

# Evaluación de Becas: BECARIOS

Evaluación ex post de impacto y resultado  
Informe de resultados

Madrid, septiembre de 2024

# Índice de contenidos

1 | Lógica de la intervención

2 | Resultados descriptivos

3 | Técnicas de análisis de datos

4 | Segmentación de agentes

5 | Reducción de la dimensión

6 | Estructura de efectos

7 | Impacto del programa de Becas para todos los becarios

8 | Comparación del impacto del programa de Becas según género

9 | Análisis de comentarios

10 | Carrera profesional y evolución de la brecha de género

11 | Principales resultados

# 1 | Lógica de la intervención

# Lógica de la intervención

Población de becarios



# Preguntas de la evaluación

## Población de becarios

- ✓ ¿Cuál es el perfil de la persona que solicita entrar en el programa de Becas de ICEX?
- ✓ ¿Cuál es el motivo por que solicitan entrar en el programa?
- ✓ ¿Cuáles son las expectativas cuando solicitan entrar en el programa? ¿En qué medida se cumplen estas expectativas?
- ✓ ¿Cómo valoran de forma retrospectiva el programa de Becas?
- ✓ ¿Cuál es el perfil de la empresa donde prestan sus servicios tras terminar el programa de Becas de ICEX?
- ✓ ¿Cuál es el impacto del programa en su carrera profesional?
- ✓ ¿Qué impronta han dejado en la empresa en la que han realizado las prácticas?

# Diseño cuasiexperimental

## Población de becarios (fase I)

Grupo	Asignación	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Tratamiento 2011	NRAND	O1	X	X	O2											O3
Tratamiento 2012	NRAND		O1	X	X	O2										O3
Tratamiento 2013	NRAND			O1	X	X	O2									O3
Tratamiento 2014	NRAND				O1	X	X	O2								O3
Tratamiento 2015	NRAND					O1	X	X	O2							O3
Tratamiento 2016	NRAND						O1	X	X	O2						O3
Tratamiento 2017	NRAND							O1	X	X	O2					O3
Tratamiento 2018	NRAND								O1	X	X	O2				O3
Tratamiento 2019	NRAND									O1	X	X	O2			O3
Tratamiento 2020	NRAND										O1	X	X	O2		O3

*X: aplicación de tratamiento: incorporación de becario o becaria*

*O: observación de variables*

*O1: expectativas antes de solicitar participar una beca ICEX*

*O2: logros tras obtener una beca ICEX*

*O3: impactos y resultados a día de hoy y valor añadido del programa*

# Diseño cuasiexperimental

## Población de becarios (fase II)

Grupo	Asignación	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Tratamiento 2011	NRAND	O1	X	X	X	O2										O3
Tratamiento 2012	NRAND		O1	X	X	X	O2									O3
Tratamiento 2013	NRAND			O1	X	X	X	O2								O3
Tratamiento 2014	NRAND				O1	X	X	X	O2							O3
Tratamiento 2015	NRAND					O1	X	X	X	O2						O3
Tratamiento 2016	NRAND						O1	X	X	X	O2					O3
Tratamiento 2017	NRAND							O1	X	X	X	O2				O3
Tratamiento 2018	NRAND								O1	X	X	X	O2			O3
Tratamiento 2019	NRAND									O1	X	X	X	O2		O3
Tratamiento 2020	NRAND										O1	X	X	X	O2	O3

*X: aplicación de tratamiento: incorporación de becario o becaria*

*O: observación de variables*

*O1: expectativas antes de solicitar participar una beca ICEX*

*O2: logros tras obtener una beca ICEX*

*O3: impactos y resultados a día de hoy y valor añadido del programa*

# 2 | Resultados descriptivos

Extracto del informe descriptivo

## Universo:

Base de Datos de becarios que han formado parte de las de Becas ICEX entre 2011 y 2020: 2.382 becarios.

## Tamaño de la muestra:

1.013 becarios (respuestas completas).

Becarios que han completado la Fase I: 141

Becarios que han completado la Fase II: 872

## Ponderación de la muestra:

No resulta necesario aplicar ninguna ponderación ya que no existe sesgo en la muestra extraída, salvo por el efecto recuerdo, que provoca una menor tasa de respuesta en las promociones más antiguas.

## Tasa de respuesta:

Fase I: 41% sobre envíos.

Fase II: 43% sobre envíos.

## Metodología:

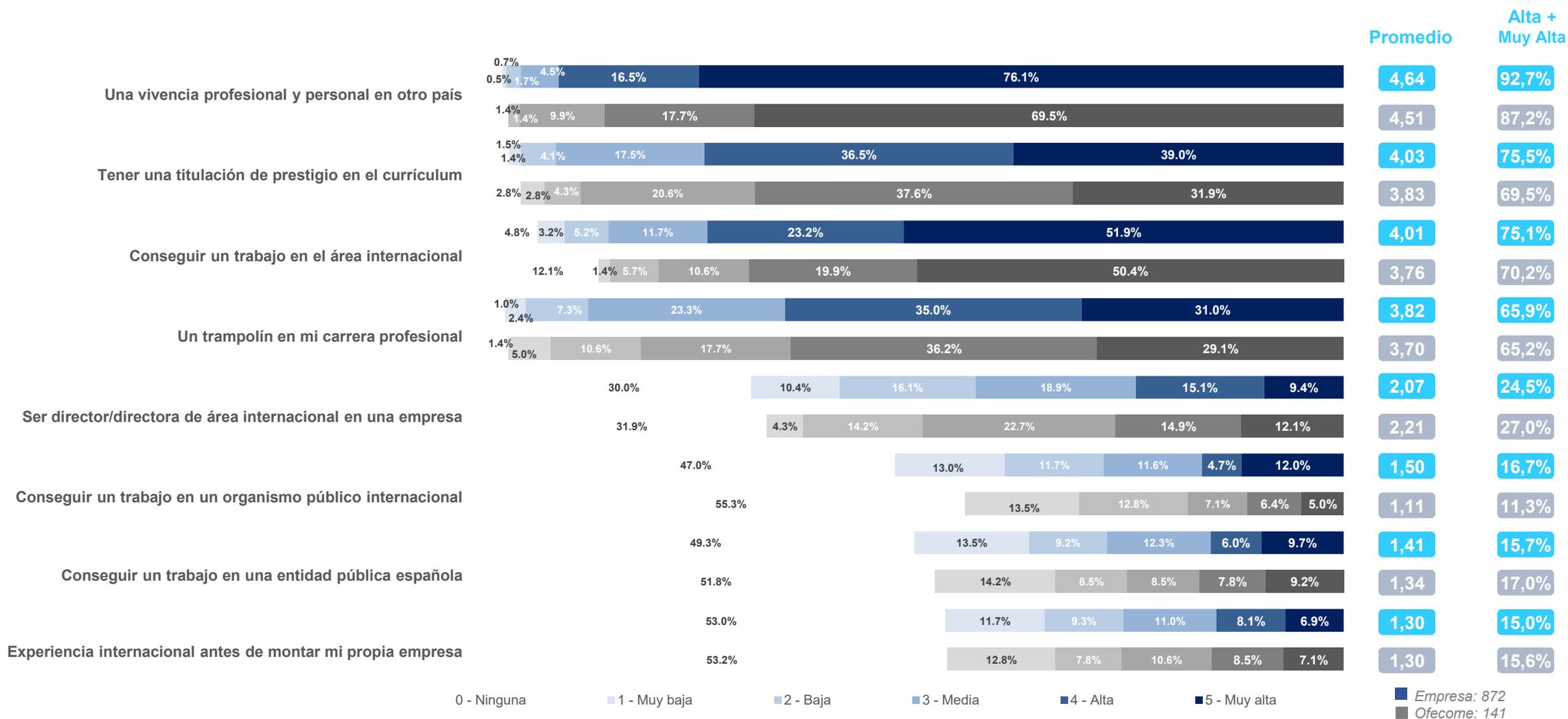
Fase 1: Encuesta on-line enviada por email a Base de Datos.

Fase 2: Campaña de telemarketing.

## Trabajo de campo:

Realizado en marzo-julio de 2023.

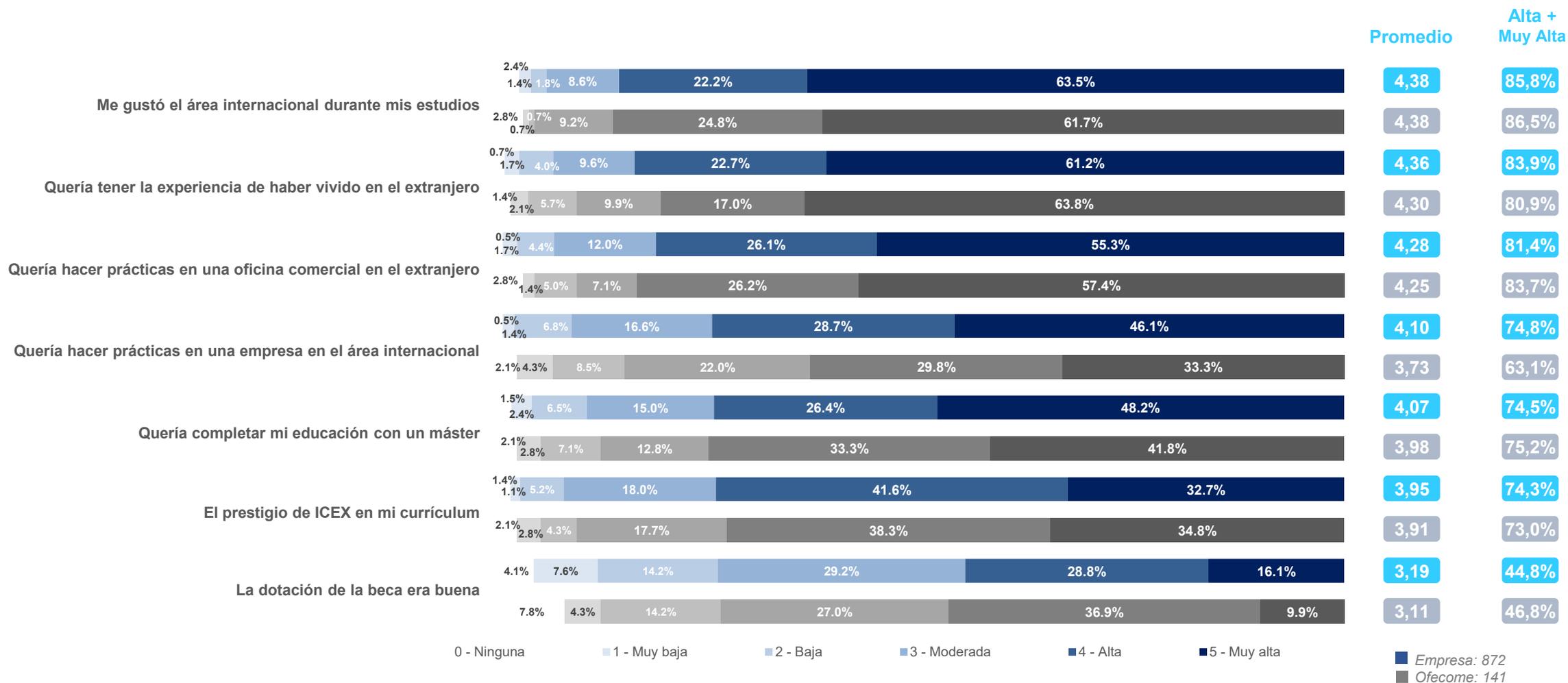
Los **tres logros obtenidos más importantes** para los becarios tras terminar la beca ICEX son: tener una **vivencia profesional y personal en otro país**, tener una **titulación de prestigio en el currículum** y **conseguir trabajo en el área internacional**.



Valore en una escala de "0" a "5" sus expectativas al comenzar la beca de ICEX y sus logros tras terminarla

Al **86%** de los becarios les **había gustado el área internacional durante sus estudios**, motivo por el cual decidieron iniciar el programa de becas ICEX.

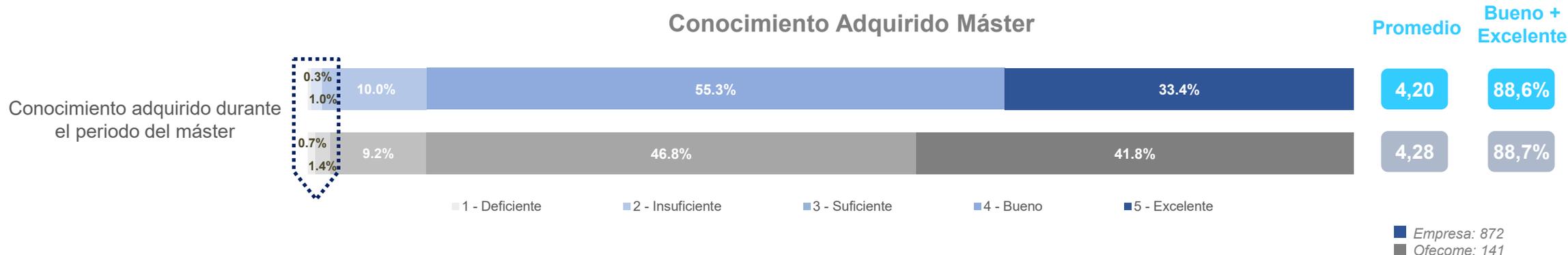
**Tener la experiencia de haber vivido en el extranjero** y **querer hacer las prácticas en una oficina comercial en el extranjero** son otros de los **motivos principales** a los que **más del 80%** de los encuestados le dan una importancia alta o muy alta.



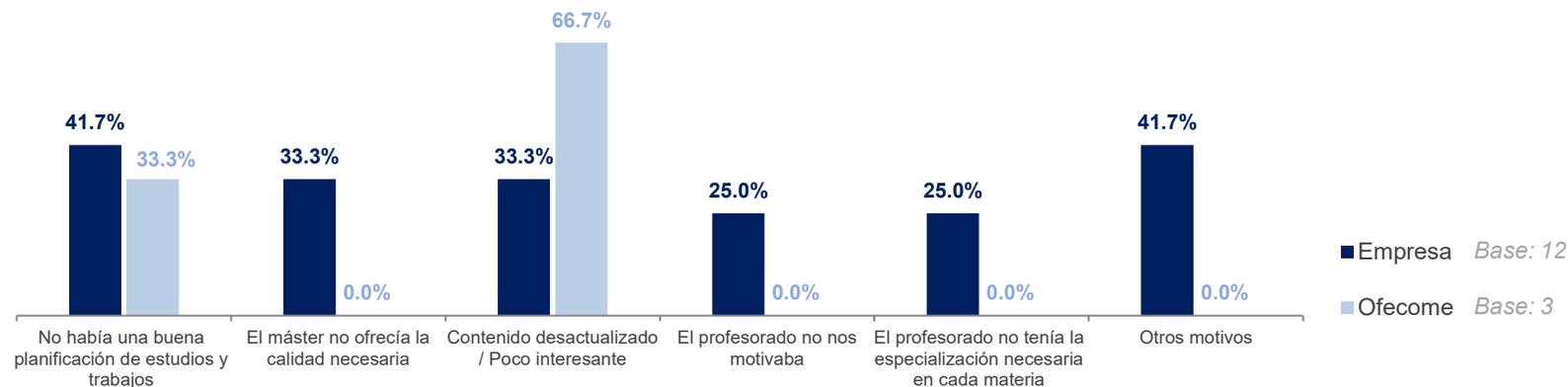
¿Qué le motivó a comenzar el proceso de becas ICEX? Escala de valoración de "0" a "5"

# Conocimiento adquirido en el máster

El **89%** de los becarios **valora como bueno o excelente el conocimiento adquirido durante el período del máster**. Apenas el **2%** lo considera **deficiente o insuficiente**, destacando la **ausencia de una buena planificación de estudios y trabajos** entre los becarios que hicieron prácticas en empresa; mientras que aquellos que únicamente hicieron prácticas en Ofecome indican que el **contenido estaba desactualizado o resultaba poco interesante**.



