

Study on gender equity in job searches carried out by consultants specialized in personnel selection for engineering professionals

Viviana Lucia Gasull, Lic., Patricia Beatriz Gimeno, Ing., Claudio Ariel Savini, Ing.
UNSL, Argentina, vgasull@email.unsl.edu.ar, csavini@email.unsl.edu.ar
UNSL, Argentina, pbgimeno@email.unsl.edu.ar

Abstract— The lack of women insertion in Engineering careers is a consequence of a host of political, social, cultural, and institutional factors, among others. In order to reverse the current trend, it is necessary to understand the phenomenon in its complexity.

In previous Works of the project “The use of Information and Communication Technologies (TIC) in Engineering education”, researches has been made related to the entrance (admission), permanence and graduation of women into scientific careers and the job placement of graduates of the Faculty of Engineering and Cs. Agricultural from the National University of San Luis, Argentina.

With the purpose of complementing and incorporating the vision of companies in relation to gender in their job searches, two studies were carried out. The first is a survey made to Recruitment Agencies located in Villa Mercedes City, San Luis Argentina. Since the Companies carry out their searches and recruiting process through them. The second is the Recruiting Agencies websites analysis of the whole Argentina, trying to identify the following aspects: uses of general language on the site, uses of language in the sections referring to job searches related to the field of study, sexist content, analysis of non-textual elements such as images and videos.

The data recovered and analyzed in this work, added to the previous one’s will allow to understanding if the female engineers have equal opportunities. And from there, stimulate women’s vocations to engineering, as well as be able to intervene in various areas involved in carrying out the necessary transformations.

Keywords— Gender, engineering professionals, equity, job search.

Digital Object Identifier (DOI):
<http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2020.1.1.644>
ISBN: 978-958-52071-4-1 ISSN: 2414-6390

Estudio sobre la equidad de género en búsquedas laborales realizadas por consultoras especializadas en selección de personal destinadas a profesionales de ingeniería.

Viviana Lucia Gasull, Lic., Patricia Beatriz Gimeno, Ing., Claudio Ariel Savini, Ing.
UNSL, Argentina, vgasull@email.unsl.edu.ar, csavini@email.unsl.edu.ar
UNSL, Argentina, pbgimeno@email.unsl.edu.ar

Abstract— *La falta de inserción de las mujeres en carreras de Ingeniería, es consecuencia de un cúmulo de factores políticos, sociales, culturales, institucionales, entre otros. Para poder revertir la tendencia actual es necesario comprender el fenómeno en su complejidad.*

Desde el proyecto El uso de las tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la enseñanza de la ingeniería, en trabajos previos se ha investigado sobre el ingreso, permanencia y egreso de mujeres a las carreras científicas y sobre inserción laboral de las egresadas de la Facultad de Ingeniería y Cs. Agropecuarias de la Universidad Nacional de San Luis, Argentina.

Con la finalidad de complementar e incorporar la visión de las empresas en relación al género en sus búsquedas laborales, se realizaron dos estudios, el primero es una encuesta a consultoras especializadas en selección de personal radicadas en la Ciudad de Villa Mercedes, San Luis, Argentina, dado que las empresas realizan sus búsquedas y selecciones por su intermedio. El segundo es un análisis de sitios web de consultoras especializadas en selección de personal de la República Argentina, tratando de identificar los siguientes aspectos: Usos de lenguaje en el sitio en general, usos del lenguaje en los apartados referidos a búsquedas laborales relacionados con el campo de estudio, contenido sexista, análisis de elementos no textuales como imágenes y videos.

Los datos recuperados y analizados en este trabajo, sumados a los trabajos anteriores, permitirán acercarse a entender si las ingenieras tienen igualdad de oportunidades, y desde allí estimular las vocaciones de las mujeres hacia la ingeniería, como así también poder intervenir en diversos ámbitos involucrados en llevar a cabo las transformaciones necesarias en esta problemática

Keywords— *género - profesionales de la ingeniería - equidad - búsqueda laboral*

I. INTRODUCCIÓN

La Asamblea General de la ONU adoptó en 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible [1], un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

El objetivo 4 es Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de

aprendizaje durante toda la vida para todos.

