de formación o las programaciones formativas. De esta forma se podría facilitar en el colectivo

de las mujeres su acceso a la formación, de tal modo que acomode la formación en su vida laboral, personal y familiar.

Otro de los motivos señalados por las mujeres ocupadas como freno para acceder a cursos de Formación Profesional para el Empleo es la dificultad para encontrar cursos interesantes. Para favorecer la formación continua del colectivo se debe ajustar el contenido temático a los planes formativos en relación a las necesidades y demandas que tienen hoy en día las mujeres.

El último motivo señalado se corresponde con el hecho de que algunas empresas de la región continúan sin ofrecer Formación Profesional para el Empleo a sus trabajadores y trabajadoras. En este sentido, se hace necesario informar, asesorar y sensibilizar a las empresas castellanomanchegas sobre la importancia que tiene la formación continua en el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, así como en la repercusión positiva que tendrá como ventaja competitiva para las empresas.

Además, las mujeres ocupadas perciben que algunas empresas que sí ofrecen formación profesional para el empleo, no suelen proporcionar formaciones a mujeres para que tengan la posibilidad de ocupar cargos de responsabilidad dentro de la empresa. Este factor favorece la denominada segregación vertical, como se abordó en la fase documental del estudio, esta barrera supone el acceso restringido a las mujeres a los puestos de verdadera responsabilidad dentro de las organizaciones.

Por lo tanto, dentro de las acciones estratégicas de concienciación se debe conservar un espacio que aborde la importancia de ofrecer formaciones a sus trabajadores y trabajadoras en competencias que les faciliten el crecimiento profesional y la proyección hacia niveles superiores de la jerarquía profesional.

Otro de los objetivos del presente estudio es el de identificar las necesidades formativas de las mujeres ocupadas. Como se mencionaba recientemente, uno de los motivos señalados por las mujeres ocupadas como freno para acceder a cursos de Formación Profesional para el Empleo es la dificultad para encontrar cursos interesantes.

Durante el análisis de las materias formativas más demandadas, se descubrió que las necesidades formativas de la muestra se concentran en un número reducido de sectores o áreas de actividad considerados tradicionalmente del género femenino, como son el sector de la administración, la sanidad y los servicios a la comunidad, áreas y ámbitos profesionales donde tienden a predominar mujeres. De igual manera, las familias profesionales no seleccionadas por parte de la muestra como son los asociados a la industria, la fabricación y el mantenimiento, han estado tradicionalmente ocupados por el género masculino.

Estos datos muestran como hoy en día se sigue produciendo una cierta segregación ocupacional (Wirth, 2002), donde conviven en la sociedad todavía ciertos roles socialmente establecidos e interiorizados con comportamientos, actividades y atributos que se consideran apropiados en función del sexo de la

persona. Esta situación puede estar incidiendo en que muchas mujeres se pongan barreras o frenos para realizar ciertas formaciones por el hecho de ser consideradas tradicionalmente del género masculino.

En este sentido, se hace necesario concienciar a los trabajadores y trabajadoras de la región sobre la existencia de la segregación ocupacional, ya que lo ideal sería fomentar la formación de cualquier especialidad, sector o profesión tanto para hombres como para mujeres.

No obstante, se hace también necesario proporcionar a las mujeres ocupadas formación ajustada a las competencias demandadas, tanto las relacionadas con sus puestos de trabajo como las competencias transversales, que han considerado de interés formativo para su mejora profesional. El conocimiento de estas necesidades formativas hace que puedan ser contempladas e integradas por parte de los agentes y entidades vinculadas al entorno formativo en los planes de formación de la región.

Estas competencias genéricas y específicas son las siguientes:

- **Administración y gestión:**

- Gestión contable y finanzas
- Microsoft Office
- Actividades de gestión administrativa
- Idiomas (especialmente inglés)

- **Sanidad:**

- Atención al cliente
- Actividades de gestión administrativa
- Enfermería
- Auxiliar de enfermería y TCAE
- Atención temprana o educación a personas con discapacidad

- **Informática y comunicaciones:**

- Informática
- Aplicaciones informáticas de gestión comercial
- Programación

- **Servicios socioculturales y a la comunidad:**

- Atención sociosanitaria
- Intervención comunitaria y familiar
- Formación en educación especial

- **Competencias Transversales:**

- Conocimiento de una segunda lengua, además de la materna.
- Capacidad de organizar y planificar
- Conocimientos en ofimática
- Conocimiento en TIC
- Trabajo en equipo

La duración media preferida por las mujeres ocupadas de la región para realizar los cursos formativos en estas áreas es de más de 40 horas, como se indicaba anteriormente, en modalidad teleformación o, como segunda preferencia, en modalidad mixta.

Por otro lado, en las demandas formativas de las mujeres ocupadas que conforman la muestra aparecen también materias relacionadas con la familia profesional “Informática y comunicaciones”, tanto en competencias genéricas como en competencias específicas. Esta demanda formativa no es cuestión baladí, numerosos estudios han mostrado la existencia de una brecha digital de género. Tradicionalmente, los STEAM<sup>13</sup> han sido sectores donde la presencia masculina era claramente superior a la femenina, por culpa de los estereotipos de género.

Sin embargo, estos datos muestran que la situación está cambiando, que el colectivo no es ajeno a la transformación digital que vive la sociedad hoy en día y la formación en materia TIC es fundamental para adaptarse a los cambios tecnológicos de estos tiempos.

En definitiva, para garantizar un acceso equitativo a la Formación Profesional para el empleo y favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se deben reducir y eliminar los frenos y barreras detectados a lo largo del estudio. Se debe apostar por la formación continua del colectivo tanto a través de la adaptación de la formación en cuanto a modalidad de impartición como al contenido temático en cuanto las necesidades que tienen hoy en día. Así mismo, se debe asesorar y sensibilizar a las empresas y a las entidades vinculadas con la formación profesional para el empleo para garantizar la igualdad de género en todas las esferas formativas y profesionales.

### Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Exportar y analizar la información de carácter cuantitativo	Completo
Detallar las conclusiones extraídas tras el análisis de los cuestionarios	Completo

<sup>13</sup> Estas siglas corresponden a ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas.

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Exportación de los datos cuantitativos a herramientas que permitan el tratamiento y análisis estadístico: <i>SPSS</i> .	03/02/2020	31/05/2020
Ponderación de la muestra con el procedimiento <i>Weight</i> del programa estadístico <i>SPSS</i> .	03/02/2020	31/05/2020
Elaboración y ejecución del <i>Plan de tabulación</i> con los resultados obtenidos en las encuestas con la finalidad de responder a los objetivos específicos del estudio	03/02/2020	31/05/2020
Depuración de la Base de datos: recodificación de las categorías "Otros" y recodificación de las respuestas abiertas en categorías cerradas.	03/02/2020	31/05/2020
Análisis descriptivo univariable, bivariable y multivariable de los datos cuantitativos obtenidos a partir de las encuestas.	03/02/2020	31/05/2020
Presentación de los datos mediante procedimientos gráficos.	03/02/2020	31/05/2020
Presentación e interpretación de las conclusiones extraídas tras el análisis de los cuestionarios	03/02/2020	31/05/2020
Redacción del informe de la Fase 3 con el análisis en profundidad del trabajo de campo	03/02/2020	31/05/2020

# FASE 4. Edición, publicación y difusión

## Introducción

Esta fase tiene como objetivo general elaborar y difundir contenidos y materiales visualmente atractivos que recopilen las principales conclusiones del estudio realizado entre la población ocupada y desempleada de la región.

Concretamente, las actividades realizadas durante esta fase, para cubrir los objetivos correspondientes, han sido:

- ✓ Diseño de materiales y contenidos específicos sobre el acceso a la formación de las mujeres trabajadoras de la región en el ámbito de la empresa y/o fuera de ella.
- ✓ Elaboración de infografías atractivas que sintetizen las necesidades y/o demandas que tienen las mujeres trabajadoras de Castilla-La Mancha en torno a la formación profesional para el empleo.
- ✓ Edición y publicación del informe ejecutivo en formato digital con las conclusiones del estudio.
- ✓ Planificación de las acciones de difusión.
- ✓ Difusión de los productos finales mediante diferentes vías de divulgación.

En los próximos apartados se presentan los productos y contenidos digitales visualmente atractivos elaborados a partir de las conclusiones de la investigación, y la planificación y las estrategias a ejecutar durante el proceso de difusión de los productos finales.

### I. Presentación de los productos finales

En este capítulo se presentan los productos finales elaborados a partir de las conclusiones recabadas en el estudio. A través de diversas infografías y el informe ejecutivo se ofrecen los resultados del estudio de una manera organizada, en un formato ágil, atractivo y de fácil comprensión.

La primera infografía muestra las barreras y las dificultades que enfrentan las mujeres ocupadas de la región en el acceso a la Formación profesional para el empleo, tanto dentro, como fuera de la empresa. Además, se incluyen buenas prácticas para reducir y eliminar las barreras y las limitaciones detectadas.

La segunda infografía conforma un conjunto de “mini-infografías que sintetizan las necesidades y demandas formativas que tienen las mujeres trabajadoras de Castilla-La Mancha en torno a la Formación Profesional para el Empleo. Estas necesidades se abordan desde las competencias vinculadas al puesto de trabajo, como aquellas transversales a los sectores de producción.