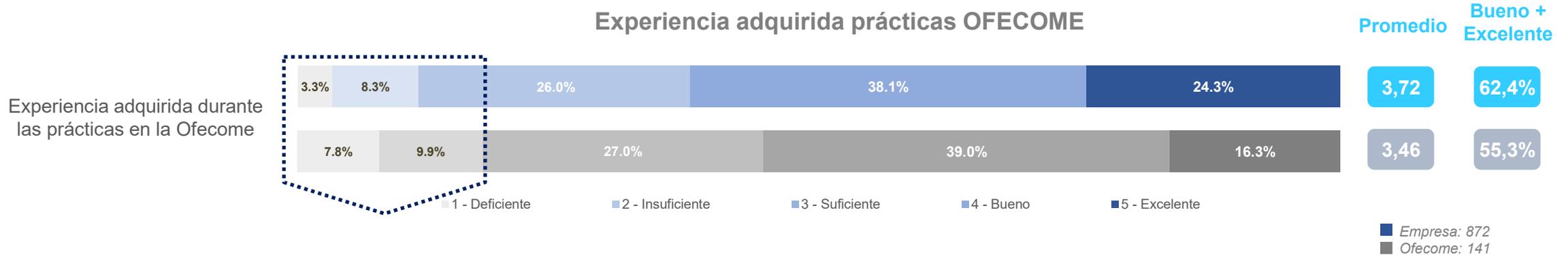
## ¿A qué se debe su puntuación?



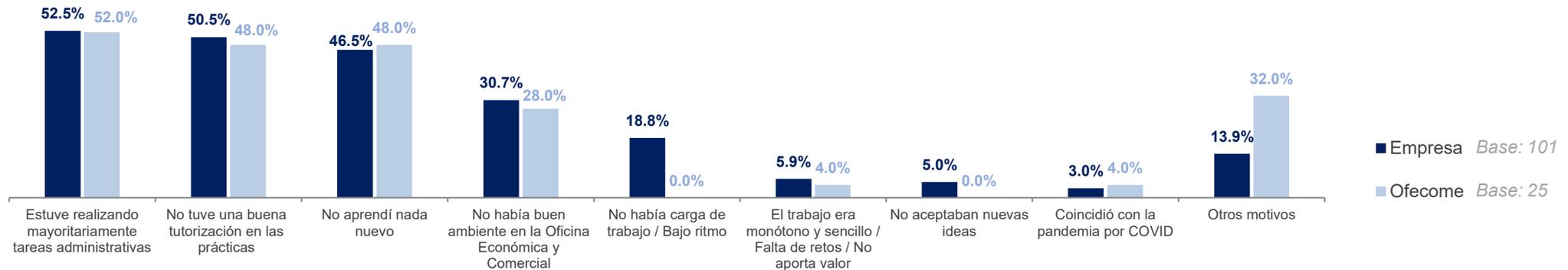
Valore el conocimiento adquirido durante el periodo del máster. Puntúe gradualmente del 1 al 5, siendo 1 deficiente y 5 excelente.  
 ¿A qué se debe su puntuación?

# Experiencia adquirida Fase I

La **experiencia adquirida** durante el periodo de **prácticas en la Oficina Económica y Comercial** es valorada como **excelente o buena por el 62%** de los becarios que hicieron sus **prácticas en empresa**, y por el **55%** de quienes solo las hicieron en **Ofecome**. Quienes la puntúan como **deficiente o insuficiente** lo hacen principalmente por su **dedicación mayoritaria a tareas administrativas**, al hecho de **no tener una buena tutorización** durante las prácticas, y **no aprender nada nuevo**.



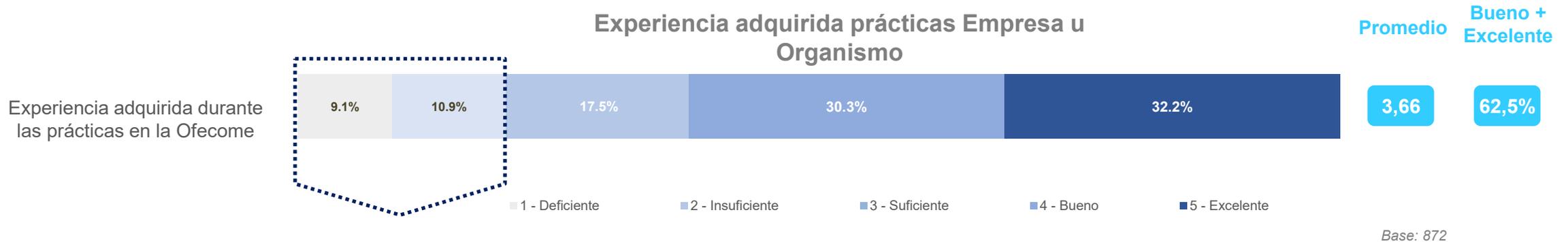
## ¿A qué se debe su puntuación?



¿Cómo valoraría la experiencia adquirida durante las prácticas en la Oficina Económica y Comercial? Puntúe gradualmente del 1 al 5, siendo 1 deficiente y 5 excelente.  
 ¿A qué se debe su puntuación?

# Experiencia adquirida Fase II

El **62,5%** de los encuestados que han realizado la Fase II de la beca **valora la experiencia adquirida** durante este periodo **como buena o excelente**; mientras que **2 de cada 10 becarios** indican que fue **deficiente o insuficiente**, principalmente porque **las actividades encomendadas no eran acordes con las expectativas** de carrera profesional que esperaban al hacer las becas ICEX.



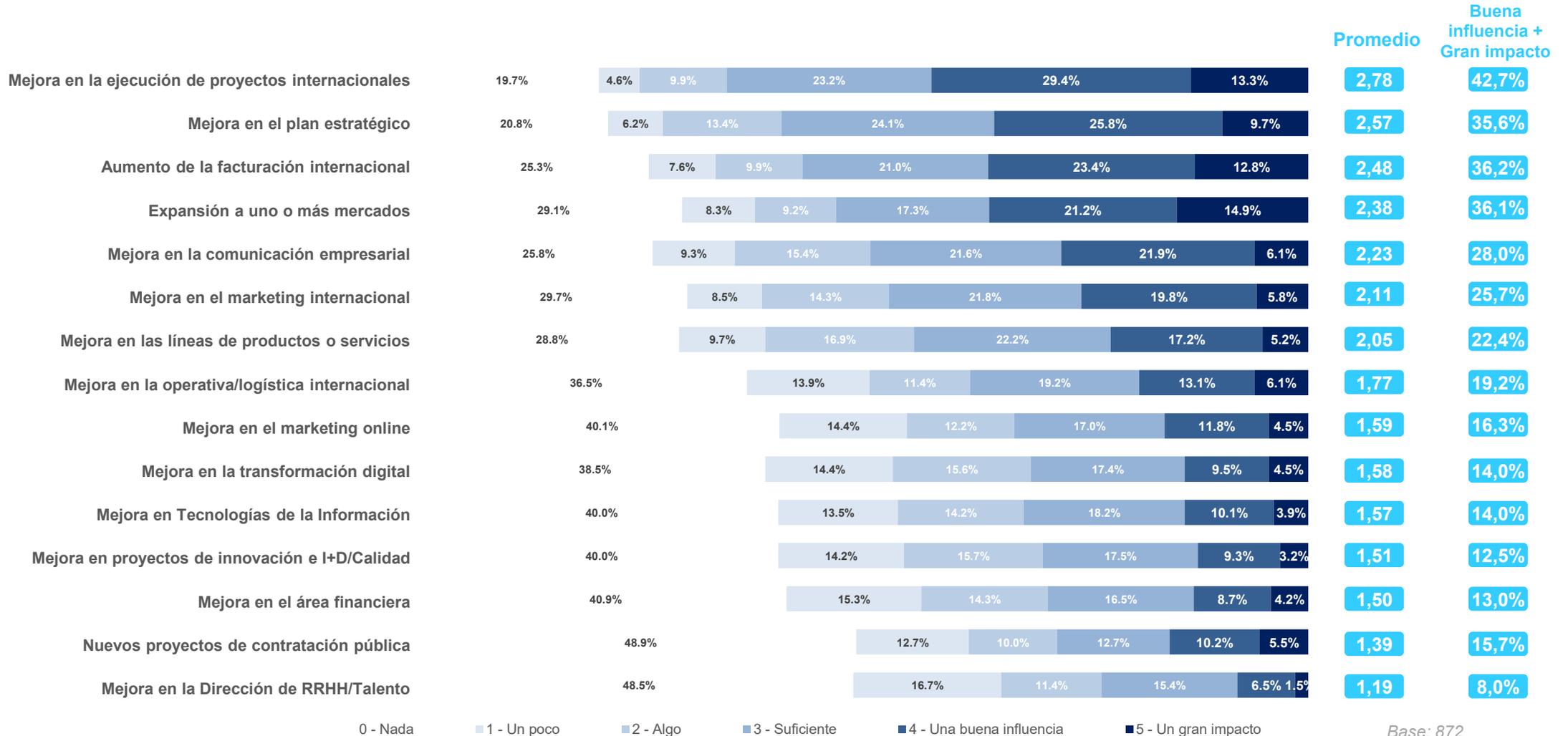
## ¿A qué se debe su puntuación?



¿Cómo valoraría la experiencia adquirida durante el periodo de prácticas en la fase II (empresa u organismo internacional)? Puntúe gradualmente del 1 al 5, siendo 1 deficiente y 5 excelente.  
¿A qué se debe su puntuación?

# Áreas de contribución

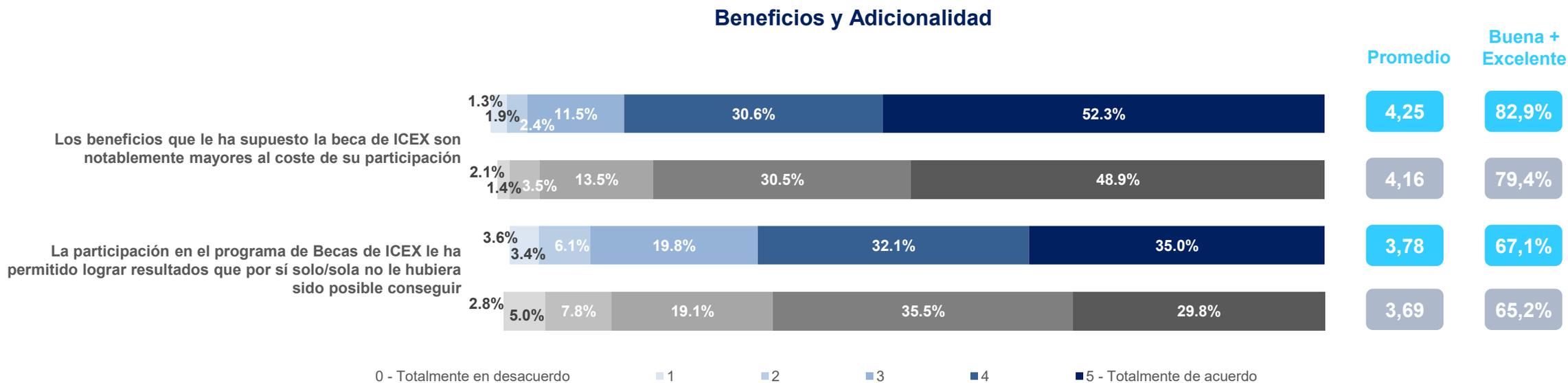
El **42,7%** de los becarios considera que **sus ideas, propuestas o actividades tuvieron una buena influencia o un gran impacto** en la **mejora en la ejecución de proyectos internacionales**. El **35,6%** también indica que aportaron en la **mejora en el plan estratégico**.



Valore de 0 a 5 en qué medida cree que alguna de sus ideas, propuestas o actividades tuvieron un impacto en la empresa donde hizo las prácticas en las siguientes áreas.

En torno a **8 de cada 10 becarios ICEX** consideran que los **beneficios que le ha supuesto la beca son notablemente mayores al coste** de su participación.

Además, cerca del **70%** cree que la participación en el programa de Becas **le ha permitido lograr resultados que por sí solo no hubiera conseguido**.



Base Empresa: 872  
Base Ofecome: 141

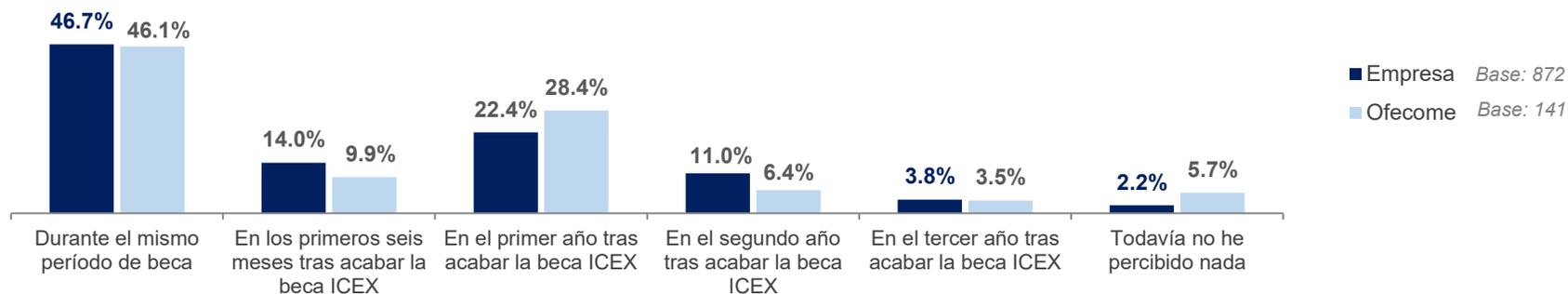
Valore, en función de los resultados y logros declarados, si los beneficios que le ha supuesto la beca de ICEX son notablemente mayores al coste de su participación. Donde 0 indicaría que los beneficios han sido iguales al coste asociado y 5 indicaría que los beneficios han sido muy superiores a los costes.

Indique el grado de acuerdo con la siguiente afirmación: "La participación en el programa de Becas de ICEX le ha permitido lograr resultados que por sí solo/sola no le hubiera sido posible conseguir". Un 0 indicaría totalmente en desacuerdo y un 5 indicaría totalmente de acuerdo.

El **46%** de los becarios fue conscientes de haber **adquirido las nuevas habilidades durante el mismo período de la beca ICEX**.