El objetivo 5 es Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

La ONU incorpora este objetivo por considerar que la igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Entre las metas de este objetivo se encuentra: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Alcanzar esta meta depende en gran parte del acceso a la educación, particularmente el acceso a la educación superior y dentro de este campo a la educación en las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) ya que esta tiene un papel fundamental para alcanzar otros objetivos tales como erradicar el hambre y enfrentar el cambio climático, tal como se expresa en el informe de la UNESCO” Descifrar las claves: la educación de las mujeres y las niñas en materia de STEM” [2].

En 2018 el Consejo Federal de Decanos de Ingeniería de la República Argentina (CONFEDI) decide implementar el programa “mujer en Ingeniería”, en consonancia con la inquietud que existe a nivel mundial sobre la falta de mujeres en carreras vinculadas a la Ciencia y la Tecnología. El mismo tiene como objetivo principal, motivar a las mujeres por el estudio y ejercicio de la ingeniería [3].

Si programas como el antes mencionado resultaran exitosos en la implementación de políticas para motivar a las niñas a estudiar este tipo de carrera, es imperioso anticiparnos a qué sucederá con la inserción laboral de las futuras ingenieras y si esta será acorde a su título y en equidad con las oportunidades de los ingenieros, en los puestos de diversos niveles.

En trabajos anteriores realizamos un estudio del ingreso, permanencia y egreso de las mujeres en carreras de ingeniería en la Facultad de Ingeniería y Cs. Agropecuarias de La Universidad Nacional de San Luis de la República Argentina durante los últimos 15 años. y un estudio de la inserción laboral.

Del análisis de los datos del primer trabajo [4] se pudo concluir que, de las encuestas realizadas que el porcentaje de

Digital Object Identifier (DOI):
<http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2020.1.1.646>
ISBN: 978-958-52071-4-1 ISSN: 2414-6390

mujeres con respecto al total de ingresantes se mantiene en los últimos años en un 30%. La contribución a ese porcentaje de las carreras que se definieron como de Producto o Servicios, esto es las Ingenierías Electromecánica, Electrónica y Mecatrónica es casi nula. Estas carreras siguen siendo vistas como más adecuadas para hombres. La influencia del entorno hacia las mujeres en relación a que la carrera de su interés es mejor vista para hombres es baja en sí misma, solo el 21%, pero adquiere significado cuando se compara con el mismo dato relacionado a los hombres que es del 4,55%. Resultaron de particular interés los porcentajes obtenidos a la percepción que tienen los propios ingresantes sobre su elección, mientras el 11% de las mujeres se cuestionaron si la carrera elegida es más adecuada para otro género, el 20% de los hombres, casi el doble, considera que efectivamente hay carreras más adecuadas a determinado género.

También que una vez que las estudiantes se han insertado en carreras de ingeniería su desempeño académico es similar o mejor al de los hombres en los mismos contextos.

En el segundo trabajo [5], con respecto a la inserción laboral de las encuestadas el 74% manifiesta que en las ofertas laborales se hace mención al género, el 54% de las encuestadas manifiesta haberse insertado laboralmente mientras estaba estudiando, el 21% durante los seis meses siguientes al haberse recibido, el porcentaje cae a un 3% después.

Relacionado a la consulta si el hecho de ser mujer ha influido negativamente a la hora de ascender en su trabajo, el 82% de las encuestadas manifiesta que el hecho de ser mujer no ha influido negativamente a la hora de ascender en su trabajo, pero solo el 3% del 26% que trabaja en la industria, responde que llegó a Jefa de Sector en cambio el 47% declara haber llegado a mandos intermedios (puede ser que expresamente no sean discriminadas). En este mismo sentido de las profesionales que se han dedicado a la docencia (media y universitaria) que son el 53% de la muestra, el 14% declara ser personal de dirección o responsable de cátedra.

El 53% de las encuestadas tiene hijos y la mitad de ellas considera que ser madre es una limitación para su carrera.

En este trabajo, buscando tener una perspectiva sobre equidad de género en las empresas, realizamos por un lado una encuesta a las consultoras especializadas en selección de personal de la Ciudad de Villa Mercedes, principal puerta de ingreso de los egresados y egresadas al mercado laboral y por otro lado un análisis de sitios Web de selectoras de Argentina.

Mediante la encuesta indagamos sobre la percepción de los ejecutivos de Villa Mercedes respecto del tema. Para hacerlo y lograr la comparabilidad de los datos con Argentina usamos algunas preguntas de la encuesta llevada a cabo por Mercado y KPMG, y publicada en la Revista Mercado en agosto 2017 [6], a lo abordado en esa encuesta se sumaron preguntas tendientes a detectar si desde las empresas establecían algún correlato entre habilidades y competencias que supuestamente pudieran ser más notorias en un sexo u otro y que de alguna manera

pudieran impactar en las búsquedas e incorporación de recursos.