El último producto elaborado se corresponde con el *Informe ejecutivo* diseñado en formato digital con las principales estadísticas y conclusiones del estudio.

## 1.1 Infografía sobre el estado actual del acceso a la formación de las mujeres trabajadoras de la región y buenas prácticas

**CONCLUSIONES DEL PROYECTO:**  
**"DIAGNÓSTICO SOBRE EL ACCESO Y LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO"**

COLECTIVO DE ESTUDIO:  
MUJERES OCUPADAS DE CASTILLA-LA MANCHA  
VINCLADAS A TODOS LOS SECTORES PRODUCTIVOS

**El papel de la mujer todavía tiene que sortear muchas barreras**

- Desempleo
- Doble esfera
- Barreras en la formación
- Techo de cristal
- Brecha salarial
- Segregación ocupacional

**Algunas desigualdades de género se reproducen en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo**

- Se forman menos que los hombres y disminuyen sus oportunidades profesionales
- Limitaciones propias o impuestas para acceder a formaciones que preparan para cargos de responsabilidad
- No encuentran cursos de interés
- El rol de cuidadora asignado tradicionalmente le quita tiempo para formarse
- Limitaciones propias o impuestas para acceder a formaciones no feminizadas

**¿Cómo eliminar estos obstáculos para favorecer su crecimiento y desarrollo profesional?**

- CONCIENCIAR PARA ABANDONAR LOS TÓPICOS DE GÉNERO
- INVESTIGAR Y COMPRENDER LAS BARRERAS QUE ENFRENTAN Y SU PROCESO DE GESTACIÓN FAVORECERÁ LA TOMA DE MEDIDAS PARA SU ELIMINACIÓN
- REALIZAR DETECCIÓN DE NECESIDADES PARA OFRECER FORMACIÓN AJUSTADA A SU DEMANDA FORMATIVA
- OTORGAR FACILIDADES PARA SU FORMACIÓN A TRAVÉS DE HORARIOS FLEXIBLES O EN MODALIDAD ONLINE
- OFRECER CURSOS FORMATIVOS QUE LES PREPAREN PARA OCUPAR ALTOS CARGOS DIRECTIVOS

2020

**1.2 Infografías que sintetizan las necesidades y demandas formativas en competencias genéricas y específicas que tienen las mujeres trabajadoras de Castilla - La Mancha en torno a la Formación Profesional para el empleo**





## ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

1. Gestión contable y finanzas
2. Microsoft Office
3. Actividades de gestión administrativa
4. Idiomas (especialmente inglés)



## SANIDAD

1. Atención al cliente
2. Actividades de gestión administrativa
3. Enfermería
4. Auxiliar de enfermería y TCAE
5. Atención temprana y educación a personas con discapacidad



## INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES

1. Informática
2. Aplicaciones informáticas de gestión comercial
3. Programación



## SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

1. Atención sociosanitaria
2. Intervención comunitaria y familiar
3. Formación en educación especial

**DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS**

**DE LAS MUJERES OCUPADAS DE CASTILLA-LA MANCHA**

Competencias transversales

**IDIOMAS (INGLÉS)**

**CAPACIDAD DE ORGANIZAR Y PLANIFICAR**

**TRABAJO EN EQUIPO**

**CONOCIMIENTOS EN OFFIMÁTICA Y TIC**

### 1.3 Informe ejecutivo diseñado en formato digital con las principales estadísticas y conclusiones del estudio



## DIAGNÓSTICO SOBRE EL ACCESO Y LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN CLM

Existe un elevado porcentaje de mujeres ocupadas en la región que conoce la Formación Profesional para el Empleo.

Cerca de **8 de cada 10 mujeres ocupadas** conoce el sistema de Formación Profesional para el Empleo, pero únicamente **un 26% señala haber participado en alguna acción formativa** relacionada con su sector profesional dentro del marco de la FPE en los últimos 2 años.



Toledo y Cuenca se alzan como las provincias con mayor participación en acciones formativas de FPE por parte de las mujeres ocupadas en la región.

Los resultados del estudio muestran la existencia de algunas barreras y obstáculos que inciden en el acceso de las mujeres ocupadas a la Formación Profesional para el Empleo:

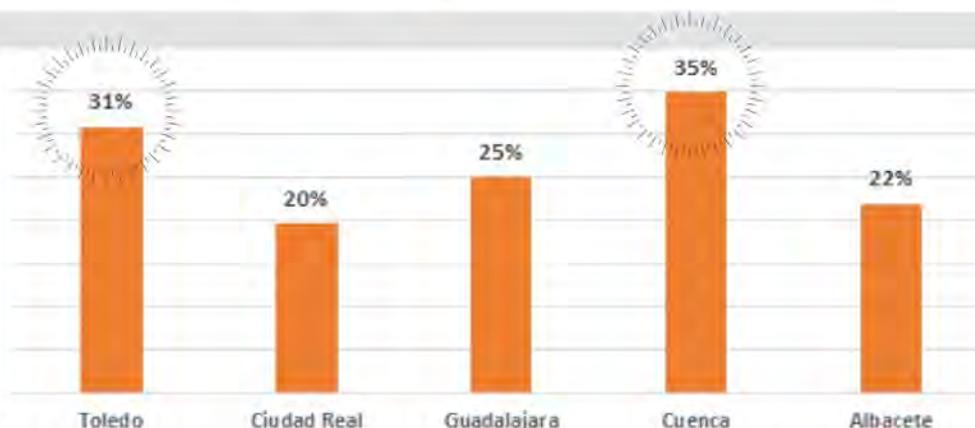
1. Dificultad para realizar el curso en horario laboral
2. Horario de los cursos incompatible con la actividad familiar/personal
3. No encuentran curso interesantes
4. La empresa no ofrecía formación a sus empleados/as.



MOTIVOS

- La empresa no ofrecía formación a empleados/as (34%)
- Horario de cursos incompatible con la actividad familiar/personal (17%)
- No encontré cursos interesantes (16%)
- Dificultad para realizar el curso en horario laboral (13%)
- No encontré cursos dirigidos a mi categoría/puesto (11%)
- No necesitaba formación (8%)
- No obtuve información de la oferta formativa disponible (8%)
- NS/NC (3%)

**LAS MUJERES OCUPADAS NO HAN PERCIBIDO UN TRATO DISCRIMINATORIO EN SU ACCESO A LA FPE Y CONSIDERAN QUE TIENEN LAS MISMAS OPORTUNIDADES QUE SUS COMPAÑEROS EN EL ENTORNO FORMATIVO.**



**PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES OCUPADAS EN ACCIONES FORMATIVAS EN FPE SEGÚN PROVINCIA EN LA QUE TRABAJAN**

### DIFICULTAD PARA REALIZAR EL CURSO EN HORARIO LABORAL / HORARIO DE LOS CURSOS INCOMPATIBLE CON LA ACTIVIDAD FAMILIAR/PERSONAL

Para las mujeres ocupadas, independientemente si han realizado acciones formativas o no, fuera o dentro de la empresa, el "tiempo" es la barrera principal para acceder a la FPE, sobre todo para las mujeres que tienen hijos/as y/o parientes dependientes a cargo

Por ello, las mujeres ocupadas muestran preferencias en la **TELEFORMACIÓN** como medio para recibir los cursos de FPE.

Un medio para cursar las formaciones en cualquier momento y lugar, permitiendo ajustarse a las necesidades temporales propias, favoreciendo el equilibrio entre las áreas laboral - formativa - familiar.



MODALIDAD PREFERIDA PARA REALIZAR ACCIONES FORMATIVAS

### DIFICULTAD PARA ENCONTRAR CURSOS INTERESANTES

Para favorecer la formación continua del colectivo se debe **ajustar el contenido temático a los planes formativos en relación a las necesidades y demandas que tienen hoy en día las mujeres ocupadas.**

Estas necesidades y demandas formativas han sido analizadas durante el estudio y se corresponden con:



DURACIÓN PREFERIDA DE MÍNIMO 40H PARA HACER ESTAS FORMACIONES

	<b>ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN</b> 1. Gestión contable y finanzas 2. Microsoft Office 3. Actividades de gestión administrativa 4. Idiomas (especialmente inglés)
	<b>SANIDAD</b> 1. Atención al cliente 2. Actividades de gestión administrativa 3. Enfermería 4. Auxiliar de enfermería y TCARE 5. Atención temprana y educación a personas con discapacidad
	<b>INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES</b> 1. Informática 2. Aplicaciones informáticas de gestión comercial 3. Programación
	<b>SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD</b> 1. Atención sociosanitaria 2. Intervención comunitaria y familiar 3. Formación en educación especial

COMPETENCIAS VINCULADAS AL PUESTO DE TRABAJO

	<b>IDIOMAS (INGLÉS)</b>
	<b>CAPACIDAD DE ORGANIZAR Y PLANIFICAR</b>
	<b>CONOCIMIENTOS EN OFFIMÁTICA Y TIC</b>
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

## SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Las demandas formativas se concentran en un número reducido de sectores o áreas de actividad considerados tradicionalmente del género femenino: **Sector de la administración, Sanidad y Servicios a la comunidad.**

Sin embargo aparecen también materias relacionadas con la familia profesional "Informática y comunicaciones" asociada tradicionalmente al género masculino.