El porcentaje de becarios que afirma no haber percibido nada es mínimo, aunque algo superior en los becarios que únicamente participaron en la Fase I.

Momento en que notan efectos



¿En qué momento fue usted consciente de haber adquirido las habilidades mencionadas? (cambios de comportamiento, adquisición de nuevas habilidades y/o resultados, nuevas ideas o más planificación).

Según los becarios, ICEX debería **ofrecer la posibilidad de formación complementaria** durante las prácticas, así como **clases de idiomas durante las prácticas en la Oficina Comercial de España en el extranjero**, para **apoyar su formación** en materia de internacionalización.

## Apoyo de ICEX a la formación



Señale en función de su experiencia y resultados, cómo considera que debería ser el apoyo de ICEX a la formación de jóvenes en materia de internacionalización. Ordene por importancia donde 1 (menos importante) a 10 (más importante).

# 3 | Técnicas de análisis de datos

# Análisis de conglomerados

- ✓ **Concepto:** Encontrar aquellas agrupaciones de observaciones que ocurren de forma natural en el propio conjunto de datos, de forma que las observaciones que forman parte de un grupo sean muy similares entre sí en las variables observadas relevantes, mientras que dos observaciones pertenecientes a grupos distintos no sean similares en las mismas variables relevantes.
- ✓ **Método:** Clusterización jerárquica mediante el método de Ward. Para determinar el número óptimo de clústeres se han utilizado los criterios de la pseudo-T, de la pseudo-F y el criterio cúbico de clusterización.
- ✓ **Poblaciones** Se han realizado clusterizaciones de las empresas donde trabajan ahora los becarios, de los becarios que han participado en el programa y de las Oficinas Económicas y Comerciales de España en el exterior.

# Análisis factorial

- ✓ **Concepto:** Agrupar las distintas variables que representan los diferentes aspectos del programa de Becas (motivación para participar en el programa, expectativas y logros, habilidades adquiridas, impactos y resultados obtenidos) para reducir la dimensión de los datos y obtener variables no correlacionadas entre sí.
- ✓ **Método:** Análisis factorial por componentes principales. Se ha utilizado rotación oblicua Quartimin. Se han realizado modelos factoriales separados por cada uno de los bloques: *motivación para participar en el programa, expectativas y logros, habilidades adquiridas, impactos y resultados obtenidos*.
- ✓ **Resultados:** En los resultados se ofrece la varianza explicada, siempre y cuando el modelo factorial mostrado sea apto, tomando como criterio la medida de adecuación de la muestra (MSA).

# Modelización por ecuaciones estructurales

- ✓ **Objetivo:** Mostrar la estructura de efectos en cascada en los diferentes bloques del cuestionario de la evaluación de becas.
- ✓ **Método:** Se han ajustado modelos de ecuaciones estructurales de los factores extraídos en el análisis factorial sobre el total de la población, por tipo de empresa y Tiempo transcurrido.
- ✓ **Resultados:** Obtenemos una guía para especificar las interacciones entre los diferentes bloques en el cálculo de la atribución de efectos al apoyo.

# Incidencia en impacto y resultado

- ✓ **Objetivo:** estudiar si eventualmente puede haber diferencias de efectos según las siguientes variables de segmentación:
  - ✓ *Género*
  - ✓ *Tipo de becario*
  - ✓ *Tipo de entidad donde trabajan en la actualidad*
  - ✓ *Tipo de entidad donde hicieron las prácticas*
  - ✓ *Tipo de Ofecome*
  - ✓ *Tiempo de efectos*
  - ✓ *Desfase*
  - ✓ *Fase*

# Incidencia en impacto y resultado

- ✓ **Método:** Análisis de diferencias múltiples de medias. Se han utilizado cuatro métodos diferentes para dar robustez al resultado.
  - ✓ *Test de comparaciones múltiples de Gabriel*
  - ✓ *Test de dos colas de Dunnett*
  - ✓ *Test del rango múltiple de Duncan*
  - ✓ *Test del módulo estudentizado máximo mediante el método GT2 de Hochberg*

Los resultados se muestran de forma comparativa según el siguiente código de color:

<i>El programa de Becas de ICEX incide en este aspecto de forma notable</i>	<i>El porcentaje es mayor que el esperable</i>
<i>El programa de Becas de ICEX incide este aspecto de forma adecuada</i>	<i>El porcentaje es igual al esperable</i>
<i>El programa de Becas de ICEX no incide en este aspecto</i>	<i>El porcentaje es menor que el esperable</i>

# Estimación del impacto

- ✓ **Objetivo:** Analizar en qué aspectos en concreto se reconoce **valor** en el apoyo público.
- ✓ **Método:** Regresión logística, que mide la evidencia de que un aumento en una variable en concreto se traduzca en una inequívoca propensión a puntuar 4 o 5 en las variables Adicionalidad o Beneficio. Se ha realizado un primer ajuste sobre los factores latentes y un segundo ajuste sobre las variables originales que componen los factores latentes que han resultado significativos y representativos en el primer ajuste.
- ✓ **Interpretación:** Se muestran aquellos aspectos donde hay influencia evidente en sentido positivo y negativo, según el siguiente código de color:

	Atribución positiva con un 95% de confianza.
	Atribución positiva con un 90% de confianza.
	Atribución positiva con un 80% de confianza.
	Atribución negativa con un 80% de confianza.
	Atribución negativa con un 90% de confianza.
	Atribución negativa con un 95% de confianza.

# Análisis de motivación

**Objetivo:** Analizar la relación existente entre los siguientes motivos a la hora de solicitar participar en el programa de Becas entre los siguientes:

- ✓ Me gustó el área internacional durante mis estudios
- ✓ La dotación de la beca era buena
- ✓ El prestigio de ICEX en mi currículum
- ✓ Quería completar mi educación con un máster
- ✓ Quería hacer prácticas en una oficina comercial en el extranjero
- ✓ Quería hacer prácticas en una empresa en el área internacional
- ✓ Quería tener la experiencia de haber vivido en el extranjero

**Método:** Análisis de preferencias multidimensional por maximización de la varianza total mediante la segunda transformada monótona por mínimos cuadrados.

# Análisis de preferencias

**Objetivo:** Analizar la relación existente entre las preferencias en el apoyo a la formación de jóvenes en materia de internacionalización.

En el cuestionario se preguntaba que ordenaran de mayor a menor las siguientes preferencias:

- ✓ Un máster especializado en comercio internacional.
- ✓ Titulación y periodo docente de máster compartido con universidades en otros países.
- ✓ Prácticas retribuidas en las Oficinas Económicas y Comerciales de España en el exterior.
- ✓ Posibilidad de rotar entre las Oficinas Comerciales de España en el extranjero durante el periodo de prácticas.
- ✓ Posibilidad de extender el periodo de prácticas en la Oficina Comercial de España en el extranjero.
- ✓ Prácticas retribuidas en organismos públicos internacionales.
- ✓ Clases de idiomas durante las prácticas en la Oficina Comercial de España en el extranjero.
- ✓ Prácticas retribuidas en empresa.
- ✓ Bolsa de empleo para ICEX, Oficinas Comerciales de España en el extranjero y empresas internacionalizadas.
- ✓ Posibilidad de formación complementaria durante las prácticas.

**Método:** Análisis de preferencias multidimensional por maximización de la varianza total mediante la segunda transformada monótona por mínimos cuadrados.

# 4 | Segmentación de agentes

Análisis de conglomerados

# Segmentación de empresas

## Empresas donde presta servicios ahora

### Tipo 1 Empresas en crecimiento con mucha experiencia internacional y en expansión

Empresas en crecimiento con más de 20 años de experiencia internacional que disponen de estructura comercial y productiva en el exterior, venden en más de 20 países, en parte de los cuales han entrado recientemente, y facturan más de 20 millones de euros. Concienciadas con el I+D+i y la necesidad de certificaciones estándar, apuestan por la gestión de la igualdad.

### Tipo 2 Empresas en crecimiento con cierta experiencia internacional

Empresas en crecimiento con más de 6 años de experiencia internacional que disponen de cierta estructura comercial y productiva en el exterior, venden en más de 20 países, en parte de los cuales han entrado recientemente, y facturan más de 20 millones de euros. Concienciadas con el I+D+i y la certificación de calidad y la gestión medioambiental, pero no tanto con la responsabilidad social ni con la gestión de la igualdad.

### Tipo 3 Empresas en crecimiento con mucha experiencia internacional pero no en expansión

Empresas en crecimiento con más de 20 años de experiencia internacional que disponen de estructura comercial y productiva en el exterior, venden en más de 20 países, si bien no necesariamente han entrado en ellos recientemente, y facturan más de 20 millones de euros. No necesariamente concienciadas con el I+D+i, pero sí con la necesidad de certificaciones, disponen de distintivo en la gestión de la igualdad.

### Tipo 4 Empresas con baja cuota de exportación y sin estructura en el exterior

Empresas en crecimiento o estables con una cuota de exportación inferior al 10% que no disponen en general de estructura ni comercial ni productiva en el exterior y no han entrado en ningún mercado nuevo recientemente. No están concienciadas ni con el I+D+i ni con la necesidad de certificaciones estándar.

# Segmentación de empresas

## Empresas donde presta servicios ahora

### Tipo 5 Pymes en crecimiento que empiezan a usar el canal online

Pymes en crecimiento con menos de 10 años de experiencia internacional que disponen como mucho de escasa estructura comercial y productiva en el exterior pero sí en algunos casos de canal de venta online, y parecen haber realizado buena parte de su expansión recientemente. No necesariamente concienciadas con el I+D+i, tampoco disponen ni de certificaciones ni de sistemas de gestión de la igualdad.

### Tipo 6 Microempresas en crecimiento que se inician en el mercado internacional

Microempresas en crecimiento o estables con menos de 3 años de experiencia internacional que en general se encuentran en el inicio de su proceso de internacionalización, y no están concienciadas ni con el I+D+i, ni con las certificaciones ni con la gestión de la igualdad.

### Tipo 7 Empresas en crecimiento con mucha experiencia internacional y estructura en el exterior que empiezan a usar el canal online

Empresas en crecimiento con más de 20 años de experiencia internacional que disponen de estructura comercial y productiva en el exterior y en algunos casos canal de venta online, venden en más de 20 países, si bien no han entrado necesariamente en ellos de forma reciente, facturan más de 20 millones de euros. No necesariamente concienciadas con el I+D+i, no disponen ni de certificaciones ni de sistemas de gestión de la igualdad.

# Segmentación de organismos y otras entidades

Empresas donde presta servicios ahora

Tipo 8 Gobierno local, regional, nacional o comunitario.

Tipo 9 Instituciones y organismos internacionales.

Tipo 10 Mundo académico.

# Segmentación de becarios

**Tipo 0** Becarios sin idiomas y mayoritariamente sin experiencia previa.

**Tipo 1** Becarios sin experiencia previa, que hablan entre 1 y 3 idiomas extranjeros, alguno de ellos con nivel avanzado o nativo. Hay una proporción mayor de mujeres que la esperada.

**Tipo 2** Becarios con experiencia previa, que hablan entre 2 y 5 idiomas extranjeros, alguno de ellos con nivel avanzado.

**Tipo 3** Becarios que hablan entre 1 y 2 idiomas extranjeros, alguno de ellos con nivel medio. Hay una proporción menor de mujeres que la esperada.

*Dado que, para entrar en el programa, los becarios deben mostrar competencia en idiomas extranjeros, el tipo 0 obedece en realidad a errores en el sistema de registro.*

# Segmentación de Ofecomes

Utilizamos la segmentación de Ofecome realizada dentro del marco de la evaluación ex post de impacto y resultado de los Servicios Personalizados de ICEX. Para realizar esta segmentación, se utilizó un método de clusterización a partir de las características individuales de cada Ofecome y de la dificultad de acceso a la información comercial en los países a los que da servicio.

**Ofecome 1** Oficinas pequeñas que atienden un alto número de países con niveles de desarrollo económico y tecnológico bajos.

**Ofecome 2** Oficinas pequeñas que atienden países con dificultades de acceso a la información y baja calidad institucional.

**Ofecome 3** Oficinas en países grandes y de actividad descentralizada y facilidad de acceso a la información empresarial.

**Ofecome 4** Oficinas pequeñas que atienden más de un país pequeño con nivel de desarrollo intermedio.

**Ofecome 5** Oficinas que atienden países grandes con nivel de desarrollo social, institucional y político muy alto.

**Ofecome 6** Oficinas que atienden pocos países de actividad descentralizada y con nivel de desarrollo social, institucional y político alto.

# 5 | Reducción de la dimensión

Análisis factorial

# Reducción de dimensión

## Población de becarios

**Bloques de motivación** Importancia de los motivos para solicitar la beca. Hay cuatro factores generales:

- ✓ F\_IMPORTANCIA\_EXTRANJERO: ganar en experiencia mediante prácticas en el extranjero.
- ✓ F\_IMPORTANCIA\_DOTACION: dotación de la beca.
- ✓ F\_IMPORTANCIA\_TITULACION: titulación de prestigio en mi currículum.
- ✓ F\_IMPORTANCIA\_INTERNACIONAL: interés en el área internacional.

**Bloque de expectativas** Expectativas a la hora de solicitar la beca. Hay tres factores generales:

- ✓ F\_E\_TRAMPOLIN: trampolín en mi carrera profesional.
- ✓ F\_E\_TRABAJO\_PUBLICICO: conseguir trabajo en un organismo público u organismo internacional.
- ✓ F\_E\_EXPERIENCIA: obtener experiencia antes de montar mi propia empresa y conseguir ser director del área internacional de una empresa.

# Reducción de dimensión

## Población de becarios

**Bloque de logros** Logros tras haber finalizado la beca. Hay tres factores generales:

- ✓ F\_L\_TRAMPOLIN: trampolín en mi carrera profesional.
- ✓ F\_L\_TRABAJO\_PUBLICICO: conseguir trabajo en un organismo público u organismo internacional.
- ✓ F\_L\_EXPERIENCIA: obtener experiencia antes de montar mi propia empresa y conseguir ser director del área internacional de una empresa.

**Bloque de la diferencia entre el logro y la expectativa** Diferencia entre el logro y la expectativa tras la beca. Hay tres factores generales:

- ✓ F\_Dif\_TRAMPOLIN: trampolín en mi carrera profesional.
- ✓ F\_Dif\_TRABAJO\_PUBLICICO: conseguir trabajo en un organismo público u organismo internacional.
- ✓ F\_Dif\_EXPERIENCIA: obtener experiencia antes de montar mi propia empresa y conseguir ser director del área internacional de una empresa.

# Reducción de dimensión

## Población de becarios

**Bloque de habilidades** Habilidades adquiridas por el becario o becaria. Hay tres factores generales:

- ✓ F\_HABILIDADES\_OPERATIVA: habilidades referidas a la operativa interna de la empresa.
- ✓ F\_HABILIDADES\_NEGOCIO: habilidades referidas a la planificación e investigación de mercados.
- ✓ F\_HABILIDADES\_GESTION: habilidades referidas a la gestión de proyectos.