Mediante el análisis de los sitios Web de selectoras buscábamos poner la mirada en el uso del lenguaje textual y no textual y la perspectiva de género en estos sitios.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

Buscando aportar a la comprensión de aquellos factores que pueden influir en la elección de carreras STEM entre las mujeres, esta tercera etapa de la investigación se centra la atención en las empresas empleadoras de los RRHH, remitiendo por un lado una encuesta a la totalidad de las consultoras especializadas en selección de personal de la ciudad de Villa Mercedes de las cuales el 87% respondió. Se usó una encuesta voluntaria y anónima al que se accedía por la Web, el cual no demandaba más de 15 minutos para hacerla, la misma contiene 3 preguntas cerradas extraídas de la encuesta antes mencionada y 6 preguntas, también cerradas, en las que se abordan temas relacionados a competencias y habilidades. En las preguntas idénticas a las de la revista Mercado, realizamos una comparación de los resultados locales con los nacionales.

Por otro lado, se realiza un análisis exhaustivo de 10 sitios Web de las principales consultoras de personal de Argentina, en el análisis se focaliza sobre el lenguaje textual y no textual de los sitios en general y de las búsquedas en particular, recabando de manera cuantitativa búsquedas por género.

Los indicadores utilizados para la realización del análisis fueron los siguientes:

- Uso del masculino genérico
- Paridad en la representación de mujeres y hombres en imágenes y material multimedia
- Visibilización de temas relacionados con igualdad de oportunidades

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A. *Análisis de encuesta realizada a consultoras especializadas en selección de personal*

En primer lugar, se les pregunto a las consultoras si en su opinión, en los últimos 5 años en el mercado local, las solicitudes de perfiles en su empresa se habían modificado en lo que respecta a igualdad de género. Como podemos ver en la Fig.1, el 71% considera que no se modificó la igualdad de género.

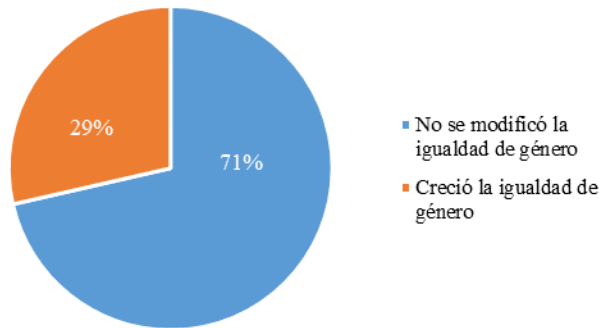


Fig. 1 En su opinión, en los últimos 5 años en el mercado local, las solicitudes de estos perfiles a su empresa – Encuesta web

Con respecto a la relación entre el tamaño de la empresa y las preferencias de género, se les consultó si en líneas generales las empresas, de acuerdo a su tamaño, prefieren un género sobre el otro, para sus puestos directivos y gerenciales. Observando la Fig. 2, podemos ver que las empresas, independientemente de su tamaño, no prefieren solo mujeres para ninguna de las categorías, mientras que le es indistinto supera a la preferencia por hombres en las empresas de todos los tamaños menos en empresas de 50 a 100 trabajadores. Cabe mencionar que el 28,57 % de las encuestas no pudieron establecer esta relación (ns/nc).

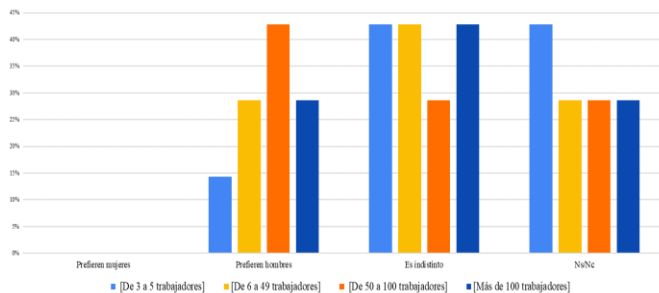


Fig. 2 Relación entre el tamaño de la empresa y las preferencias de género – Encuesta web

Si se tiene en cuenta la actitud frente a la entrevista, puede observarse en la Fig. 3 que, exceptuando Seguridad en relación a su formación científica tecnológica, en todos los otros casos la percepción es que no se notan diferencias relacionadas a la seguridad en diversos aspectos entre ambos géneros o bien las mujeres muestran mayor seguridad, representando este último valor sólo el 14%.