Esta demanda formativa no es cuestión baladí, numerosos estudios han mostrado la existencia de una brecha digital de género. Tradicionalmente, los STEAM han sido sectores donde la presencia masculina era claramente superior a la femenina, por culpa de los estereotipos de género.

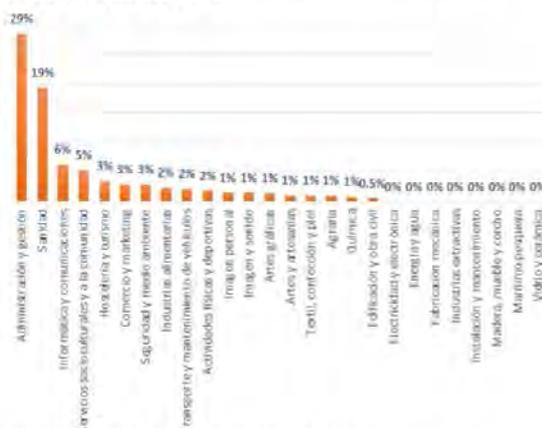
Estos datos muestran que la situación está cambiando, que el colectivo no es ajeno a la transformación digital que vive la sociedad hoy en día y la formación en materia TIC es fundamental para adaptarse a los cambios tecnológicos de estos tiempos.

En definitiva, para garantizar un acceso equitativo a la FPE y favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se deben reducir y eliminar los frenos y barreras detectados a lo largo del estudio.

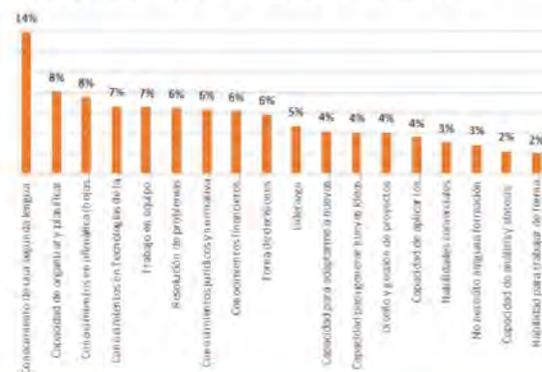
Se debe apostar por la formación continua del colectivo tanto a través de la adaptación de la formación en cuanto a modalidad de impartición como al contenido temático en cuanto las necesidades que tienen hoy en día.

Se debe asesorar y sensibilizar a las empresas y a las entidades vinculadas con la oferta formativa para garantizar la igualdad de género en todas las esferas formativas y profesionales.

### ÁREAS PROFESIONALES SELECCIONADAS DE INTERÉS FORMATIVO



### COMPETENCIAS TRANSVERSALES SELECCIONADAS DE INTERÉS FORMATIVO



## II. Planificación del cronograma de difusión

La planificación del cronograma de difusión es fundamental para controlar la correcta divulgación de los productos finales generados en el marco del estudio. La estrategia de difusión está determinada por el tipo de producto a difundir, el target al que va destinada la información, la vía de difusión y el objetivo de la divulgación.

En la planificación del cronograma de difusión se incluyen algunas acciones de difusión permanentes, es decir, prolongadas en el tiempo y utilizadas cuando así lo requieran las circunstancias, por ejemplo, cuando alguna entidad solicite alguna infografía que sea de interés y/o el informe ejecutivo con las conclusiones del estudio.

La divulgación de los productos finales (infografías + informe ejecutivo) ha sido realizada a través de medios telemáticos como el correo electrónico, y han sido trasladados y difundidos ante la Secretaria de Formación para el Empleo para ponerlos a disposición de CCOO CLM.

Finalmente, se pone a disposición de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de los productos finales para que, una vez revisado el estudio, se proceda a la divulgación del mismo.

FECHA DE DIFUSIÓN	PRODUCTO FINAL	TARGET	VÍA DE DIFUSIÓN	OBJETIVO DE LA DIFUSIÓN
29 DE MAYO 2020	INFOGRAFÍAS	Secretaría de Formación para el Empleo de CCOO de CLM		- Trasladar la información más relevante y significativa del estudio sobre las barreras que encuentran las mujeres ocupadas de la región en el acceso a la FPE, así como las necesidades formativas en competencias genéricas y específicas que tiene hoy en día el colectivo.
29 DE MAYO 2020	INFORME EJECUTIVO	Secretaría de Formación para el Empleo de CCOO de CLM		- Ofrecer las principales conclusiones del estudio respaldadas en procedimientos gráficos sobre la percepción que tienen las mujeres trabajadoras sobre su acceso a la FPE; las variables, indicadores y factores que condicionan su formación dentro y fuera de la empresa, y las necesidades y demandas formativas que tiene en la actualidad el colectivo.

<p><b>PERMANENTE</b></p>	<p><b>INFOGRAFÍAS</b></p>	<p><b>Población de la región</b></p> <p><b>Administración</b></p> <p><b>Empresas</b></p> <p><b>Centros de formación</b></p>	  	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofrecer información para concienciar y visibilizar sobre las barreras y obstáculos en el acceso de las mujeres ocupadas a la Formación Profesional para el Empleo y en el desarrollo de su aprendizaje permanente, así como algunas buenas prácticas que podrían frenar el contexto de desigualdad de género.</li> <li>- Concienciar a la población de la región sobre la existencia de la segregación ocupacional, para fomentar la formación de cualquier especialidad, sector o profesión tanto en hombres como en mujeres.</li> <li>- Facilitar información de interés sobre las necesidades formativas en competencias genéricas y específicas que tiene el colectivo hoy en día en la región, el conocimiento de estas necesidades formativas hace que puedan ser contempladas e integradas por parte de los agentes y entidades vinculadas al entorno formativo en los planes de formación de la región.</li> </ul>
<p><b>PERMANENTE</b></p>	<p><b>INFORME EJECUTIVO</b></p>	<p><b>Población de la región</b></p> <p><b>Administración</b></p> <p><b>Empresas</b></p> <p><b>Centros de formación</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofrecer las principales estadísticas y conclusiones del estudio sobre la percepción que tienen las mujeres trabajadoras sobre su acceso a la FPE; las variables, indicadores y factores que condicionan su formación dentro y fuera de la empresa, y las necesidades y demandas formativas que tiene en la actualidad el colectivo.</li> <li>- El conocimiento de sus necesidades formativas y de su preferencia en la modalidad de impartición les servirá de apoyo en futuras tomas de decisiones como, por ejemplo, en la elaboración de planes de formación. Al acomodar la formación a sus necesidades particulares, se facilitaría el acceso de las mujeres a la formación.</li> <li>- Se pone a disposición de las empresas castellanomanchegas para informar, asesorar y sensibilizarlas sobre la importancia que tiene la formación continua en el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, así como en la repercusión positiva que tendrá como ventaja competitiva para las empresas.</li> </ul>

## Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Diseñar materiales y/o contenidos específicos sobre el acceso a la formación de las mujeres trabajadoras de la región en el ámbito de la empresa y/o fuera de ella	Completo
Elaborar infografías atractivas que sintetizen las necesidades y/o demandas que tienen las mujeres trabajadoras de Castilla-La Mancha en torno a la formación profesional para el empleo	Completo
Editar y publicar el informe ejecutivo en formato digital con las conclusiones del estudio	Completo
Planificar el cronograma de difusión	Completo
Difundir los productos finales mediante diferentes vías de divulgación	Completo

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Diseño de materiales y/o contenidos específicos sobre el acceso a la formación de las mujeres trabajadoras de la región en el ámbito de la empresa y/o fuera de ella	03/02/2020	30/06/2020
Elaboración de infografías atractivas que sintetizen las necesidades y/o demandas que tienen las mujeres trabajadoras de Castilla-La Mancha en torno a la formación profesional para el empleo	03/02/2020	30/06/2020
Edición y publicación del informe ejecutivo en formato digital con las conclusiones del estudio	03/02/2020	30/06/2020
Planificación de las acciones de difusión	03/02/2020	30/06/2020
Difusión de los productos finales mediante diferentes vías de divulgación	03/02/2020	30/06/2020