**Bloque de impacto y resultado** Impacto de la labor del becario o becaria en diferentes aspectos. Hay tres factores generales:

- ✓ F\_IR\_GESTION: impacto en aspectos de índole de gestión interna.
- ✓ F\_IR\_COMERCIAL ESTRATEGIA: impacto en aspectos de índole comercial o estratégica.
- ✓ F\_IR\_MARKETING: impacto en marketing tradicional o digital.

# Reducción de dimensión

## Población de becarios

**Bloque de preferencias** Preferencias en programas para la formación en materia de internacionalización. Hay cinco factores generales:

- ✓ F\_P\_PracticasOFC\_VS\_Bolsa: prácticas retribuidas en una Ofecome frente a una bolsa de empleo.
- ✓ F\_P\_MasterCompartido\_VS\_PracticasEMP: máster compartido con otras universidades frente a prácticas retribuidas en empresa.
- ✓ F\_P\_ExtenderOFE\_VS\_PracticasEMP: posibilidad de extender las prácticas en Ofecome frente a prácticas retribuidas en empresa.
- ✓ F\_P\_PracticasORG\_VS\_Master: prácticas retribuidas en organismos internacionales frente a máster especializado en comercio internacional.
- ✓ F\_P\_Idiomas\_VS\_Bolsa: clases de idiomas frente a bolsa de empleo.

Hemos construido una variable llamada **INCREMENTO\_SALARIO** que calcula el incremento porcentual del salario en el momento actual con respecto al salario tras terminar la beca y otra llamada **MEJORA\_PUESTO** que calcula si ha habido una mejora del puesto a lo largo del tiempo.

# Análisis factorial

## Bloque de impactos y resultados

Variable	Todos los becarios		
	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Mercados	-0.14735	0.9154	0.01187
Contratación	0.27561	0.38069	-0.44835
Facturación	-0.09899	0.90836	-0.04802
Estrategia	0.16860	0.69186	0.10671
Producto	0.36597	0.40756	0.17354
I+D+i	0.68437	0.12435	-0.00283
Proyectos	0.09488	0.72875	-0.01866
Marketing	0.17296	0.52846	0.54800
Marketing online	0.42268	0.22686	0.57227
Operativa	0.33031	0.41231	-0.05803
Financiera	0.65105	0.13718	-0.34043
Comunicación	0.48452	0.25049	0.29480
Transformación digital	0.88282	-0.12052	0.21540
TI	0.90308	-0.12938	0.09265
RRHH / Talento	0.71348	0.09495	-0.19009

Población: **Todas las empresas**

Variables observadas: **Impactos y resultados en las empresas**

Técnica: **Análisis factorial por componentes principales según la matriz de correlaciones**

Medida de adecuación de la muestra de Kaiser (MSA): **0.91964**

Método de prerrotación: **Varimax**

Método de rotación oblicua: **Quartimin**

Porcentaje de varianza explicada: **86.57%**

Media cuadrática de los residuos fuera de la diagonal: **0.06063**

Correlación entre factores

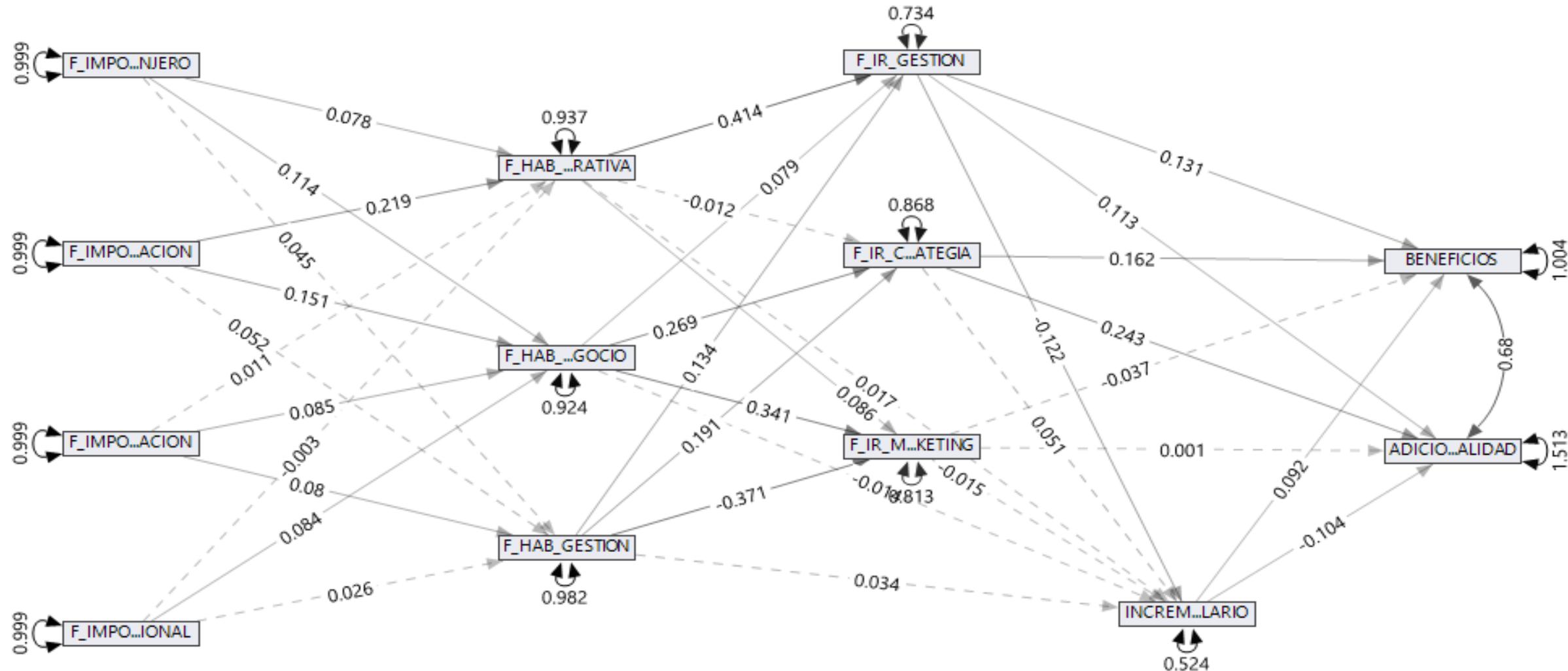
	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Factor 1	1.00000	0.56907	0.13605
Factor 2	0.56907	1.00000	0.04487
Factor 3	0.13605	0.04487	1.00000

# 6 | Estructura de efectos

Modelización por ecuaciones estructurales

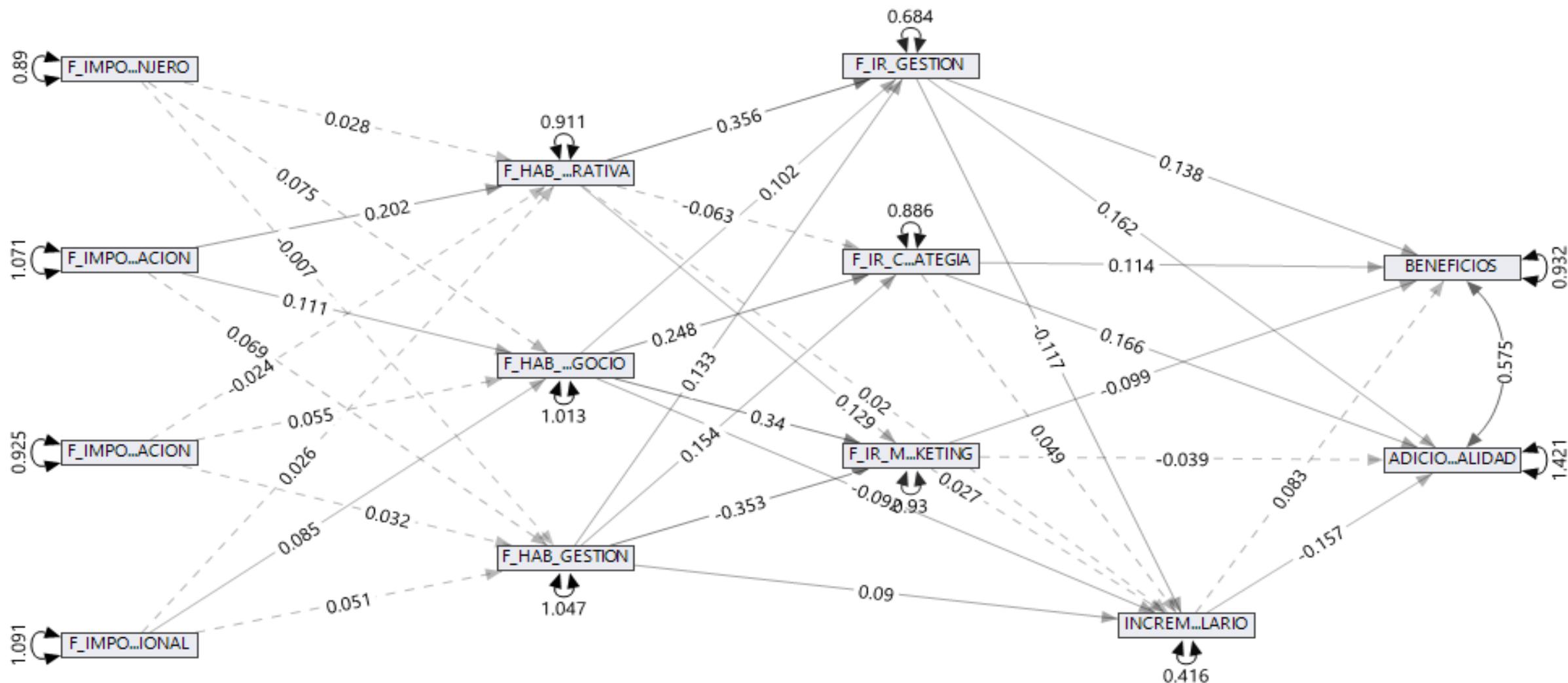
# Modelo de ecuaciones estructurales

Población de becarios



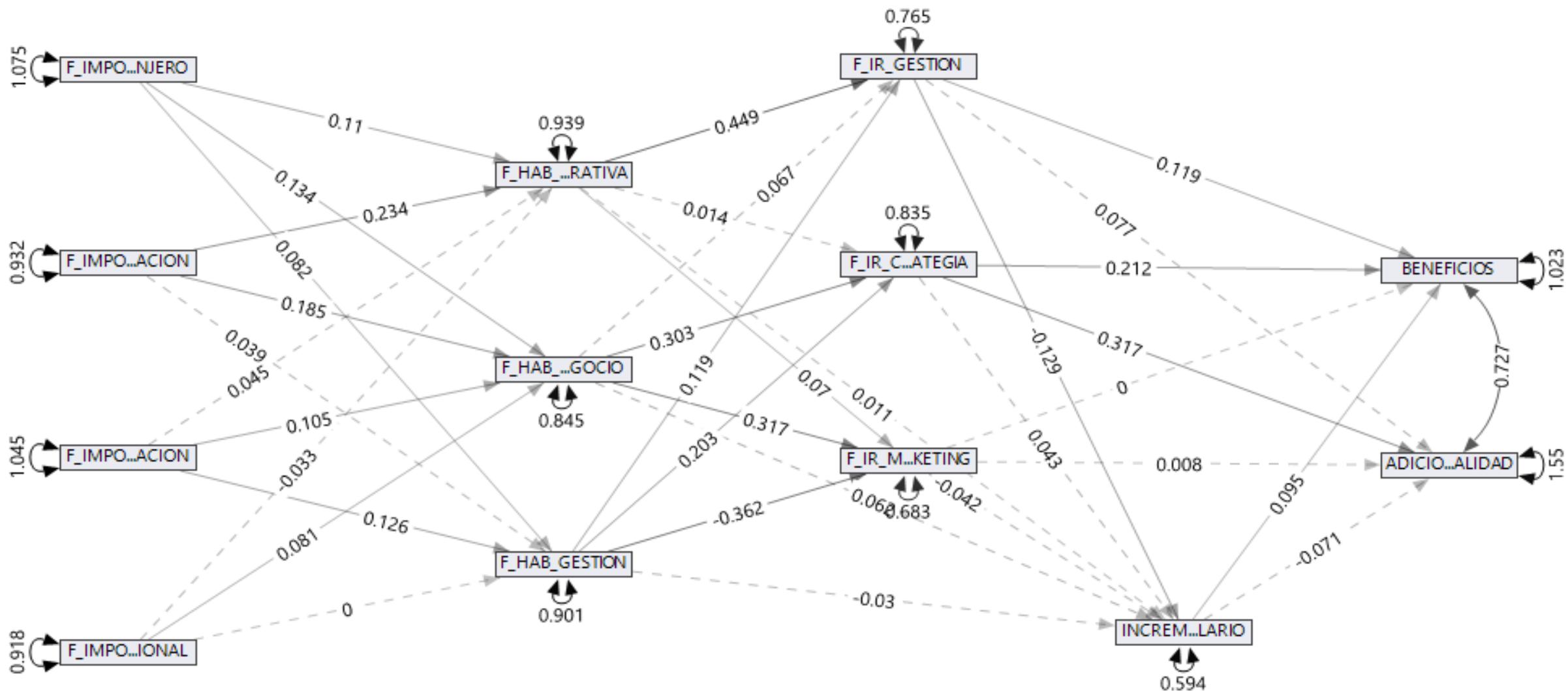
# Modelo de ecuaciones estructurales

Población de becarios, becarias mujeres



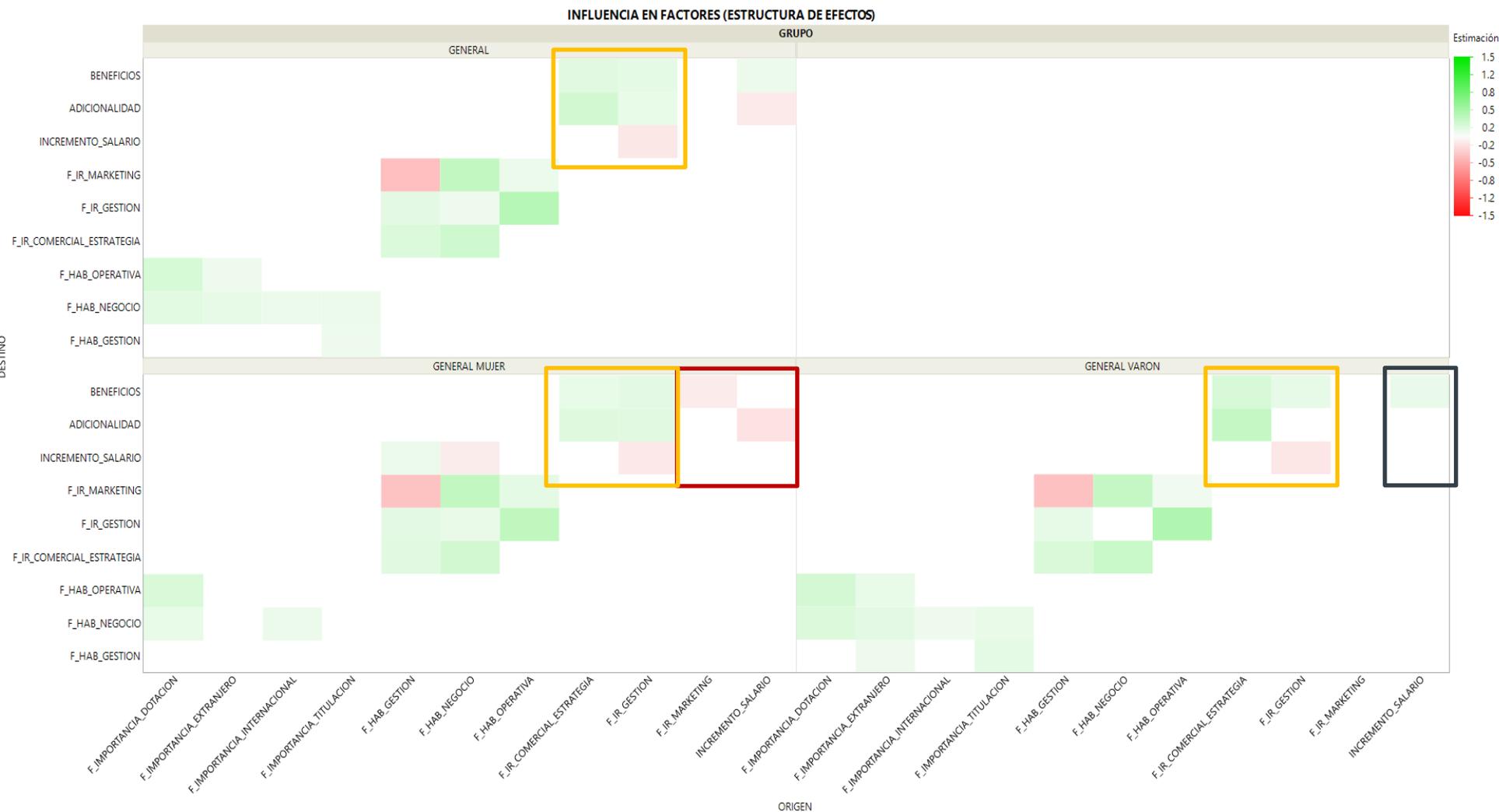
# Modelo de ecuaciones estructurales

Población de becarios, becarios varones



# Estructura de efectos (modelo de ecuaciones estructurales)

Población de becarios (todos los becarios)



En general, hay una relación positiva entre la impronta tanto de índole de gestión como comercial y el incremento salarial (recuadros amarillos).