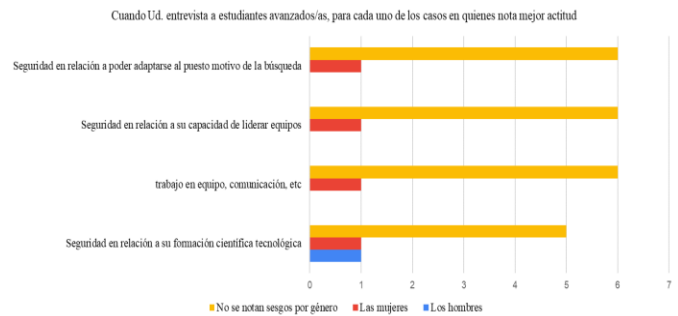


Fig. 3 Cuando Ud. entrevista a estudiantes avanzados/as o ingenieros/as, para cada uno de los casos en quienes nota mejor actitud – Encuesta web

Se consultó también en relación a las condiciones de contratación y/o remuneración pretendida considerando un mismo puesto, en la Fig. 4 puede observarse que los hombres solicitan remuneraciones más altas en el 71% de los casos, mientras que las mujeres con mayor frecuencia consideran otros aspectos (Obra social, y otros beneficios laborales), como así también los horarios de trabajo. El resto de los aspectos son considerados en igual manera por ambos géneros.

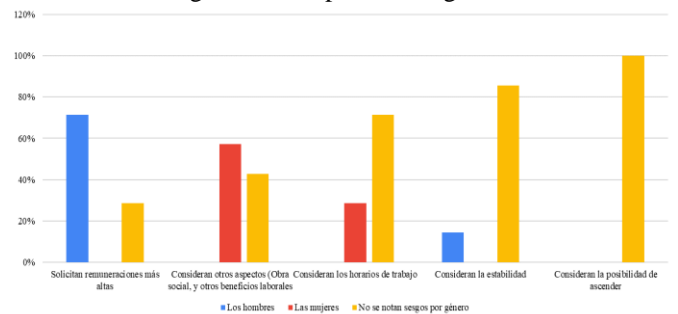


Fig. 4 Condiciones de contratación y/o remuneración pretendida considerando un mismo puesto – Encuesta web

Con respecto a la indagación sobre fortalezas que resalta más frecuentemente cada género, en la Fig. 5 se nota una gran paridad entre ambos, solo es más recurrente entre las mujeres aspectos como capacidad de planificar y el uso del tiempo, capacidad de liderazgo, habilidades relacionadas a la comunicación oral y escrita y su buen desempeño académico.

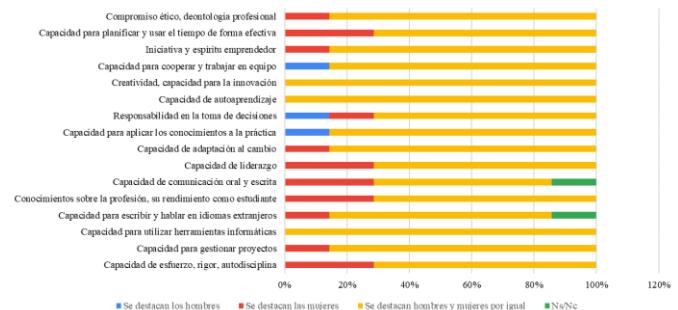


Fig. 5 Fortalezas que resalta más frecuentemente cada género – Encuesta web

En líneas generales, cuando se indaga sobre debilidades que resalta más frecuentemente cada género. Le solicitamos que, en cada una de las siguientes frases, nos comente quiénes

lo resaltan más como falencia o debilidad. Como se observa en la Fig. 6 pese a la preponderancia que en ambos géneros poseen las mismas debilidades, vemos que en los hombres hay dos rasgos resaltados, el individualismo y las dificultades para expresar sus ideas.