## Bibliografía de todas las fases

- Agudo, Y. (2008). *Mujeres jóvenes hoy: el empleo de las tituladas universitarias*. Revista de Estudios de Juventud, 83, 65-98
- BAQUIA (2008). *El panel Online: la principal herramienta para hacer encuestas online*. Disponible en: <https://www.baquia.com/emprendedores/el-panel-online-la-principal-herramienta-para-hacer-encuestas-online>
- Barberá, E. (2002). *Más allá del techo de cristal*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Nº 40, pp. 55-68
- Bom, W. (1994). *Abrirse paso. Orientación laboral y profesional para mujeres*. Barcelona: El Roure.
- Borderias, C. y Carrasco, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icària.
- Butler, A.B. y Skattebo, A. (2004). *What is acceptable for women may not be for men: the effect of family conflicts with work on job-performance rating*. Journal of Occupational and Organisational Psychology, 77(4), 553-564
- Castelló, V. (2016). *Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana*. Revista de treball, economia i societat, nº. 80. Disponible en: <http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/revista80/art1.pdf>
- Cea, M. (2004). *Métodos de encuesta: teoría y práctica, errores y mejora*. Síntesis
- CCOO (2018). *13 Datos que explican la participación de las mujeres en formación para el empleo*. Características de la participación femenina en la formación a lo largo de la vida. Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional.  
Disponible en:  
<https://www.ccoo.es/4f7d440b99e0a1aa1dea51019a2f8b1a000001.pdf>
- CCOO (2019). *La brecha salarial en castilla-la mancha*. Castilla-La Mancha. Disponible en:  
<https://www.ccoo.es//e53912d4dd7710432553198e85e77079000052.pdf>
- CCOO SERVICIOS (2019). *Nos movemos contra la brecha salarial*. Disponible en:  
<https://www.ccoo.es//e53912d4dd7710432553198e85e77079000052.pdf>
- Consejo de la juventud de España (2001). *La igualdad de oportunidades y la participación social de las jóvenes*. Consejo de la Juventud de España, Madrid
- Donoso, T., Figuera, P., Rodríguez, M.A. (2013). *Mujeres y mercado laboral. Un desencuentro permanente*. Universitat de Barcelona: Eurocen.
- EPA (2019). Datos sobre población ocupada en Castilla-La Mancha. Disponible en:

[http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user\\_upload/observatorio\\_occupacional/2019/Informe\\_trimestral\\_EPA\\_-2019T01.pdf](http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user_upload/observatorio_occupacional/2019/Informe_trimestral_EPA_-2019T01.pdf)

- García, R. (2012). *La educación desde la perspectiva de género*. ENSAYOS, Revista de la Facultad de Educación de Albacete, Nº 27.
- Fondo Social Europeo (2006). *Guía práctica para la planificación de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades*. Impulsado en el contexto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL y Fondo Social Europeo, Recopilada por la Asociación Transnacional EQ-Mind.
- Fundación Estatal para la formación en el empleo (2007). Cuestionario para la evaluación de la calidad de las acciones formativas en el marco del sistema de formación para el empleo. Formación de demanda (Orden TAS 2307/2007, de 27 de julio)
- Fundación Estatal para la formación en el empleo (2019). *Mujer y formación para el empleo*. Documento de trabajo nº 23. Disponible en: [https://blog.fundae.es/wp-content/uploads/2019/03/Mujer-y-formaci%C3%B3n-para-el-empleo\\_23.pdf](https://blog.fundae.es/wp-content/uploads/2019/03/Mujer-y-formaci%C3%B3n-para-el-empleo_23.pdf)
- Fundación Estatal para la formación en el empleo (2019). Base de *datos abierta sobre formación bonificada por empresas realizada en España y Castilla-La Mancha*.  
Disponible en: [https://www.fundae.es/publicaciones/datos-a-dia-de-hoy?reportPath=A\\_DiadeHoy](https://www.fundae.es/publicaciones/datos-a-dia-de-hoy?reportPath=A_DiadeHoy)
- Fundación Estatal para la formación en el empleo (2019). Consulta de información sobre la Formación Profesional para el Empleo y su tipología. Disponible en: <https://www.fundae.es/formacion>
- Gimeno, M.J. y Rocabert, E. (1998). *Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional*. Revista de Orientación y Psicopedagogía, 9(15), 25-36
- INE (2019). Consulta de aspectos metodológicos: clasificación de los sectores productivos.
- INE (2019). Encuesta de Población Activa (EPA). Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INE (2019). Encuesta de Estructura Salarial. Madrid: Instituto Nacional de Estadística
- INE (2019). Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha (2019). Junta de Castilla-La Mancha. Disponible en: <http://www.ies.jccm.es/0>
- ITU World Telecommunication (2019). ICT Indicators Database. Disponible en: <https://www.itu.int/>
- Jiménez, P.J. (2018). *La desigualdad de género en el mercado laboral*. Revista de Información Laboral num.6/2017 parte Artículos doctrinales.

- Editorial Aranzadi, S.A.U. Disponible en: <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Jimenez.pdf>
- Meynen, W. y Vargas, V. (1991). *La autonomía como estrategia para el desarrollo desde los múltiples intereses de las mujeres*. Inédito.
  - Ministerio de educación y formación profesional (2019). Consulta de información sobre la Formación Profesional para el Empleo y su normativa. Disponible en: <http://www.todofp.es/sobre-fp/informacion-general/fp-ambito-laboral.html>
  - Montserrat, M. (2013). *Mujer, formación y empleo*. Universidad Complutense de Madrid. Tesis Doctoral: Madrid.
  - Mosteiro, M.J. (1997). *El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos*.
  - Disponible en:  
[https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/6622/RGP\\_1-28.pdf](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/6622/RGP_1-28.pdf)
  - Netquest (2019). *El panel online: la principal herramienta para hacer encuestas online*. Disponible en:  
<https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/el-panel-online-la-principal-herramienta-para-hacer-encuestas-online>
  - ONTSI y Ministerio de Industria, energía y turismo (2017). Informe Anual del Sector TIC y de los Contenidos en España 2017. Con la colaboración de NEORIS. Disponible en:  
<https://www.ontsi.red.es/sites/ontsi/files/Informe%20anual%20del%20Sector%20TIC%20y%20de%20los%20Contenidos%202017.pdf>
  - Parra (2001). *Educación en valores y no sexista*. Financiado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y la Junta de Castilla-La Mancha.  
Disponible en:  
[https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/educacion\\_en\\_valores\\_y\\_no\\_sexista\\_4.doc.pdf](https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/educacion_en_valores_y_no_sexista_4.doc.pdf)
  - Pérez-Fuentes, P. (2001). *El trabajo de las mujeres: una mirada desde la historia*. LanHarremanak, 2, 185-209.
  - Recio, Albert (2018): “Desigualdades en el mercado laboral”. En Fausto Miguélez (coord.) *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
  - Ribas, M.A. (2004). *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual*. Departament d’Economia Aplicada, Universitat de les Illes Balears. Disponible en: [https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260\\_4.pdf](https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf)

- Rodrigo, C. (2010). *La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo ¿diferencia o discriminación?* Trabajo, 17(0). Disponible en <http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/107>
- Rodríguez-Moreno, M. L. (2012). *Orientación profesional no sexista. Teoría y práctica*. Saarbrücken: Editorial Académica Española.
- Sabater, C. (2014). *La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral*. Departamento de Ciencias Humanas: Universidad de La Rioja.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). *El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres*. Revista de Psicología Social, 17(2), 167-182
- SEPE (2019). Consulta de las familias profesionales. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad/familias-profesionales.html>
- SEPE (2018). Consulta del glosario: *Competencias transversales*. Disponible en: <https://www.sepe.es/glosario/descripcion.do?id=234>
- Suárez, M. (2008). *Barreras en el desarrollo profesional femenino*. UNED. REOP. Vol. 19, Nº 1, 1er Cuatrimestre, 2008 (pp. 61-72).
- Suárez, M. (2008). *El proyecto profesional de vida de mujeres con escasa cualificación. Un reto para la intervención orientadora*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales 2007: MERGABLUM. Edición y Comunicación, S.L., 2008.
- Torres, L. (2016). *Interiorización de los estereotipos de género en la sociedad argentina y el ideal de belleza en los mensajes publicitarios. Estudio transversal en 4 rangos de edad que abarca de los 18 a los 49 años*. Universidad nacional de La Rioja: Argentina.
- Tuning (2007). Informe Final – Proyecto Tuning – América Latina (2004-2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Universidad de Deusto y Groninger. Tuning – América Latina: <http://tuning.unideusto.org/tuningal>, [www.rug.nl/let/tuningal](http://www.rug.nl/let/tuningal) y Tuning Europa: <http://tuning.unideusto.org/tuningeu> [www.rug.nl/let/tuningeu](http://www.rug.nl/let/tuningeu).
- Ulshoefer, P. (1995). *La participación de la mujer en la formación y el empleo*. Boletín cinterfor. No. 132-133, julio-diciembre 1995. Disponible en: [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/bol132a.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/bol132a.pdf)
- Vázquez-Lúndez, J., De la Garza-Cienfuegos, S., Armendáris-Martínez, J.F., Macías-Maldonado, E. (2016). *Discriminación laboral a la mujer en aspectos relativos a oportunidades laborales, enfoque de recursos humanos y equidad de género*. Revista de Investigaciones Sociales. Marzo 2016 Vol.2 No.3 19-31
- Wirth, L. (2002): *Romper el Techo de Cristal: las mujeres en puestos de dirección*, Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Informes OIT; 58

# TRABAJO DE CAMPO: HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS E INDICADORES DE VALORACIÓN METODOLÓGICA

Una parte sustancial de todo diseño de investigación es la selección de la población a través de la cual se extrae la información.

Como el objetivo general del presente es la recolección de datos sobre la percepción que tienen las mujeres trabajadoras de Castilla-La Mancha acerca del acceso a la formación, así como de sus demandas y/o necesidades sobre formación en la empresa y fuera de ella, el conjunto de las unidades de las que se ha obtenido la información han sido las mujeres que estén trabajando en la actualidad en Castilla-La Mancha.