Para las becarias mujeres hay una relación negativa tanto entre la impronta en marketing y los beneficios como entre el incremento salarial y la adicionalidad del programa (recuadro rojo).

Para los becarios varones hay una relación positiva entre el incremento salarial y los beneficios del programa (recuadro gris).

# Estructura de efectos (modelo de ecuaciones estructurales)

Población de becarios (por tipo de becario)

INFLUENCIA EN FACTORES (ESTRUCTURA DE EFECTOS)



La relación positiva entre la impronta de índole comercial y estratégica con el valor añadido se observa en todos los grupos menos en las becarias mujeres del tipo 2 (recuadros amarillos).

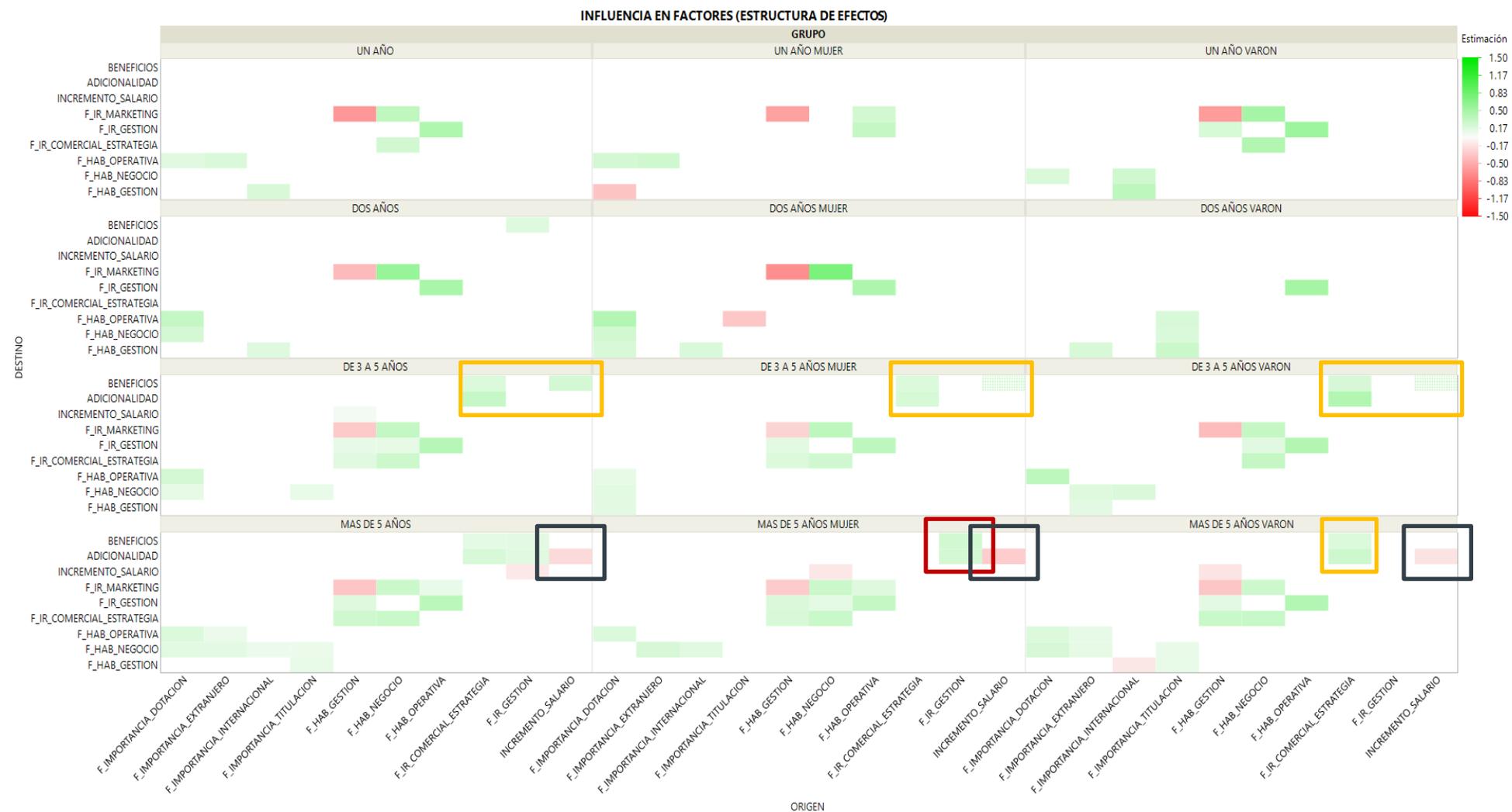
La relación positiva entre la impronta de índole de gestión con el valor añadido se observa en las becarias mujeres del tipo 2 y los varones del tipo 3 (recuadros rojos).

Para los becarios varones del tipo 1 y 3 así como para las becarias mujeres del tipo 2 hay una relación negativa entre la impronta en gestión y el incremento salarial (recuadros grises).

Para las becarias mujeres del tipo 3, hay una clara relación negativa entre el incremento del salario y la adicionalidad. (recuadro azul).

# Estructura de efectos (modelo de ecuaciones estructurales)

Población de becarios (por tiempo desde finalización de la beca)



En los dos primeros años no parece haber ninguna relación clara con el valor añadido.

La relación entre la impronta de índole comercial y estratégica y el valor añadido aparece a partir del tercer año al igual que una relación positiva entre el incremento del salario y los beneficios del programa (recuadros amarillos). La relación entre el incremento salarial y los beneficios tiene una confianza del 80% cuando se separa la población por género.

A partir del quinto año, para las becarias mujeres, esta relación deja su lugar a otra entre los impactos de índole de gestión y el valor añadido (recuadro rojo).

También a partir del quinto año, se observa una relación negativa entre el incremento salarial y la adicionalidad del programa (recuadro gris).

# 7 | Impacto para todos los becarios

Análisis de comparaciones múltiples de medias

Técnica de estimación de impacto



# Incidencia en impacto y resultado

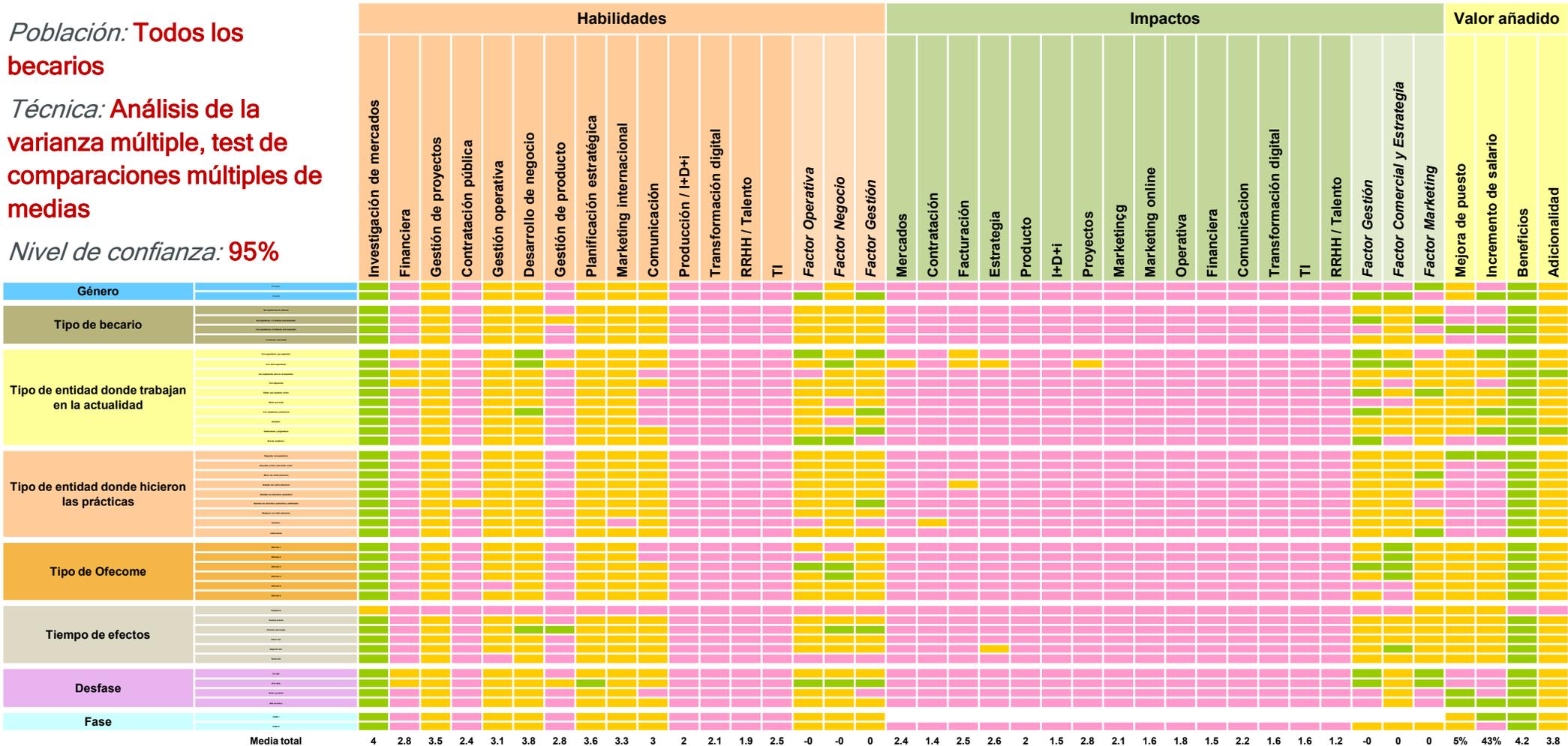
Todos los becarios

Tipos de Ofecome	Descripción
Ofecome 1	Oficinas pequeñas que atienden un alto número de países con niveles de desarrollo económico y tecnológico bajos.
Ofecome 2	Oficinas pequeñas que atienden países con dificultades de acceso a la información y baja calidad institucional.
Ofecome 3	Oficinas en países grandes y de actividad descentralizada y facilidad de acceso a la información empresarial.
Ofecome 4	Oficinas pequeñas que atienden más de un país pequeño con nivel de desarrollo intermedio.
Ofecome 5	Oficinas que atienden países grandes con nivel de desarrollo social, institucional y político muy alto.
Ofecome 6	Oficinas que atienden pocos países de actividad descentralizada y con nivel de desarrollo social, institucional y político alto.

**Población: Todos los becarios**

**Técnica: Análisis de la varianza múltiple, test de comparaciones múltiples de medias**

**Nivel de confianza: 95%**





# Estimación del impacto

## Becarios, Fase II

Tipos de Ofecome	Ofecome 1	Oficinas pequeñas que atienden un alto número de países con niveles de desarrollo económico y tecnológico bajos.
	Ofecome 2	Oficinas pequeñas que atienden países con dificultades de acceso a la información y baja calidad institucional.
	Ofecome 3	Oficinas en países grandes y de actividad descentralizada y facilidad de acceso a la información empresarial.
	Ofecome 4	Oficinas pequeñas que atienden más de un país pequeño con nivel de desarrollo intermedio.
	Ofecome 5	Oficinas que atienden países grandes con nivel de desarrollo social, institucional y político muy alto.
	Ofecome 6	Oficinas que atienden pocos países de actividad descentralizada y con nivel de desarrollo social, institucional y político alto.

**Población: Fase II**  
**Técnica: Regresión logística**  
**Nivel de confianza: 80% (claro), 90% (medio) y 99% (oscuro)**  
**Variables explicativas:**  
**Variables de logros**  
**Variable objetivo:**  
**ADICIONALIDAD de la política pública**

	Género		Tipo de entidad							Tipo de becario				Empresa en prácticas						Tipo de Ofecome						Tiempo de efectos			Desfase																							
	TODOS LOS BECARIOS	M (mujer)	V (varón)	Con experiencia y en expansión	Con cierta experiencia	Con experiencia pero no en expansión	Con baja cuota	Pymes que empiezan online	Micro que inicia	Con experiencia y estructura	Gobierno	Instituciones y organismos	Mundo académico	Sin experiencia, sin idiomas	Sin experiencia, 1-3 idiomas nivel avanzado	Con experiencia, 2-5 idiomas nivel avanzado	1-2 idiomas nivel medio	Pequeñas con experiencia	Pequeñas y micro que inician online	Micro con cierta estructura	Grandes con cierta estructura	Grandes con estructura productiva	Grandes con estructura productiva y certificación	Medianas con cierta estructura	Gobierno	Instituciones	Ofecome 1	Ofecome 2	Ofecome 3	Ofecome 4	Ofecome 5	Ofecome 6	Todavía no	Durante la beca	Primeros seis meses	Primer año	Segundo año	Tercer año	Un año	Dos años	Entre 3 y 5 años	Más de 5 años										
Factor Operativa				X	X				X		X						X								X																											
Factor Negocio			X																	X																																
Factor Gestión	X	X	X			X			X	X	X			X	X			X	X							X				X				X						X	X	X										
Investigación de mercados			X																																																	
Financiera	X	X													X					X																																
Gestión de proyectos						X			X		X								X	X										X																						
Contratación pública	X		X			X					X			X						X									X											X												
Gestión operativa			X			X																																														
Desarrollo de negocio			X																	X																																
Gestión de producto			X																																																	
Planificación estratégica																																																				
Marketing internacional																				X																																
Comunicación											X																																									
Producción / I+D+i									X																																											
Transformación digital				X													X																																			
RRHH / Talento					X																																															
TI																																																				

Los becarios de fase II reconocen adicionalidad en la adquisición de habilidades para la contratación pública, el marketing internacional y la gestión de producto en el corto plazo y en el área financiera en el largo plazo.