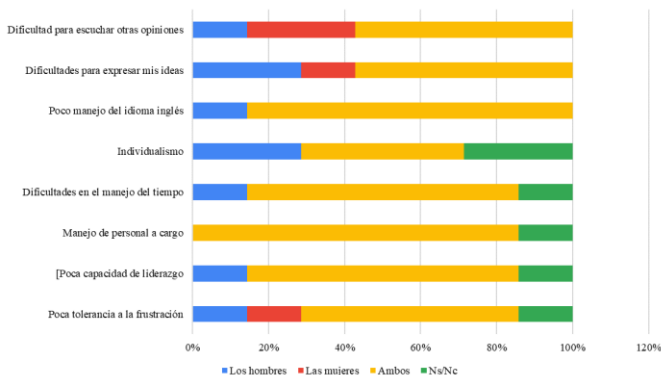


Fig. 6 Debilidades que resalta más frecuentemente cada género – Encuesta web

Si consideramos las 2 preguntas anteriores como complementarias podemos observar que los hombres son más proclives a mostrar sus debilidades que las mujeres y que aquellos aspectos como la capacidad de comunicación que las mujeres resaltan como una fortaleza, los hombres la resaltan como una debilidad.

B. Análisis de sitios web de consultoras especializadas en selección de personal

En esta parte de la investigación nos centraremos en realizar un análisis de sitios web de este tipo tratando de identificar los siguientes aspectos: Usos de lenguaje de género en el sitio en general, usos del lenguaje en los apartados referidos a búsquedas laborales relacionados con el campo de estudio, análisis de elementos no textuales como imágenes y videos.

Primero se analizó la equidad de género en sitio web, revisando 3 ítems: La equidad de género en el texto del sitio, las representaciones y si en sitio se hacía mención a artículos sobre la temática que investigamos.

Con respecto a la primera consigna sobre la equidad de género en texto del sitio, podemos observar en la Fig. 7 que en el cuerpo de los sitios web el 50% de los mismos han adecuado el uso del lenguaje, mientras que el 30% mantiene el masculino genérico y el 20% oscila en su uso.

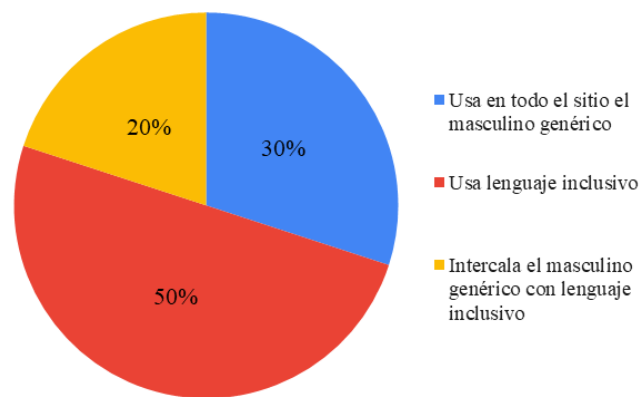


Fig. 7 Equidad de género en texto del sitio – Análisis sitios web

En el segundo ítem se analizó la paridad en la representación de mujeres y hombres (imágenes y material multimedia), podemos ver la Fig. 8 que cabe mencionar que el 90% de los sitios estudiados posee equidad en la representación de mujeres y hombres.

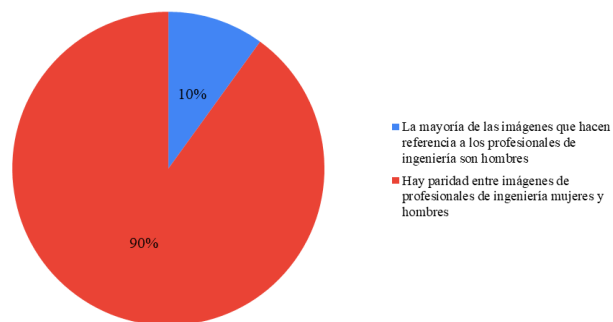


Fig. 8 Paridad en la representación de mujeres y hombres (imágenes y material multimedia) - Análisis sitios web

En el tercer ítem se analizó la visibilización de temas relacionados con igualdad de oportunidades. La Fig. 9 muestra que en el 60% de los sitios estudiados no hay apartados relacionados a la temática de la equidad de género, mientras que el 40% si lo hace, cabe mencionar que los sitios estudiados poseen apartados de noticias e información de interés donde se tratan temas como sustentabilidad, cuestiones ambientales, realidad del trabajo hoy en la región, tecnología y trabajo, entre otros.