La técnica de la encuesta como herramienta para recoger datos sobre la percepción que tienen las mujeres, es la más idónea, ya que permite obtener un gran volumen de información a través de su aplicación sobre un conjunto de personas localizadas en un área geográfica amplia como es Castilla-La Mancha.

Por ello, se aplicó una metodología cuantitativa mediante la técnica de la encuesta a una muestra seleccionada aleatoriamente del universo objeto de estudio: las trabajadoras de Castilla-La Mancha.

La población de mujeres ocupadas en la región para el primer trimestre del 2019 fue de 341.700. Siendo esta la población total de referencia, se asumió un error máximo del 7%, lo que determina que la muestra, a un 95% de confianza, fuera de 198 unidades. Para poder contar con una muestra representativa, se tuvo en cuenta como variable de estratificación o cuota, el sector productivo. Una vez conocido el universo para cada uno de los sectores productivos, se procede a la distribución de las encuestas según el peso de cada uno de ellos, lo que se conoce como “estratificación proporcional”.

Debido a la naturaleza de la encuesta online a través de un panel, no todas las cuotas establecidas pudieron ser cubiertas, fue el caso del sector “agricultura” e “industria”. Para poder dar el peso que estos sectores tienen en la sociedad y obtener así una muestra significativa y representativa, se procedió al sistema de ponderación. Se aplicaron los coeficientes de ponderación correspondientes a cada sector de la muestra para poder tratar esta información conjuntamente, y obtener así estimaciones muestrales significativas.

Finalmente, tras las encuestas realizadas y su correspondiente ponderación con el programa estadístico SPSS, la distribución de las encuestas por sectores fue la siguiente: agricultura (6 encuestas); industria (20 encuestas); construcción (3 encuestas); servicios (169 encuestas).

Para garantizar que la información recogida durante el desarrollo de la investigación fuese de calidad y se ajustase a las especificidades que requería el proyecto fue imprescindible hacer una buena selección del método de encuesta a aplicar, así como delimitar minuciosamente la muestra y diseñar con precisión el cuestionario.

En cada una de las fases desarrolladas, excepto en la fase 4 de difusión donde se expone el conocimiento y la información ya generada en las fases previas, se emplean diferentes indicadores de valoración metodológica para garantizar la calidad de la investigación. En la Fase 2 se lleva a cabo el trabajo de campo a

través de las encuestas y en la Fase 3 el análisis cuantitativo de los datos recogidos a través de la metodología establecida.

<b>Indicadores de valoración metodológica: Fase 2 y 3</b>	<b>Trabajo de campo: Fase 2</b>	<b>Herramientas de análisis: Fase 3</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La fase de investigación documental desarrollada permite conocer el contexto en el que se enmarca el estudio, y disponer de conocimientos sobre la materia para enfocar correctamente las cuestiones metodológicas en las sucesivas fases.</li> <li>✓ Valoración de las ventajas principales de la encuesta como estrategia de investigación social.</li> <li>✓ Preparación de la muestra y las cuotas a alcanzar (ponderación)</li> <li>✓ Búsqueda y valoración de la técnica de encuesta más idónea para acceder al universo de estudio.</li> <li>✓ Operacionalización realizada para obtener factores medibles.</li> <li>✓ Elaboración y diseño de la encuesta y su testeo con técnicos en FPE (adecuación).</li> <li>✓ Programación del cuestionario.</li> <li>✓ Supervisión del trabajo de campo.</li> <li>✓ Análisis estadístico de los datos recabados a través de la técnica de la encuesta.</li> <li>✓ Gestión de la documentación para la justificación de la ejecución de las técnicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización de 198 encuestas a trabajadoras de la región de Castilla-La Mancha, distribuidas según peso del sector de producción sobre el tejido empresarial: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agricultura: 6 encuestas.</li> <li>- Industria: 20 encuestas</li> <li>- Construcción: 3 encuestas</li> <li>- Servicios: 169 encuestas.</li> </ul> </li> <li>✓ Tras la recolección de los datos se procedió a la depuración y creación de base de datos para en la Fase 3 proceder a su correcto tratamiento y explotación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La explotación y el consiguiente tratamiento de la información ha sido realizada a través de la herramienta SPSS, un software estadístico versátil que permite analizar complejos conjuntos de datos y de gran volumen a través del empleo de procedimientos estadísticos avanzados</li> <li>✓ Se elaboró un Plan de tabulación para garantizar el correcto tratamiento estadístico de los datos.</li> <li>✓ Se realizaron varios tipo de análisis: univariable, bivariable o multivariable, según la naturaleza de las variables (nominal, ordinal o escala) a tratar y la información que se buscase analizar.</li> <li>✓ La fase documental, sirvió de apoyo teórico para interpretar muchos de los resultados obtenidos tras el análisis estadístico.</li> </ul>