# Estimación del impacto

## Becarios, Fase II

Tipos de Ofecome	Ofecome 1	Oficinas pequeñas que atienden un alto número de países con niveles de desarrollo económico y tecnológico bajos.
	Ofecome 2	Oficinas pequeñas que atienden países con dificultades de acceso a la información y baja calidad institucional.
	Ofecome 3	Oficinas en países grandes y de actividad descentralizada y facilidad de acceso a la información empresarial.
	Ofecome 4	Oficinas pequeñas que atienden más de un país pequeño con nivel de desarrollo intermedio.
	Ofecome 5	Oficinas que atienden países grandes con nivel de desarrollo social, institucional y político muy alto.
	Ofecome 6	Oficinas que atienden pocos países de actividad descentralizada y con nivel de desarrollo social, institucional y político alto.

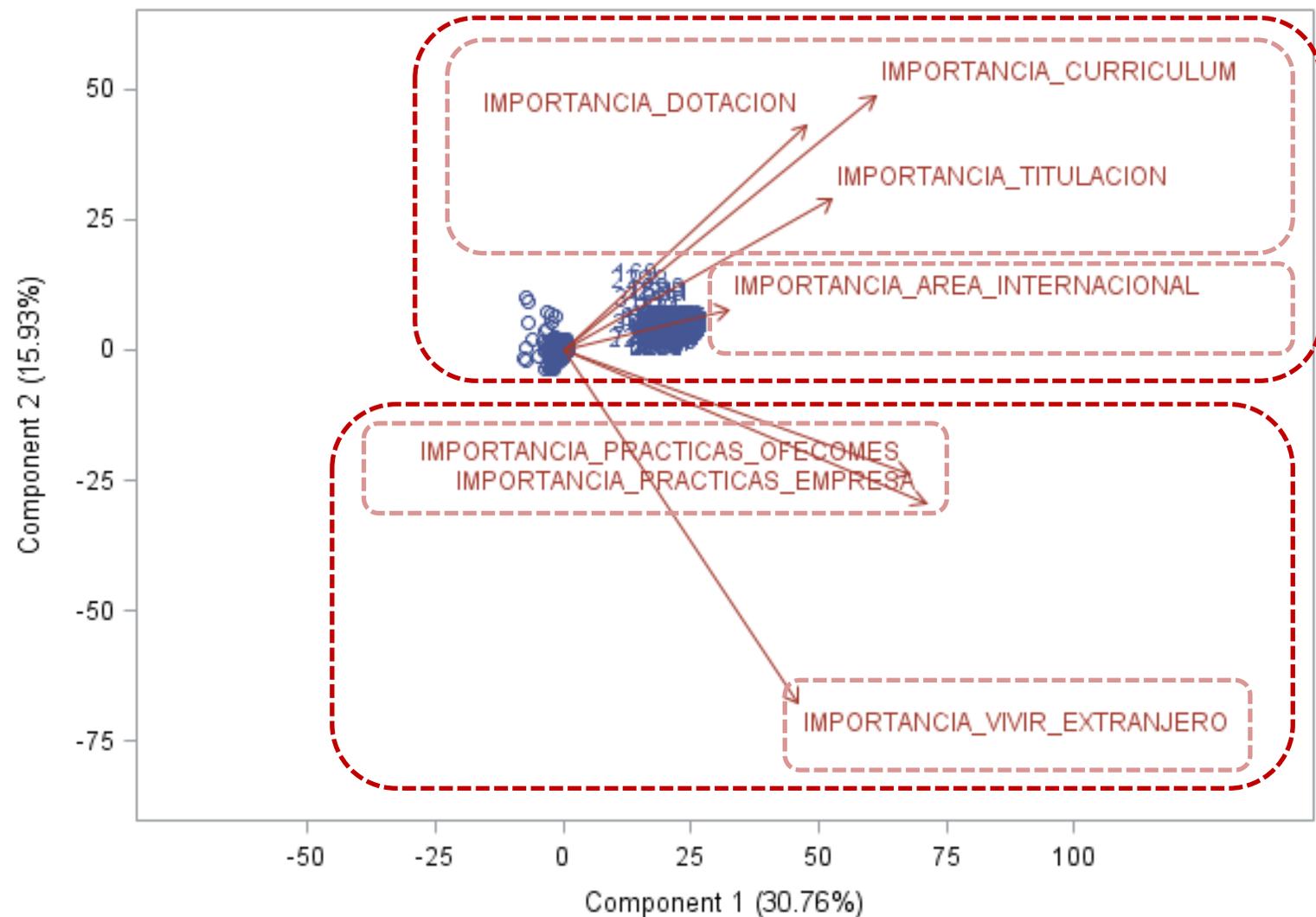
**Población: Fase II**  
**Técnica: Regresión logística**  
**Nivel de confianza: 80% (claro), 90% (medio) y 99% (oscuro)**  
**Variables explicativas:**  
**Variables de logros**  
**Variable objetivo:**  
**ADICIONALIDAD de la política pública**

	TODOS LOS BECARIOS	Género		Tipo de entidad							Tipo de becario				Empresa en prácticas						Tipo de Ofecome						Tiempo de efectos			Desfase																		
		M (mujer)	V (varón)	Con experiencia y en expansión	Con cierta experiencia	Con experiencia pero no en expansión	Con baja cuota	Pymes que empiezan online	Micro que inicia	Con experiencia y estructura	Gobierno	Instituciones y organismos	Mundo académico	Sin experiencia, sin idiomas	Sin experiencia, 1-3 idiomas nivel avanzado	Con experiencia, 2-5 idiomas nivel avanzado	1-2 idiomas nivel medio	Pequeñas con experiencia	Pequeñas y micro que inician online	Micro con cierta estructura	Grandes con cierta estructura	Grandes con estructura productiva	Grandes con estructura productiva y certificación	Medianas con cierta estructura	Gobierno	Instituciones	Ofecome 1	Ofecome 2	Ofecome 3	Ofecome 4	Ofecome 5	Ofecome 6	Todavía no	Durante la beca	Primeros seis meses	Primer año	Segundo año	Tercer año	Un año	Dos años	Entre 3 y 5 años	Más de 5 años						
Impactos	Factor Gestión	X	X		X				X	X					X											X	X													X			X					
	Factor Comercial y Estrategia									X						X										X	X	X	X																			
	Factor Marketing					X												X																														
	Mercados																											X	X																			
	Contratación																																															
	Facturación																																															
	Estrategia										X																																					
	Producto																																															
	I+D+i																																															
	Proyectos																																															
	Marketing																																															
	Marketing online																																															
	Operativa																																															
	Financiera																																															
	Comunicación																																															
Transformación digital																																																
TI	X																																															
RRHH / Talento	X	X																																														
Mejora de condiciones	Incremento de salario		X																																													
	Mejora del puesto			X																																												

Los becarios de fase II reconocen adicionalidad cuando han dejado su impronta en el corto plazo en la mejora en la operativa/logística internacional, en un incremento en la facturación o en la mejora de la transformación digital, y, en el caso de los becarios varones, en la mejora en la dirección de talento en el largo plazo. También reconocen esta adicionalidad cuando han experimentado un incremento de salario entre los primeros seis meses y el primer año tras finalizar la beca, aunque no entre las becarias mujeres.

# Motivaciones

Todos los becarios



## Grupo 1

- ✓ La dotación de la beca era buena
- ✓ El prestigio de ICEX en mi currículum
- ✓ Quería completar mi educación con un máster

## Grupo 2

- ✓ Me gustó el área internacional durante mis estudios

## Grupo 3

- ✓ Quería hacer prácticas en una oficina comercial en el extranjero
- ✓ Quería hacer prácticas en una empresa en el área internacional

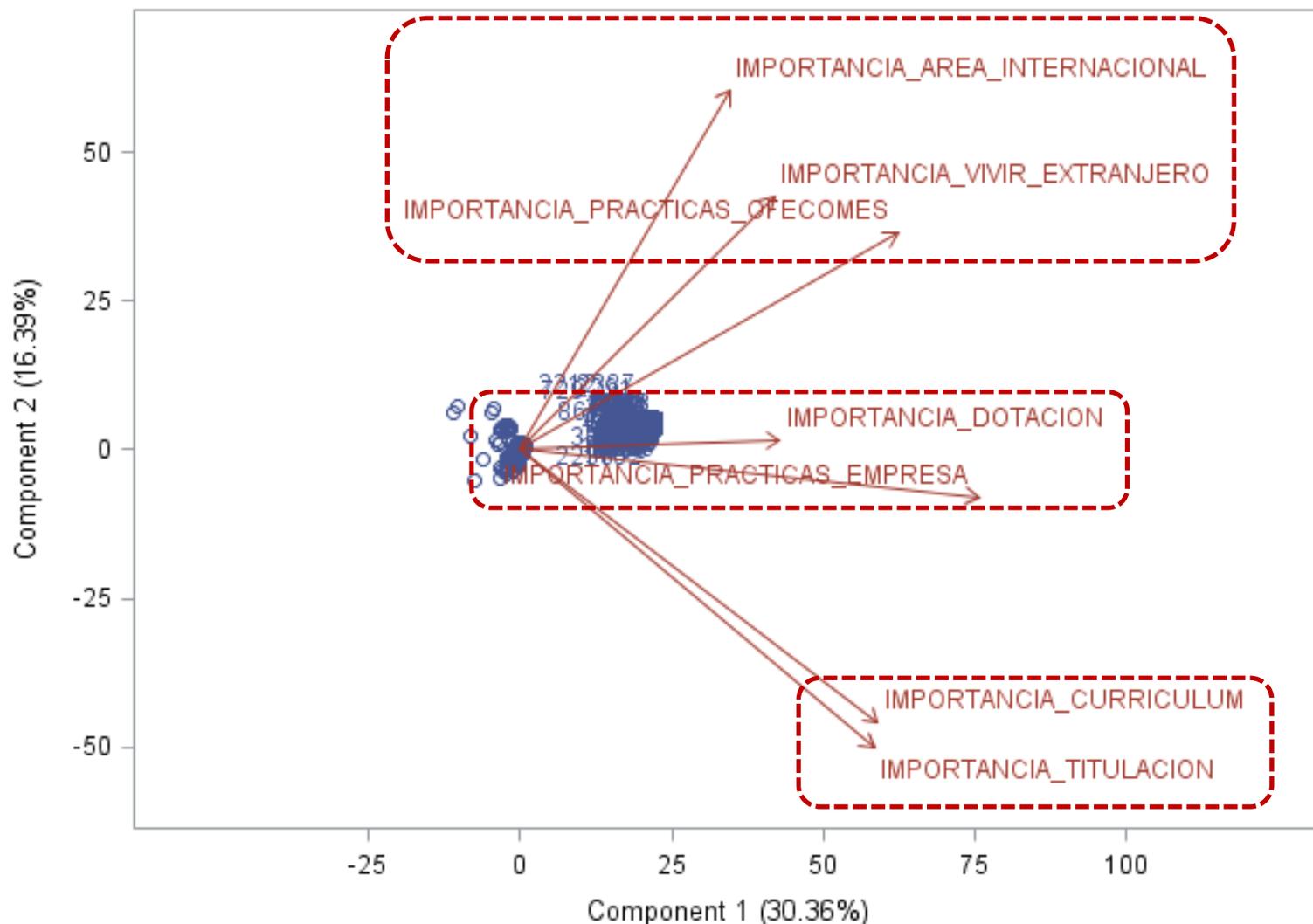
## Grupo 4

- ✓ Quería tener la experiencia de haber vivido en el extranjero

Los grupos 1 y 2 tienen cierta relación, al igual que los grupos 3 y 4.

# Motivaciones

Becarios, Fase II



## Grupo 1

- ✓ Quería tener la experiencia de haber vivido en el extranjero
- ✓ Me gustó el área internacional durante mis estudios
- ✓ Quería hacer prácticas en una oficina comercial en el extranjero

## Grupo 2

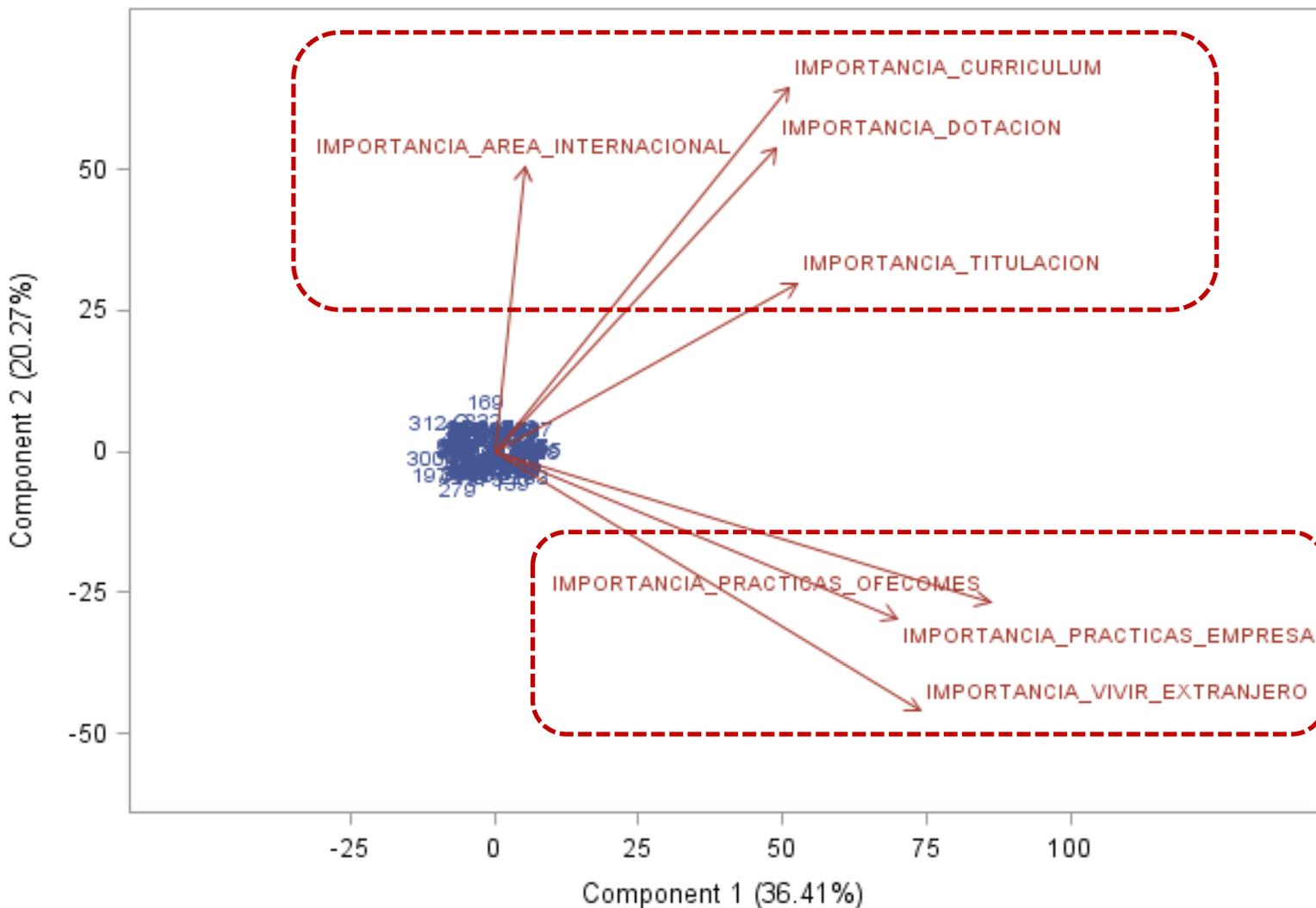
- ✓ La dotación de la beca era buena
- ✓ Quería hacer prácticas en una empresa en el área internacional

## Grupo 3

- ✓ El prestigio de ICEX en mi currículum
- ✓ Quería completar mi educación con un máster.