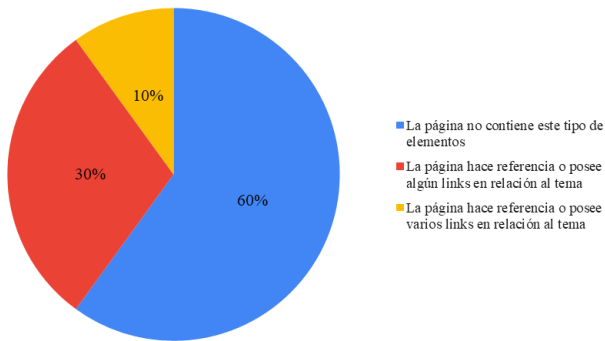


Fig. 9 Visibilización de temas relacionados con igualdad de oportunidades – Análisis web

A continuación, se analizan las respuestas a las búsquedas de empleo relacionadas con la ingeniería que nos ofrecen los sitios. Podemos observar en la Fig. 10 que los sitios de alcance nacional de búsquedas genéricas abarcan el 57% de ofertas de empleos.

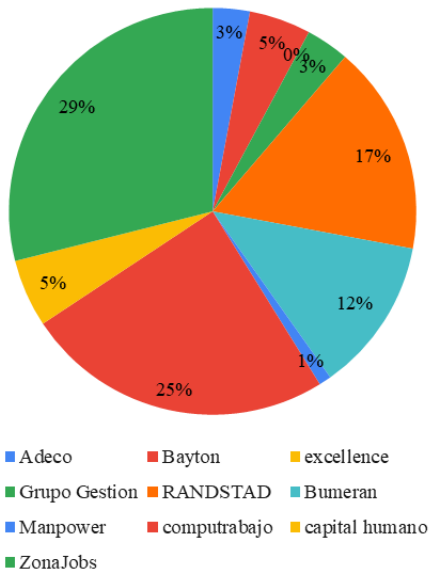


Fig. 10 Respuestas a las búsquedas de empleo relacionadas con la ingeniería – Análisis web

También se analizaron las Búsqueda por puesto y género. En la Fig. 11 puede observarse que tanto para los puestos directivos como para los intermedios las búsquedas hacen referencia de manera preferencial a personas de género masculino, representando el 67,39% y 56,69% respectivamente, o no establecen preferencias solo encontrando una búsqueda destinada a profesional de ingeniería de género femenino para puestos intermedios; mientras que en puestos gerenciales predominan las búsquedas para cualquiera de los géneros representando el 63,04% de la búsquedas.

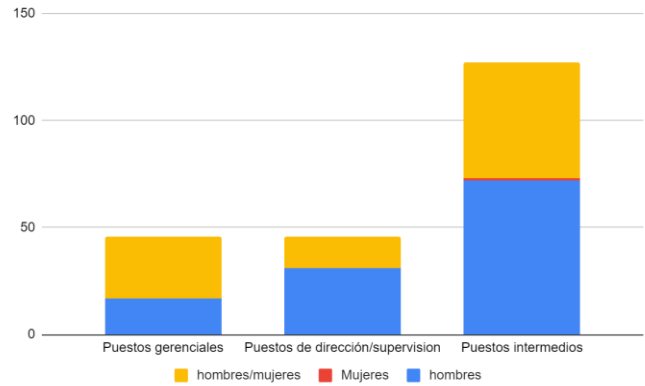


Fig. 11 Búsqueda por puesto y género – Análisis web

Si consideramos las búsquedas de perfiles ingenieriles por carrera, y tenemos en cuenta la preponderancia en las búsquedas de mayormente hombres, mayormente mujeres o mayormente hombres/mujeres, como muestra la Fig. 12 se puede observar que exceptuando Ingeniería industrial y Alimentos donde predomina el indistinto y Sistemas donde hay paridad entre los pedidos para hombres e indistinto, en todas las otras áreas prevalecen las búsquedas de hombres, cabe resaltar así mismo que tanto en mecatrónica como en agronómica las búsquedas encontradas son excluyentemente destinadas a ingenieros.