# RELACIÓN DE PARTICIPANTES

Perfil	Nombre y Apellidos
Directora General	Encarnación Sánchez Vega
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diseño del proyecto</li> <li>✓ Seguimiento del desarrollo del proyecto</li> <li>✓ Dirección del proyecto</li> <li>✓ Selección y gestión de recursos humanos</li> <li>✓ Gestión económica del proyecto</li> <li>✓ Control y evaluación de la calidad en las diferentes fases de los proyectos</li> <li>✓ Realización del análisis de la viabilidad del proyecto</li> <li>✓ Toma de decisiones en relación con la evaluación interna del proyecto</li> <li>✓ Gestión del riesgo</li> <li>✓ Motivación al equipo</li> <li>✓ Gestión de los conflictos que se puedan presentar</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Directora Técnica del proyecto y coordinadora	Marian Ayala González
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Coordinación técnica del proyecto y del equipo asociado al proyecto</li> <li>✓ Confección, actualización y monitorización del plan de proyecto.</li> <li>✓ Desarrollo el plan del proyecto</li> <li>✓ Seguimiento y gestión global del proyecto y de sus fases.</li> <li>✓ Planificación de recursos técnicos, humanos, materiales y económicos del proyecto.</li> <li>✓ Seguimiento y control presupuestario</li> <li>✓ Validación técnica de las actividades ejecutadas por los técnicos del proyecto</li> <li>✓ Diseño y seguimiento de la certificación y justificación económica del proyecto</li> <li>✓ Ejecución de acciones correctoras cuando sea necesario.</li> <li>✓ Interlocución con la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha, y equipo de trabajo.</li> <li>✓ Gestión de las compras y los proveedores.</li> <li>✓ Elaborar los informes económicos de los proyectos, asegurando el cumplimiento de la normativa y procedimientos</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Blanca de Pablos Rujas
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.</li> <li>✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.</li> <li>✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador</li> <li>✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)</li> <li>✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa</li> <li>✓ Análisis cualitativo</li> <li>✓ Análisis cuantitativo</li> <li>✓ Planificación de informes parciales y finales</li> <li>✓ Realización del trabajo de campo</li> <li>✓ Moderación de los grupos de discusión</li> <li>✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Inmaculada Sempere García
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.</li> <li>✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.</li> <li>✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador</li> <li>✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)</li> <li>✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa</li> <li>✓ Análisis cualitativo</li> <li>✓ Análisis cuantitativo</li> <li>✓ Planificación de informes parciales y finales</li> <li>✓ Realización del trabajo de campo</li> <li>✓ Moderación de los grupos de discusión</li> <li>✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	María Ángeles García Moreno
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.</li> <li>✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.</li> <li>✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador</li> <li>✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)</li> <li>✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa</li> <li>✓ Análisis cualitativo</li> <li>✓ Análisis cuantitativo</li> <li>✓ Planificación de informes parciales y finales</li> <li>✓ Realización del trabajo de campo</li> <li>✓ Moderación de los grupos de discusión</li> <li>✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Eva María Herrero Pérez
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.</li> <li>✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.</li> <li>✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador</li> <li>✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)</li> <li>✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa</li> <li>✓ Análisis cualitativo</li> <li>✓ Análisis cuantitativo</li> <li>✓ Planificación de informes parciales y finales</li> <li>✓ Realización del trabajo de campo</li> <li>✓ Moderación de los grupos de discusión</li> <li>✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	María del Mar Granados Múgica
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.</li> <li>✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.</li> <li>✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador</li> <li>✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)</li> <li>✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa</li> <li>✓ Análisis cualitativo</li> <li>✓ Análisis cuantitativo</li> <li>✓ Planificación de informes parciales y finales</li> <li>✓ Realización del trabajo de campo</li> <li>✓ Moderación de los grupos de discusión</li> <li>✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Nuria Sofía Vicente Nieto
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.</li> <li>✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.</li> <li>✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador</li> <li>✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)</li> <li>✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa</li> <li>✓ Análisis cualitativo</li> <li>✓ Análisis cuantitativo</li> <li>✓ Planificación de informes parciales y finales</li> <li>✓ Realización del trabajo de campo</li> <li>✓ Moderación de los grupos de discusión</li> <li>✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Visitación Moreno
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.</li> <li>✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.</li> <li>✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador</li> <li>✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)</li> <li>✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa</li> <li>✓ Análisis cualitativo</li> <li>✓ Análisis cuantitativo</li> <li>✓ Planificación de informes parciales y finales</li> <li>✓ Realización del trabajo de campo</li> <li>✓ Moderación de los grupos de discusión</li> <li>✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Oscar García Sánchez
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.</li> <li>✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.</li> <li>✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador</li> <li>✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)</li> <li>✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa</li> <li>✓ Análisis cualitativo</li> <li>✓ Análisis cuantitativo</li> <li>✓ Planificación de informes parciales y finales</li> <li>✓ Realización del trabajo de campo</li> <li>✓ Moderación de los grupos de discusión</li> <li>✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Carolina Vidal López
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.</li> <li>✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.</li> <li>✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador</li> <li>✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)</li> <li>✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa</li> <li>✓ Análisis cualitativo</li> <li>✓ Análisis cuantitativo</li> <li>✓ Planificación de informes parciales y finales</li> <li>✓ Realización del trabajo de campo</li> <li>✓ Moderación de los grupos de discusión</li> <li>✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Encarnación Tarancón Pérez
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.</li> <li>✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.</li> <li>✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador</li> <li>✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)</li> <li>✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa</li> <li>✓ Análisis cualitativo</li> <li>✓ Análisis cuantitativo</li> <li>✓ Planificación de informes parciales y finales</li> <li>✓ Realización del trabajo de campo</li> <li>✓ Moderación de los grupos de discusión</li> <li>✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Sandra Jiménez Sebastián
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.</li> <li>✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.</li> <li>✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador</li> <li>✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)</li> <li>✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa</li> <li>✓ Análisis cualitativo</li> <li>✓ Análisis cuantitativo</li> <li>✓ Planificación de informes parciales y finales</li> <li>✓ Realización del trabajo de campo</li> <li>✓ Moderación de los grupos de discusión</li> <li>✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Esther Miota Jarque
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.</li> <li>✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.</li> <li>✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador</li> <li>✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)</li> <li>✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa</li> <li>✓ Análisis cualitativo</li> <li>✓ Análisis cuantitativo</li> <li>✓ Planificación de informes parciales y finales</li> <li>✓ Realización del trabajo de campo</li> <li>✓ Moderación de los grupos de discusión</li> <li>✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	María Soledad López García
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.</li> <li>✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.</li> <li>✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador</li> <li>✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)</li> <li>✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa</li> <li>✓ Análisis cualitativo</li> <li>✓ Análisis cuantitativo</li> <li>✓ Planificación de informes parciales y finales</li> <li>✓ Realización del trabajo de campo</li> <li>✓ Moderación de los grupos de discusión</li> <li>✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	María Ámparo Herrero Prados
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.</li> <li>✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.</li> <li>✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador</li> <li>✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)</li> <li>✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa</li> <li>✓ Análisis cualitativo</li> <li>✓ Análisis cuantitativo</li> <li>✓ Planificación de informes parciales y finales</li> <li>✓ Realización del trabajo de campo</li> <li>✓ Moderación de los grupos de discusión</li> <li>✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico de justificación económica	Pilar Hormigos Torijas
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar el seguimiento y justificación económico-administrativa de ayudas</li> <li>✓ Revisar la normativa aplicable y validar de solicitudes y documentación asociada.</li> <li>✓ Apoyar y asesorar en el proceso de solicitud de la subvención.</li> <li>✓ Revisar y validar la documentación justificativa.</li> <li>✓ Coordinarse con las áreas para la gestión de la justificación y obtención de la documentación acreditativa del gasto.</li> <li>✓ Asesorar e informar a los técnicos del proyecto sobre los procedimientos internos a seguir para la eficiente justificación de los proyectos.</li> <li>✓ Apoyar y asesorar al técnico de gestión de proyectos sobre las normativas a cumplir para la ejecución y justificación correcta de las ayudas concedidas.</li> <li>✓ Contabilidad del proyecto: recepción de documentos contables, introducción de apuntes y archivo.</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico de justificación económica	José María Martín Pose
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar el seguimiento y justificación económico-administrativa de ayudas</li> <li>✓ Revisar la normativa aplicable y validar de solicitudes y documentación asociada.</li> <li>✓ Apoyar y asesorar en el proceso de solicitud de la subvención.</li> <li>✓ Revisar y validar la documentación justificativa.</li> <li>✓ Coordinarse con las áreas para la gestión de la justificación y obtención de la documentación acreditativa del gasto.</li> <li>✓ Asesorar e informar a los técnicos del proyecto sobre los procedimientos internos a seguir para la eficiente justificación de los proyectos.</li> <li>✓ Apoyar y asesorar al técnico de gestión de proyectos sobre las normativas a cumplir para la ejecución y justificación correcta de las ayudas concedidas.</li> <li>✓ Contabilidad del proyecto: recepción de documentos contables, introducción de apuntes y archivo.</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico de justificación económica	María José Valenzuela
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar el seguimiento y justificación económico-administrativa de ayudas</li> <li>✓ Revisar la normativa aplicable y validar de solicitudes y documentación asociada.</li> <li>✓ Apoyar y asesorar en el proceso de solicitud de la subvención.</li> <li>✓ Revisar y validar la documentación justificativa.</li> <li>✓ Coordinarse con las áreas para la gestión de la justificación y obtención de la documentación acreditativa del gasto.</li> <li>✓ Asesorar e informar a los técnicos del proyecto sobre los procedimientos internos a seguir para la eficiente justificación de los proyectos.</li> <li>✓ Apoyar y asesorar al técnico de gestión de proyectos sobre las normativas a cumplir para la ejecución y justificación correcta de las ayudas concedidas.</li> <li>✓ Contabilidad del proyecto: recepción de documentos contables, introducción de apuntes y archivo.</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico de justificación económica	Ramón Tabaco Rubio
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar el seguimiento y justificación económico-administrativa de ayudas</li> <li>✓ Revisar la normativa aplicable y validar de solicitudes y documentación asociada.</li> <li>✓ Apoyar y asesorar en el proceso de solicitud de la subvención.</li> <li>✓ Revisar y validar la documentación justificativa.</li> <li>✓ Coordinarse con las áreas para la gestión de la justificación y obtención de la documentación acreditativa del gasto.</li> <li>✓ Asesorar e informar a los técnicos del proyecto sobre los procedimientos internos a seguir para la eficiente justificación de los proyectos.</li> <li>✓ Apoyar y asesorar al técnico de gestión de proyectos sobre las normativas a cumplir para la ejecución y justificación correcta de las ayudas concedidas.</li> <li>✓ Contabilidad del proyecto: recepción de documentos contables, introducción de apuntes y archivo.</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Teresa Roncero Sánchez
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto</li> <li>✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto.</li> <li>✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto.</li> <li>✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos.</li> <li>✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos</li> <li>✓ Manejo de estadísticas.</li> <li>✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación</li> <li>✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Noelia Hidalgo Martín
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto</li> <li>✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto.</li> <li>✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto.</li> <li>✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos.</li> <li>✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos</li> <li>✓ Manejo de estadísticas.</li> <li>✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación</li> <li>✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Ascensión Sobrino Sánchez
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto</li> <li>✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto.</li> <li>✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto.</li> <li>✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos.</li> <li>✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos</li> <li>✓ Manejo de estadísticas.</li> <li>✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación</li> <li>✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Rufina Cerdeño Ruiz
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto</li> <li>✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto.</li> <li>✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto.</li> <li>✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos.</li> <li>✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos</li> <li>✓ Manejo de estadísticas.</li> <li>✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación</li> <li>✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Nuria Mora
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto</li> <li>✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto.</li> <li>✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto.</li> <li>✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos.</li> <li>✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos</li> <li>✓ Manejo de estadísticas.</li> <li>✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación</li> <li>✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Estrella Espinosa
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto</li> <li>✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto.</li> <li>✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto.</li> <li>✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos.</li> <li>✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos</li> <li>✓ Manejo de estadísticas.</li> <li>✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación</li> <li>✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Pilar Gómez
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto</li> <li>✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto.</li> <li>✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto.</li> <li>✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos.</li> <li>✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos</li> <li>✓ Manejo de estadísticas.</li> <li>✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación</li> <li>✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Ruth López
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto</li> <li>✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto.</li> <li>✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto.</li> <li>✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos.</li> <li>✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos</li> <li>✓ Manejo de estadísticas.</li> <li>✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación</li> <li>✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.</li> </ul>	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	María Eugenia Blanco Esparcia
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto</li> <li>✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto.</li> <li>✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto.</li> <li>✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos.</li> <li>✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos</li> <li>✓ Manejo de estadísticas.</li> <li>✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto.</li> <li>✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación</li> <li>✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.</li> </ul>	

# CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

### ***Investigación documental:***

Los resultados de la fase de investigación documental reflejan que las mujeres se encuentran en una posición de desigualdad con respecto al género masculino en la formación profesional para el empleo, concretamente en la formación de las empresas. A raíz de los datos recopilados, parece ser que las empresas españolas no facilitan el desarrollo del aprendizaje permanente, de forma equitativa entre hombres y mujeres. Esta situación se agrava en el caso de Castilla-La Mancha.