# Motivaciones

## Becarios, Fase I



### Grupo 1

- ✓ Me gustó el área internacional durante mis estudios
- ✓ La dotación de la beca era buena
- ✓ El prestigio de ICEX en mi currículum
- ✓ Quería completar mi educación con un máster.

### Grupo 2

- ✓ Quería tener la experiencia de haber vivido en el extranjero
- ✓ Quería hacer prácticas en una oficina comercial en el extranjero
- ✓ Quería hacer prácticas en una empresa en el área internacional.

# Preferencias

Todos los becarios

Hay dos ejes independientes que enfrentan grupos de preferencias.

Eje 1. Enfrenta los siguientes grupos de preferencias:

✓ Grupo 1

- ✓ Posibilidad de rotar entre las Ofecome.
- ✓ Posibilidad de extender el periodo de prácticas en la Ofecome.

✓ Grupo 2

- ✓ Bolsa de empleo para ICEX, Ofecome y empresas internacionalizadas
- ✓ Prácticas retribuidas en empresa

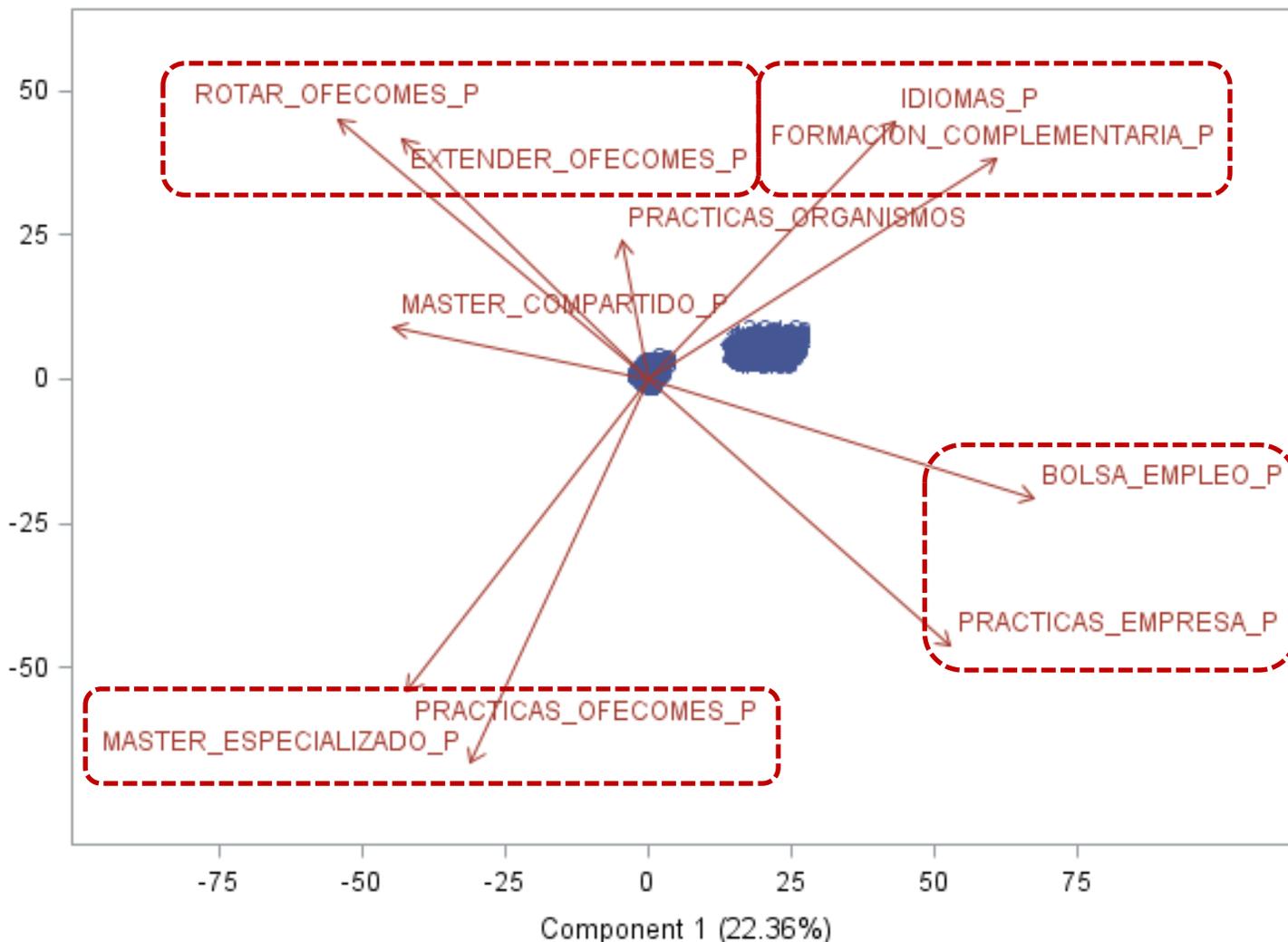
Eje 2. Enfrenta los siguientes grupos de preferencias:

✓ Grupo 3

- ✓ Clases de idiomas durante las prácticas en la Ofecome.
- ✓ Posibilidad de formación complementaria.

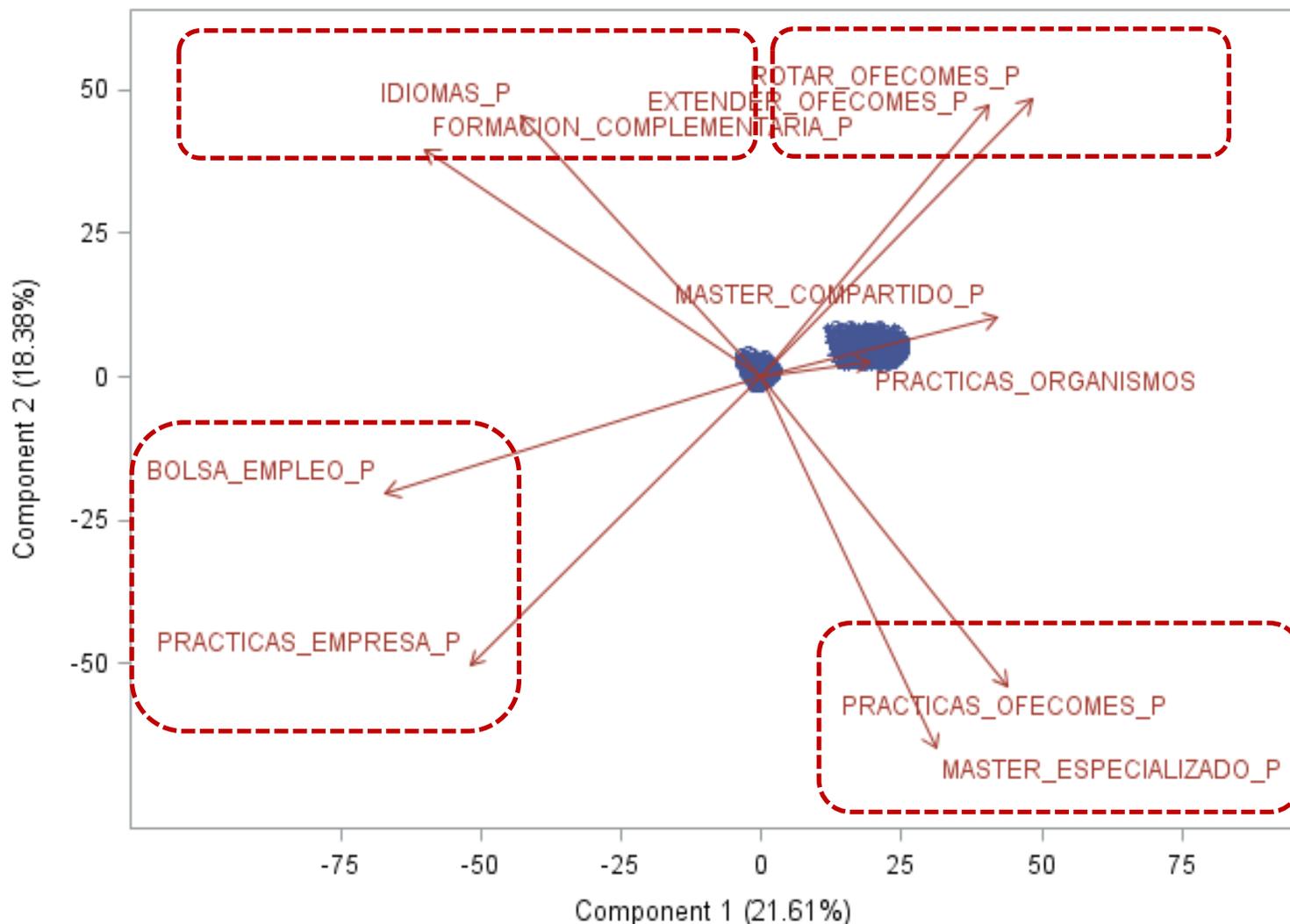
✓ Grupo 4

- ✓ Un máster especializado en comercio internacional.
- ✓ Prácticas retribuidas en las Ofecome



# Preferencias

## Becarios, Fase II



Hay dos ejes independientes que enfrentan grupos de preferencias.

Eje 1. Enfrenta los siguientes grupos de preferencias:

✓ Grupo 1

- ✓ Posibilidad de rotar entre las Ofecome.
- ✓ Posibilidad de extender el periodo de prácticas en la Ofecome.

✓ Grupo 2

- ✓ Bolsa de empleo para ICEX, Ofecome y empresas internacionalizadas
- ✓ Prácticas retribuidas en empresa

Eje 2. Enfrenta los siguientes grupos de preferencias:

✓ Grupo 3

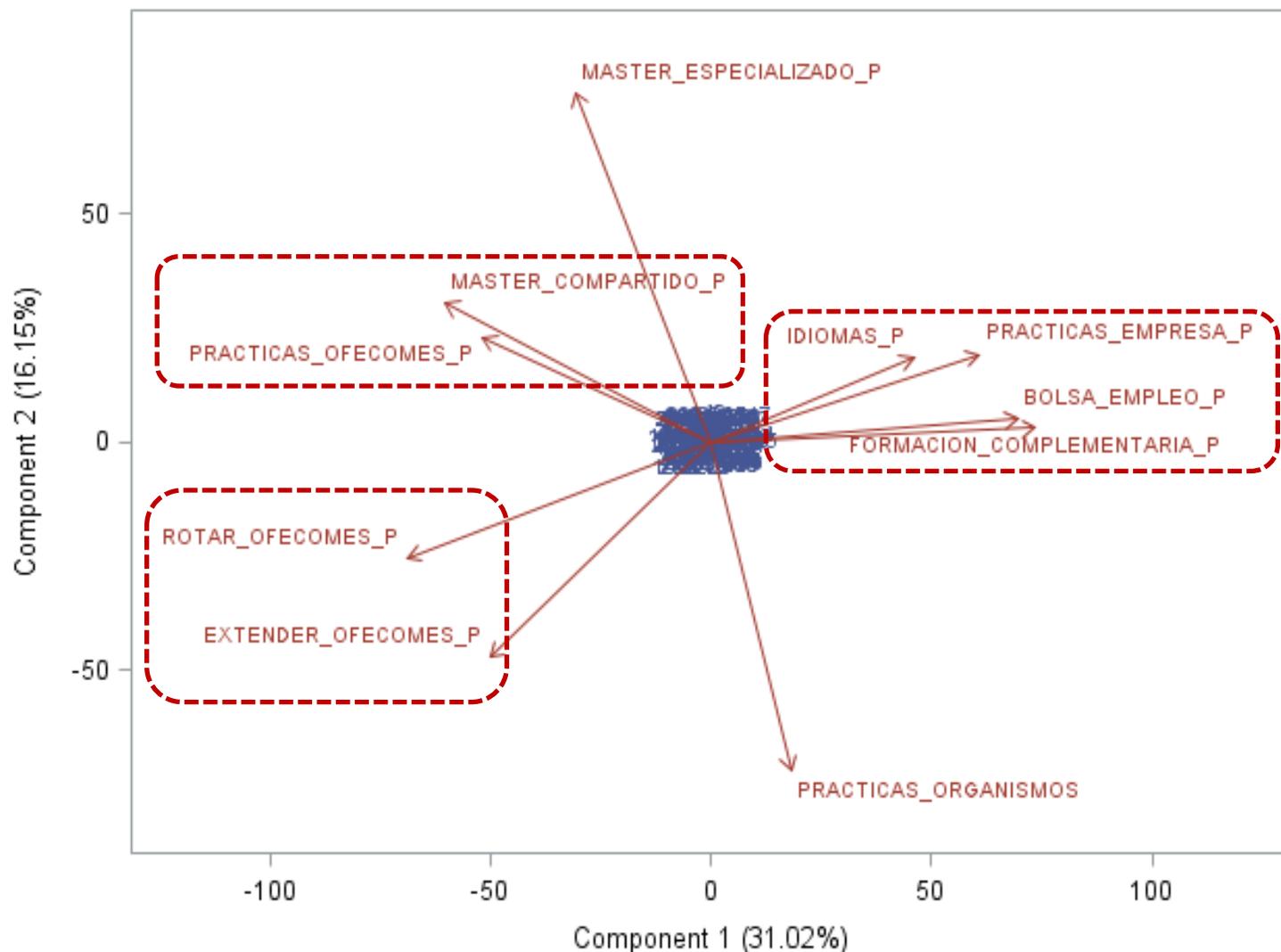
- ✓ Clases de idiomas durante las prácticas en la Ofecome.
- ✓ Posibilidad de formación complementaria.

✓ Grupo 4

- ✓ Un máster especializado en comercio internacional.
- ✓ Prácticas retribuidas en las Ofecome

# Preferencias

## Becarios, Fase I



Hay dos ejes independientes que enfrentan algunas preferencias.