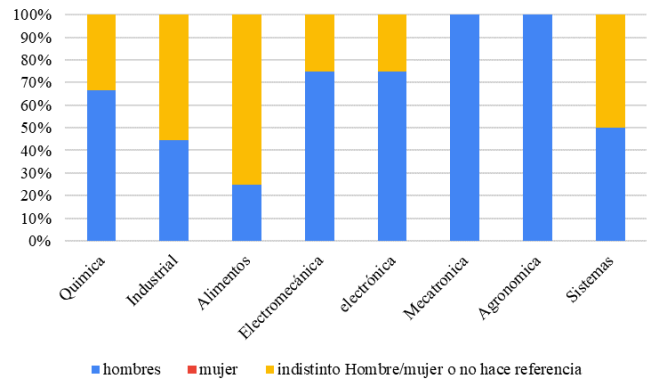


Fig. 12 Búsquedas de perfiles por carreras de ingeniería – Análisis web

C. Relaciones entre respuestas del cuestionario a selectoras y análisis de sitios web de la misma

Hay dos preguntas que podemos relacionar entre la encuesta a las consultoras y el análisis de sitios web.

En los sitios web pudimos analizar las búsquedas por puesto y por género, resultado que se muestra en la Fig. 12, también se les pregunto a las consultoras si de acuerdo a su experiencia, hay preferencias de género en relación a la titulación, como observamos en la Fig. 13, las respuestas difieren en algunas de las carreras.

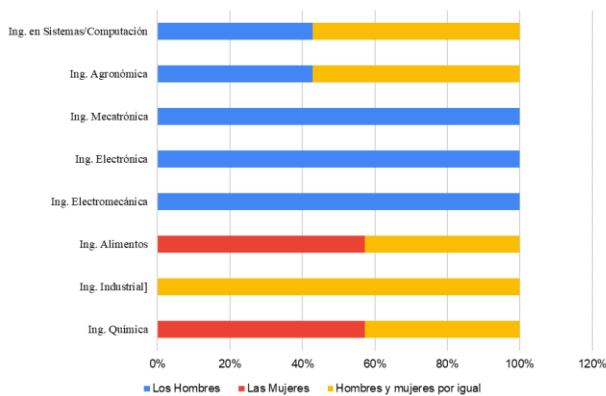


Fig. 13 De acuerdo a su experiencia, hay preferencias de género en relación a la titulación – Encuesta web

Podemos observar en la misma que Ing. Mecatrónica, Ing. Electromecánica e Ing. Electrónica siguen siendo carreras que tienen una alta preponderancia en el sexo masculino, lo cual también observamos en la Fig. 12, mientras que, en las carreras de Ing. Química, Ing. En Alimentos e Ing. Industrial hay una diferencia de hombres y mujeres, no de las que consideraron hombres y mujeres por igual. En Ing. en Sistemas, las dos figuras muestran la misma situación, y por último en Ing. Agronómica, mientras el 57% de las consultoras opinan que no hay preferencias, en las búsquedas web los resultados muestran solo búsquedas de ingenieros hombres.

Otro punto a comparar es el mostrado en la Fig. 11 que es sobre búsqueda por puesto y género. Se les preguntó a las consultoras qué porcentaje de las búsquedas para puestos gerenciales, de dirección y mandos intermedios de las compañías no hacen referencia a preferencia de género. Las consultoras podían responder entre 0% y 100% en una escala de 5 puntos. En el caso de puestos gerenciales el promedio de respuestas muestra que en el 21,8% de los casos no hay referencia a preferencia de género, en el caso de puestos de dirección este número baja a 17,5% y en el caso de puestos intermedios, sube a 29,1%. Si observamos la Fig. 11 en puestos gerenciales este número es muy superior el 50%, en puestos de dirección se aproxima a lo respondido por las consultoras, mientras que, en mandos intermedios, nuevamente la preponderancia por ingenieros hombres es notoria.

Con respecto a la encuesta realizada por la Revista Mercado, se realizaron 2 preguntas iguales, a los efectos de comparar resultados nacionales con los de la ciudad de Villa Mercedes, San Luis.

La primera pregunta que comparamos es si consideran que, en los últimos 5 años, las solicitudes de perfiles en su empresa se habían modificado en lo que respecta a igualdad de género.

Mientras que a nivel nacional el 55% de los encuestados considera que creció la igualdad de género, en el mercado local el 29% considera lo mismo.

Otra pregunta que podemos comparar es el lugar de la mujer en la empresa, mientras que, a nivel nacional, en los

puestos gerenciales se considera que ocupan un 25% de los puestos, a nivel local ese porcentaje baja al 21,8%. Ahora si consideramos los puestos de dirección, a nivel nacional se considera que las mujeres ocupan un 15%, a nivel local se considera una ocupación del 17,4%.