El acceso a este tipo formación viene obstaculizado por barreras y limitaciones que sufren las mujeres desde que comencaran a incorporarse por primera vez al mercado de trabajo. Barreras que se han generado a raíz de la asociación de aspectos personales, académico-formativos y profesionales a estereotipos de género. La doble esfera asumida por las mujeres cuando se introdujeron en el mercado de trabajo les imposibilita la disponibilidad de poder acceder a oportunidades como formarse para mejorar su proyección profesional, debido a cuestiones como la falta de tiempo. Es decir, la perspectiva de tener que pasar por ciertos períodos de formación y actualización, combinada con la multiplicidad de roles que tiene que ir desarrollando día a día la mujer, se convierte en un obstáculo en su crecimiento y desarrollo profesional.

Esta barrera y otros obstáculos detectados que afectan al mercado de trabajo, y, al afectar a la posición, en materia de derechos y beneficios, que tiene la mujer en su centro de trabajo, también influyen en su acceso a oportunidades como la formación en empresas, son: la segregación ocupacional, la segregación vertical, la brecha salarial y la autodiscriminación. En muchos casos, esta última barrera es la causante de que muchas mujeres sean quienes decidan no realizar dichas formaciones. Asumen con normalidad el rol que les ha tocado desempeñar en la sociedad y deciden, ante la falta de facilidades, no formarse.

Por lo tanto, tener en cuenta aspectos como la modalidad de la formación (presencial, online o mixta) o los tiempos y horarios en los que se oferta cuando realizan los planes de formación o las programaciones formativas, son algunos de los aspectos que se podrían facilitar en el colectivo de las mujeres para su acceso a la formación. De tal modo que acomode la formación en su vida laboral, personal y familiar.

Por otro lado, se sigue produciendo tanto en las formaciones como en los empleos y perfiles profesionales, elecciones feminizadas y masculinizadas en función del género del participante. Esta situación puede estar incidiendo en que muchas mujeres se pongan barreras o frenos para realizar formaciones por el hecho de ser consideradas tradicionalmente del género masculino.

En definitiva, esta situación pone de manifiesto la importancia de analizar, valorar y combatir las prácticas discriminatorias que se siguen produciendo en el mercado de trabajo, y que afectan en el acceso de oportunidades como es la formación profesional para el empleo, la cual favorece el desarrollo profesional y la mejora en materia de empleabilidad. Conocer las barreras que enfrentan día a día las mujeres y comprender su proceso de gestación favorecerá la toma de medidas para su eliminación.

Por lo tanto, se hace imprescindible, estudiar la percepción que tienen las trabajadoras sobre su acceso a la formación profesional para el empleo, para poder conocer las principales barreras percibidas en primera persona que les impide acceder a dicha formación. Una vez detectadas, es importante ponerles freno dándolas a conocer entre los agentes participantes en la formación profesional para el empleo. Todo ello con la finalidad de reducir las desigualdades de género producidas en el ámbito de la formación profesional, y de impulsar oportunidades para el colectivo de las mujeres.

Por otro lado, se hace también necesario proporcionarles formación ajustada a las competencias tanto relacionadas con sus puestos de trabajo, como transversales, que consideren imprescindibles para su mejora profesional. De esta forma se podría asegurar el acceso de las mujeres a aquellos contenidos formativos que hoy en día no se estén contemplando en los planes formativos. La finalidad debe ser adaptar la formación en cuanto a modalidad de impartición y de contenido a las necesidades que tienen hoy en día.

Las empresas deberían pensar en las necesidades formativas tanto de hombres como de mujeres y tomar en consideración sus intereses, motivaciones y disponibilidad. Además, los contenidos de la formación deberían permitir el desarrollo profesional, independientemente de quiénes sean los destinatarios de la formación.

También es una buena oportunidad para concienciar a los trabajadores sobre la segregación ocupacional, ya que lo ideal sería fomentar la formación de cualquier especialidad, sector o profesión tanto para hombres como para mujeres. Por lo que es importante fomentar cursos de liderazgo y habilidades de dirección que motiven a trabajadoras para mejorar el desarrollo de su carrera profesional.

### ***Trabajo de campo:***

Se aplica la técnica de la encuesta como herramienta para recoger datos sobre la situación en la que se encuentra la formación en competencias transversales. Esta técnica es la más idónea pues permite obtener un gran volumen de información a través de su aplicación sobre un conjunto de personas localizadas en un área geográfica amplia como es Castilla-La Mancha.

Para ello, se aplica una metodología cuantitativa mediante la técnica de la encuesta a una muestra seleccionada aleatoriamente del universo objeto de estudio: las trabajadoras de Castilla-La Mancha.

Para poder contar con una muestra representativa, se tuvo en cuenta como variable de estratificación o cuota, el sector productivo. Finalmente, se realizaron 198 encuestas que fueron distribuidas entre el target: población trabajadora de Castilla-La Mancha, siguiendo la cuota de sector productivo: agricultura (6); industria (20), construcción (3) y servicios (169).

A continuación, se exponen algunas conclusiones preliminares detectadas tras la depuración de la BBDD y los primeros cruces de variables:

- Existe un elevado porcentaje de mujeres ocupadas en la región que conoce la Formación Profesional para el Empleo: concretamente un **78%** afirma saber en qué consiste.

- A pesar de tener información sobre este sistema formativo, solo un **26%** indicó haber realizado algún curso de FPE relacionado con su sector profesional en los últimos 2 años.
- Un **62%** de las mujeres que afirmaron haber realizado formaciones en FPE (**26%**) indicaron haber recibido dicha formación en empresas en las que se encontraban o habían estado trabajando (formación bonificada).
- Una de las barreras principales detectadas que condiciona el acceso de las mujeres a la formación es “la falta de tiempo”:
  - Un **24%** de las mujeres que realizó formación en la empresa indicó estar poco o nada de acuerdo con que los horarios de las formaciones sean flexibles y permitan conciliar la vida familiar y laboral.
  - Un **53%** de las mujeres que realizó formación profesional para el empleo fuera de la empresa, indicó estar poco o nada de acuerdo con que los horarios de las formaciones sean flexibles y permitan conciliar la vida familiar y laboral.
- Este y otros motivos principales por los que las mujeres ocupadas en CLM no han realizado formación profesional en empresas son:
  - La empresa no ofrecía formaciones a empleados/as (**34%**)
  - El horario de la formación era incompatible con la actividad familiar/personal (**17%**) → este dato aumenta hasta un **24%** en el caso de mujeres cuya situación familiar es: “pareja, con hijos y/o algún pariente dependiente a cargo”.
  - No encontró cursos interesantes (**16%**)
  - Dificultad para realizar el curso en horario laboral (**13,5%**) → este dato aumenta hasta un **18%** de nuevo en el caso de mujeres cuya situación familiar es: “pareja, con hijos y/o algún pariente dependiente a cargo”.
- Los motivos principales por los que las mujeres ocupadas en CLM no han realizado, en general, Formación Profesional para el Empleo son:
  - No necesitaba formación (**18%**)
  - Dificultad para realizar cursos en horario laboral (**18%**)
  - No encontró cursos interesantes (**16%**)
  - Horario de cursos incompatible con la actividad familiar/personal (**14%**)
- En líneas generales, la variable “tiempo” juega en contra, para las mujeres trabajadoras, a la hora de poder realizar cursos de formación profesional para el empleo, tanto dentro como fuera de la empresa.

- Las 3 familias profesionales más demandadas por las mujeres para acceder a formaciones profesionales para el empleo, relacionadas con su sector y perfil profesional son:
  - **Administración y gestión**
  - **Sanidad**
  - **Informática y comunicaciones**
- Las 3 Competencias Transversales más demandadas por las mujeres para acceder a formaciones profesionales para el empleo son:
  - **Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)**
  - **Capacidad de organizar y planificar**
  - **Conocimientos en ofimática**

#### **Análisis de resultados:**

Cerca de 8 de cada 10 mujeres ocupadas conoce el sistema de Formación Profesional para el Empleo, pero únicamente un 26% señala haber participado en alguna acción formativa relacionada con su sector profesional dentro del marco de la Formación Profesional para el Empleo en los últimos 2 años.

Los resultados de esta fase reflejan algunas barreras y obstáculos en el acceso de las mujeres ocupadas a la Formación Profesional para el Empleo y en el desarrollo de su aprendizaje permanente. Las principales barreras y obstáculos se corresponden con la dificultad para realizar el curso en horario laboral; el horario de los cursos es incompatible con la actividad familiar/personal; no encontraron cursos interesantes y la empresa no ofrecía formación a sus empleados/as.

Las mujeres ocupadas de la región que componen la muestra señalan que no han percibido un trato discriminatorio en su acceso a la formación profesional para el empleo y, al igual que sus compañeros, consideran que tienen las mismas oportunidades en el ámbito formativo. Sin embargo, las dificultades temporales señaladas que sufren para acceder a cursos de Formación Profesional para el Empleo pueden estar atendiendo a características particulares como la responsabilidad familiar.

Para las mujeres que en los últimos 2 años han realizado acciones formativas en el ámbito de la formación profesional para el empleo, dentro y fuera de la empresa, como para aquellas que no han realizado ninguna formación, el “tiempo” es la barrera principal que les obstaculiza continuar en algunos casos con la formación profesional continua, sobre todo para las mujeres que viven en pareja o solas, pero tienen hijos/as y/o parientes dependientes a cargo (“cargas familiares”).

Estos resultados van en línea con la teoría de la doble esfera estudiada en la fase documental del estudio. La doble jornada de trabajo adquirida por la mujer no logra el reparto equitativo de las tareas en el ámbito doméstico, lo que provoca que la gestión del tiempo para las mujeres ocupadas sea discriminatoria.

Esta situación también explica que la muestra haya mostrado preferencias en la *teleformación* como medio preferido para recibir los cursos de Formación Profesional para el empleo. Un medio cuya naturaleza virtual permite cursar las formaciones en cualquier momento y lugar, permitiendo ajustarse a las necesidades temporales propias, favoreciendo el equilibrio entre las áreas laboral - formativa - familiar.

Por lo tanto, para facilitar el acceso de las mujeres ocupadas a la Formación Profesional para el Empleo se deben tener en cuenta aspectos como la modalidad de la formación (online o mixta) o los tiempos y horarios en los que se ofertan las acciones formativas cuando se realizan los planes de formación o las programaciones formativas. De esta forma se podría facilitar en el colectivo de las mujeres su acceso a la formación, de tal modo que acomode la formación en su vida laboral, personal y familiar.

Otro de los motivos señalados por las mujeres ocupadas como freno para acceder a cursos de Formación Profesional para el Empleo es la dificultad para encontrar cursos interesantes. Para favorecer la formación continua del colectivo se debe ajustar el contenido temático a los planes formativos en relación a las necesidades y demandas que tienen hoy en día las mujeres.

El último motivo señalado se corresponde con el hecho de que algunas empresas de la región continúan sin ofrecer Formación Profesional para el Empleo a sus trabajadores y trabajadoras. En este sentido, se hace necesario informar, asesorar y sensibilizar a las empresas castellanomanchegas sobre la importancia que tiene la formación continua en el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, así como en la repercusión positiva que tendrá como ventaja competitiva para las empresas.

Además, las mujeres ocupadas perciben que algunas empresas que sí ofrecen formación profesional para el empleo, no suelen proporcionar formaciones a mujeres para que tengan la posibilidad de ocupar cargos de responsabilidad dentro de la empresa. Este factor favorece la denominada segregación vertical, como se abordó en la fase documental del estudio, esta barrera supone el acceso restringido a las mujeres a los puestos de verdadera responsabilidad dentro de las organizaciones.

Por lo tanto, dentro de las acciones estratégicas de concienciación se debe conservar un espacio que aborde la importancia de ofrecer formaciones a sus trabajadores y trabajadoras en competencias que les faciliten el crecimiento profesional y la proyección hacia niveles superiores de la jerarquía profesional.

Otro de los objetivos del presente estudio es el de identificar las necesidades formativas de las mujeres ocupadas. Como se mencionaba recientemente, uno de los motivos señalados por las mujeres ocupadas como freno para acceder a cursos de Formación Profesional para el Empleo es la dificultad para encontrar cursos interesantes.

Durante el análisis de las materias formativas más demandadas, se descubrió que las necesidades formativas de la muestra se concentran en un número reducido de sectores o áreas de actividad considerados tradicionalmente del género femenino, como son el sector de la administración, la sanidad y los servicios a la comunidad, áreas y ámbitos profesionales donde tienden a predominar mujeres. De igual manera, las familias profesionales no seleccionadas por parte de la muestra como son los asociados a la industria, la fabricación y el mantenimiento, han estado tradicionalmente ocupados por el género masculino.

Estos datos muestran como hoy en día se sigue produciendo una cierta segregación ocupacional (Wirth, 2002), donde conviven en la sociedad todavía ciertos roles socialmente establecidos e interiorizados con comportamientos, actividades y atributos que se consideran apropiados en función del sexo de la persona. Esta situación puede estar incidiendo en que muchas mujeres se pongan barreras o frenos para realizar ciertas formaciones por el hecho de ser consideradas tradicionalmente del género masculino.

En este sentido, se hace necesario concienciar a los trabajadores y trabajadoras de la región sobre la existencia de la segregación ocupacional, ya que lo ideal sería fomentar la formación de cualquier especialidad, sector o profesión tanto para hombres como para mujeres.

No obstante, se hace también necesario proporcionar a las mujeres ocupadas formación ajustada a las competencias demandadas, tanto las relacionadas con sus puestos de trabajo como las competencias transversales, que han considerado de interés formativo para su mejora profesional. El conocimiento de estas necesidades formativas hace que puedan ser contempladas e integradas por parte de los agentes y entidades vinculadas al entorno formativo en los planes de formación de la región.

Estas competencias genéricas y específicas son las siguientes:

- **Administración y gestión:**

- Gestión contable y finanzas
- Microsoft Office
- Actividades de gestión administrativa
- Idiomas (especialmente inglés)

- **Sanidad:**

- Atención al cliente
- Actividades de gestión administrativa
- Enfermería
- Auxiliar de enfermería y TCAE
- Atención temprana o educación a personas con discapacidad

- **Informática y comunicaciones:**
  - Informática
  - Aplicaciones informáticas de gestión comercial
  - Programación
- **Servicios socioculturales y a la comunidad:**
  - Atención sociosanitaria
  - Intervención comunitaria y familiar
  - Formación en educación especial
- **Competencias Transversales:**
  - Conocimiento de una segunda lengua, además de la materna.
  - Capacidad de organizar y planificar
  - Conocimientos en ofimática
  - Conocimiento en TIC
  - Trabajo en equipo

La duración media preferida por las mujeres ocupadas de la región para realizar los cursos formativos en estas áreas es de más de 40 horas, como se indicaba anteriormente, en modalidad teleformación o, como segunda preferencia, en modalidad mixta.

Por otro lado, en las demandas formativas de las mujeres ocupadas que conforman la muestra aparecen también materias relacionadas con la familia profesional “Informática y comunicaciones”, tanto en competencias genéricas como en competencias específicas. Esta demanda formativa no es cuestión baladí, numerosos estudios han mostrado la existencia de una brecha digital de género. Tradicionalmente, los STEAM<sup>14</sup> han sido sectores donde la presencia masculina era claramente superior a la femenina, por culpa de los estereotipos de género.

Sin embargo, estos datos muestran que la situación está cambiando, que el colectivo no es ajeno a la transformación digital que vive la sociedad hoy en día y la formación en materia TIC es fundamental para adaptarse a los cambios tecnológicos de estos tiempos.

En definitiva, para garantizar un acceso equitativo a la Formación Profesional para el empleo y favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se deben reducir y eliminar los frenos y barreras detectados a lo largo del estudio. Se debe apostar por la formación continua del colectivo tanto a través de la adaptación de la formación en cuanto a modalidad de impartición como al contenido temático en cuanto las necesidades que tienen hoy en día. Así mismo, se debe asesorar y sensibilizar a las empresas y a las entidades

---

<sup>14</sup> Estas siglas corresponden a ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas.

vinculadas con la formación profesional para el empleo para garantizar la igualdad de género en todas las esferas formativas y profesionales.

**Propuestas de mejora:**

- Para garantizar un acceso equitativo a la FPE y favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres **se deben reducir y eliminar los frenos y barreras detectados a lo largo del estudio.**
- **Se debe asesorar y sensibilizar a las empresas y a las entidades vinculadas con la oferta formativa** para garantizar la igualdad de género en todas las esferas formativas y profesionales.
- **Incentivar a las empresas para que ofrezcan formación profesional a sus empleados/as:** se debe informar, asesorar y sensibilizarlas sobre la importancia que tiene la formación continua en el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, así como en la repercusión positiva que tendrá como ventaja competitiva para las empresas.
- **Facilitar información de interés sobre las necesidades formativas en competencias genéricas y específicas que tiene el colectivo hoy en día en la región a las entidades vinculadas con la formación profesional para el empleo.** El conocimiento de estas necesidades formativas hace que puedan ser contempladas e integradas por parte de los agentes y entidades vinculadas al entorno formativo en los planes de formación de la región.
- **Concienciar a la población de la región sobre la existencia de barreras como la segregación ocupacional,** para fomentar la formación de cualquier especialidad, sector o profesión tanto en hombres como en mujeres.
- Ofrecer información para **concienciar y visibilizar sobre las barreras y obstáculos en el acceso de las mujeres ocupadas a la Formación Profesional para el Empleo** y en el desarrollo de su aprendizaje permanente, así como algunas buenas prácticas a adoptar que podrían frenar el contexto de desigualdad de género.
- Es necesario **continuar investigando y comprendiendo las barreras que enfrentan las mujeres, así como su proceso de gestación,** ello favorecerá la toma de medidas para su eliminación.
- Las empresas o los centros de formación **deben apostar por medidas de conciliación para facilitar el acceso de las mujeres a la formación,** a su vez, deben otorgar facilidades a través de horarios formativos flexibles o en modalidad online
- Las entidades de formación deben apostar por ofrecer formación a las mujeres que les prepare para altos cargos directos y eliminar el techo de cristal.