IV. CONCLUSIONES

Con respecto a la encuesta realizada a las consultoras el 71% opina que en los últimos 5 años no se ha modificado la igualdad de género, un número lo suficientemente alto para prestarle atención.

Se pudo comprobar que las carreras como Ing. Electromecánica, Ing. Electrónica e Ing. Mecatrónica siguen siendo carreras asociadas al género masculino. Aspecto sobre el cual ya habíamos investigado en los estudios realizados por el proyecto anteriormente.

Otro aspecto significativo es el análisis de fortalezas y debilidades que se observan en las entrevistas laborales, donde podemos observar que los hombres son más proclives a mostrar sus debilidades que las mujeres y que aquellos aspectos como la capacidad de comunicación que las mujeres resaltan como una fortaleza, los hombres la resaltan como una debilidad.

Un punto a tener en cuenta es la falta de visibilización de temas relacionados con igualdad de oportunidades en los sitios Web de las consultoras especializadas en selección de personal. En el 60% de los sitios analizados no hay apartados relacionados a la temática de equidad de género, aunque todos poseen apartados de noticias laborales, actualidad, responsabilidad social, sustentabilidad, etc. En este punto en particular consideramos que instituciones como CONFEDI, el Ministerio de Educación entre otras podrían, establecer vínculos con estas empresas tendientes a aportar material de valor en relación a políticas de género.

En cuanto al lenguaje de las páginas Webs analizadas, ahora sí teniendo como contexto la Argentina, sorprende que solo el 50% de ellas hayan adecuado su lenguaje. Aunque si se registra equidad en las imágenes y elementos multimedia.

Del análisis también se infiere que tanto para los puestos directivos como para los intermedios las búsquedas hacen referencia de manera preferencial a personas de género masculino, al menos en los puestos disponibles en la ciudad de Villa Mercedes. La comparación con la revista Mercado muestra que a nivel nacional se considera que solo el 25% de las mujeres ocupan puestos gerenciales y baja al 15% en puestos de dirección.

Por todo lo expuesto se desprende de los dos análisis realizados, que la equidad de género sigue siendo una tarea pendiente.

Las búsquedas laborales incluyen en varios casos profesionales mujeres, pero sigue existiendo en el ámbito profesional un techo para ellas, al no poder acceder a puestos de mayor jerarquía. Aunque resulta claro que las fortalezas y debilidades de ambos géneros percibidas por las empresas de

personal son similares e incluso hay una percepción de que las mujeres se destacan en capacidades tales como planificación, utilización del tiempo, liderazgo y habilidades relacionadas a la comunicación oral y escrita.

Para finalizar adherimos a la UNESCO en el artículo “Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)” dado que de todos los estudios se desprende que se necesitan reforzar las líneas de acción y las políticas institucionales, no porque este sea un tema del que “hay que hablar” sino porque *“si se facilita la igualdad a las mujeres y niñas en el acceso a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente, y una representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se estarán impulsando las economías sostenibles y las sociedades y la humanidad en su conjunto se beneficiarán al mismo tiempo”*

BIBLIOGRAFÍA

- [1] ONU. Agenda de Desarrollo Sostenible 2030. <https://www.onu.org.ar/agenda-post-2015/>
- [2] UNESCO. “Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)” <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>
- [3] CONFEDI. Mujer en ingeniería. <https://confedi.org.ar/mujer-en-ingenieria/>
- [4] P. Gimeno, C. Savini, V. Gasull, “Análisis de la problemática de ingreso, del desempeño y del egreso de mujeres en carreras de ingeniería en la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agropecuarias de la Universidad Nacional de San Luis”. *17th Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*. ISBN-13 978-0-9993443-6-1 ISSN: 2414-6390.
- [5] P. Gimeno, V. Gasull, C. Savini, “Estudio de la inserción laboral de las egresadas de las carreras de ingeniería. De las expectativas a la realidad”. *EIEI ACOFI y 2do Congreso Latinoamericano de Ingeniería. Acofi papers, Encuentro Internacional de Educación en Ingeniería 2019*. <https://acofipapers.org/index.php/eiei2019/2019/paper/view/3332/0>
- [6] Revista Mercado. Agosto 2017. https://mercado.com.ar/revista/2017-agosto_no1195/un-camino-que-debe-ser-transitado/