Eje 1. Enfrenta las siguientes preferencias:

- ✓ Un máster especializado en comercio internacional.
- ✓ Prácticas retribuidas en organismos públicos internacionales

Eje 2. Enfrenta los siguientes grupos de preferencias:

✓ Grupo 1

- ✓ Posibilidad de rotar entre las Ofecome.
- ✓ Posibilidad de extender el periodo de prácticas en la Ofecome.

✓ Grupo 2

- ✓ Clases de idiomas durante las prácticas en la Ofecome.
- ✓ Prácticas retribuidas en empresa
- ✓ Bolsa de empleo para ICEX, Ofecome y empresas internacionalizadas
- ✓ Posibilidad de formación complementaria.

Hay un grupo aparte formado por:

- ✓ Prácticas retribuidas en las Ofecome
- ✓ Titulación y periodo docente de máster compartido con universidades en otros países

# 8 | Comparación del impacto según género



# 9 | Análisis de comentarios

Minería de textos

# Análisis de comentarios para la mejora de las becas

**Objetivo** Ver las agrupaciones naturales entre los comentarios y diferentes características de los becarios y becarias de ICEX.

**Procedimiento** Hemos sometido a un **análisis semántico de texto** los comentarios para mejorar el programa de becas de ICEX.

Después hemos construido **mapas de calor** entre las clases latentes y las características relevantes según el siguiente código de color:

<i>Aspecto a potenciar</i>
<i>Aspecto a mantener</i>
<i>Aspecto a suprimir</i>

# Comentarios: relación de clases latentes

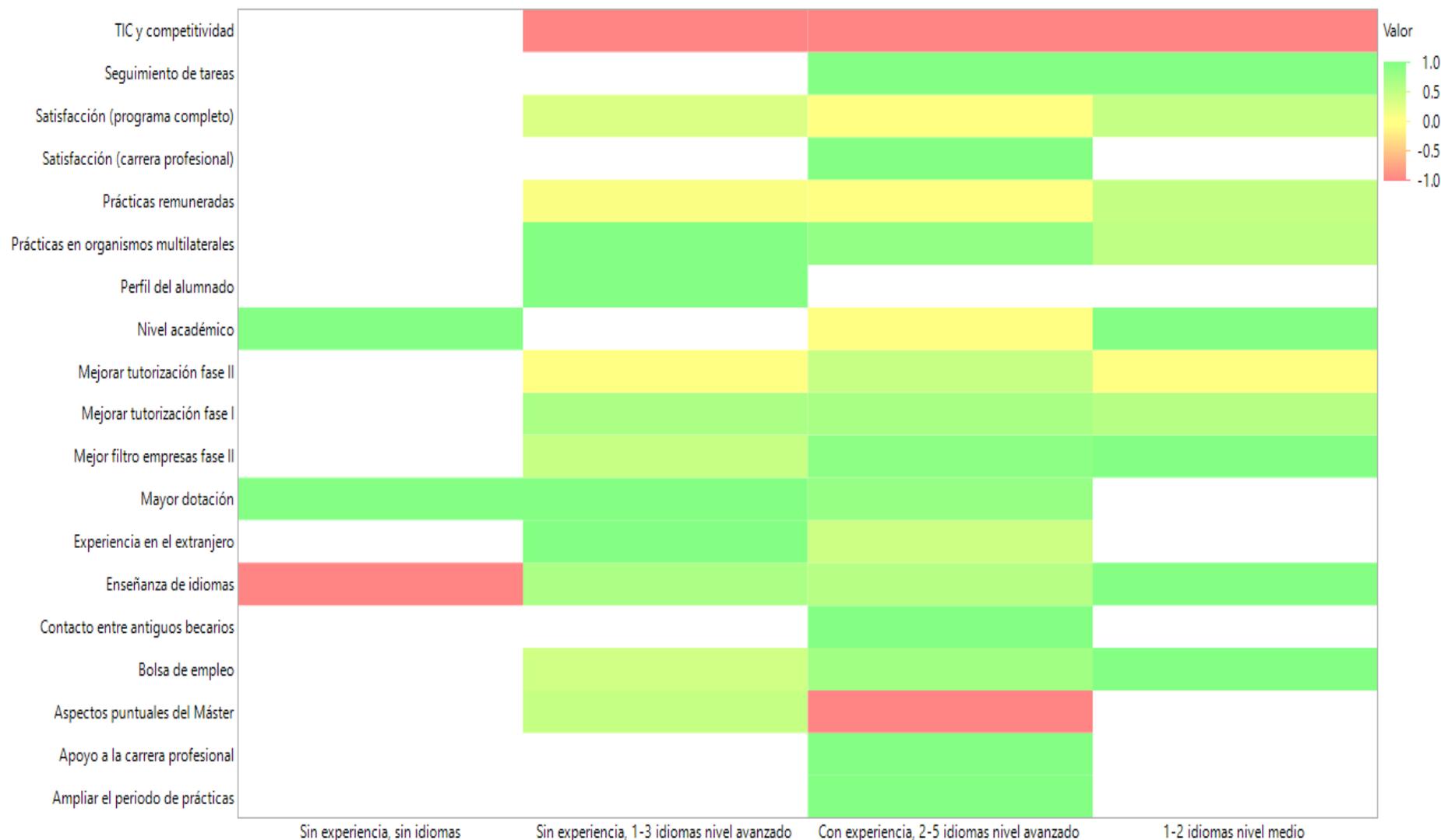
Clase latente	Descripción
<i>Ampliar el periodo de prácticas</i>	<i>Posibilidad de aumentar la duración de las prácticas, sobre todo en Ofecom.es.</i>
<i>Apoyo a la carrera profesional</i>	<i>Potenciar el desarrollo de la carrera profesional de los becarios. Se menciona explícitamente la sensación de que las becas constituye una provisión de mano de obra barata para cierto tipo de empresa.</i>
<i>Aspectos puntuales del Máster</i>	<i>Suprimir ciertos aspectos puntuales del máster, como el TFM, que consideran repetitivo y sin interés, o algunas asignaturas poco relevantes, o potenciar el bilingüismo.</i>
<i>Bolsa de empleo</i>	<i>Bolsa de empleo al terminar las prácticas.</i>
<i>Contacto entre antiguos becarios</i>	<i>Red de contactos con antiguos alumnos.</i>
<i>Enseñanza de idiomas</i>	<i>Clases de idiomas en Ofecom.es.</i>
<i>Experiencia en el extranjero</i>	<i>La experiencia personal en el extranjero.</i>
<i>Mantener el programa</i>	<i>Mantener el programa sin cambios.</i>
<i>Mayor dotación</i>	<i>Aumentar la dotación de la beca y mejorar los apoyos económicos para asegurar la igualdad de oportunidades en todas las fases.</i>
<i>Mejor filtro empresas fase II</i>	<i>Mejorar la selección de las empresas de la segunda fase. Se menciona explícitamente que en algunos casos las empresas buscan solo mano de obra barata y que hay empresas en fase II sin ninguna actividad internacional.</i>
<i>Mejorar tutorización fase I</i>	<i>Mejorar el plan de prácticas en las Ofecom.es así como el papel del tutor.</i>
<i>Mejorar tutorización fase II</i>	<i>Mejorar el plan de prácticas en las empresas de fase II así como el papel del tutor.</i>
<i>Nivel académico</i>	<i>Mantener o mejorar la calidad y exigencia académica del máster, con mención explícita a la calidad del profesorado.</i>
<i>Perfil del alumnado</i>	<i>Diversificar los perfiles de personas que acceden al programa y tener en cuenta estos perfiles a la hora de elegir la empresa en la fase II.</i>
<i>Periodo entre fases</i>	<i>Disminuir el tiempo entre el fin de master y la entrada en la Ofecom.es.</i>
<i>Prácticas en organismos multilaterales</i>	<i>Prácticas en organismos multilaterales.</i>
<i>Prácticas remuneradas</i>	<i>Prácticas remuneradas tanto en Ofecom.es como en empresas internacionalizadas.</i>
<i>Satisfacción (carrera profesional)</i>	<i>En general, satisfacción por lo que ha supuesto el programa para su carrera profesional.</i>
<i>Satisfacción (programa completo)</i>	<i>En general, satisfacción con la estructura del programa y el aprendizaje que les ha supuesto.</i>
<i>Seguimiento de tareas</i>	<i>Realización desde ICEX de un seguimiento de las tareas encomendadas tanto en las Ofecom.es como en las empresas de fase II.</i>
<i>TIC y competitividad</i>	<i>Suprimir el examen sobre TIC y el fomento de la competitividad entre becarios en el máster.</i>

# Análisis de comentarios

## Tipo de becario

Piden potenciar la enseñanza de idiomas quienes tienen nivel previo de idiomas. Los perfiles con experiencia previa y mejor nivel de idiomas piden ampliar el período de prácticas y potenciar el apoyo a la carrera profesional del talento joven.

- Aspecto a potenciar*
- Aspecto a mantener*
- Aspecto a suprimir*



# Análisis de comentarios

## Tipo de entidad

Piden potenciar el apoyo a la carrera profesional del talento joven quienes trabajan en la actualidad en instituciones u organismos. Piden mejorar el nivel académico del máster quienes trabajan en pymes que empiezan online o microempresas que se inician en la exportación.

- Aspecto a potenciar
- Aspecto a mantener
- Aspecto a suprimir

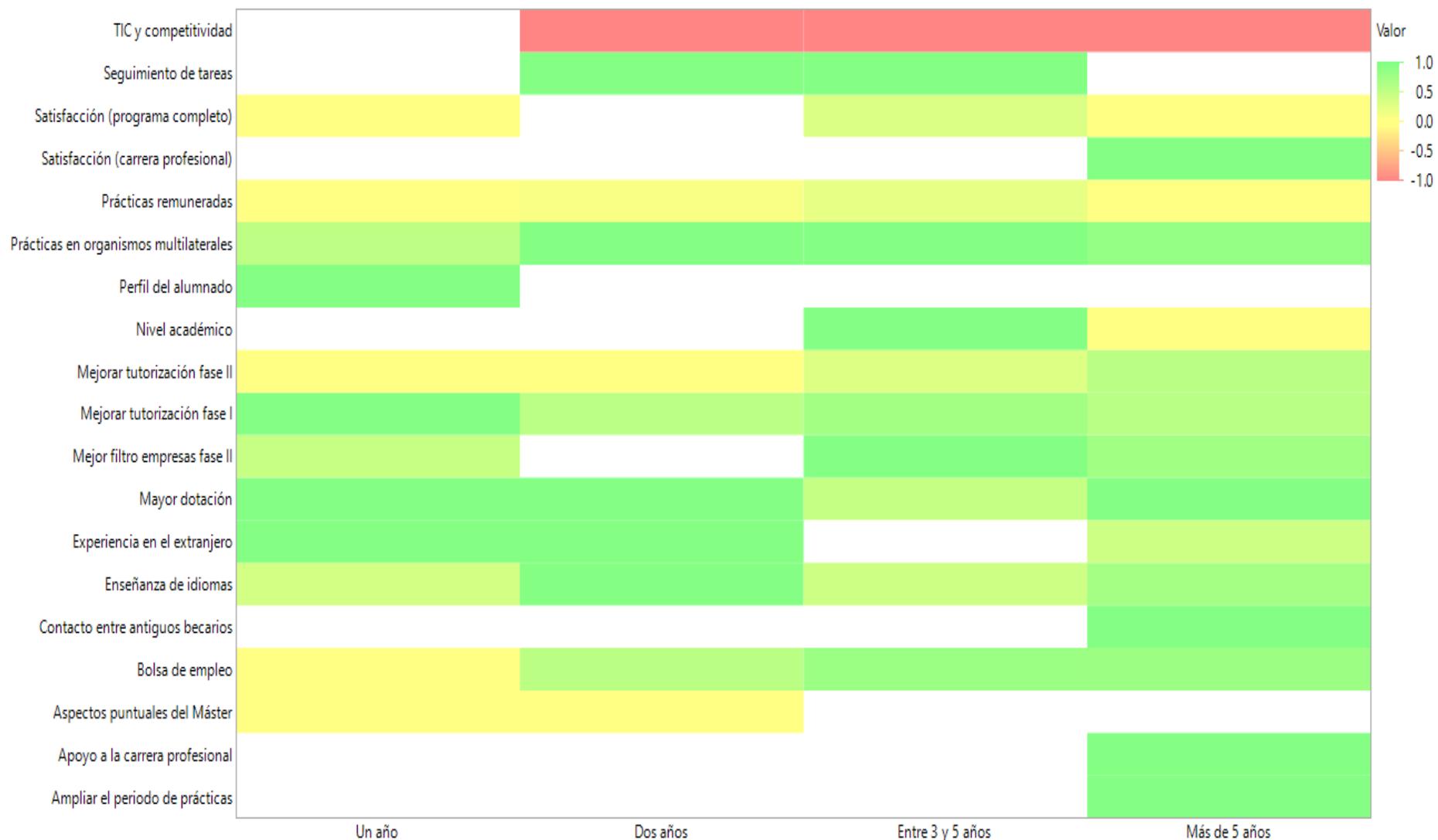


# Análisis de comentarios

## Desfase

Piden ampliar el período de prácticas y potenciar el apoyo a la carrera profesional del talento joven quienes fueron becarios hace más de 5 años. También son los que manifiestan satisfacción con lo que ha supuesto para su carrera profesional.

- Aspecto a potenciar
- Aspecto a mantener
- Aspecto a suprimir



# Análisis de comentarios

## Fase y género

Los chicos que han terminado la fase II piden ampliar el período de prácticas y potenciar el apoyo a la carrera profesional del talento joven. Las chicas muestran satisfacción con lo que ha supuesto para su carrera profesional y piden potenciar la experiencia en el extranjero. Aquellas que solo han terminado la fase I piden un mayor seguimiento por ICEX de las tareas encomendadas.

- Aspecto a potenciar
- Aspecto a mantener
- Aspecto a suprimir



# 10 | Carrera profesional y brecha de género

Extracto del informe descriptivo sobre brecha de género

Análisis secuencial

# Brecha de género

## Población de becarios

**Bloque sobre brecha de género** Aspectos en los que se puede materializar la brecha de género. Un 0 indica estar totalmente en desacuerdo y un 5, totalmente de acuerdo.

- ✓ GENERO\_RETRIBUCION: Perfiles equivalentes al mío obtienen mayor retribución salarial por realizar las mismas actividades que yo.
- ✓ GENERO\_PRIMA: Perfiles equivalentes al mío obtienen mayor prima salarial que yo.
- ✓ GENERO\_ASCENSO: Perfiles equivalentes al mío tienen más posibilidades de ascender que yo.
- ✓ GENERO\_RELEVANCIA: A perfiles equivalentes al mío les asignan mayor número proyectos o tareas importantes que a mí.
- ✓ GENERO\_SATISFACCION: Siento satisfacción y realización por el esfuerzo dedicado en mis actividades laborales.
- ✓ GENERO\_CONCILIACION: Me es fácil conciliar mi vida personal (cuidado - formación – ocio) y mi vida laboral.
- ✓ GENERO\_FORMACION: No tengo problemas en cursar toda aquella formación que necesito o me es de interés.

En estos aspectos, **en perfil similar se incluye formación, experiencia, antigüedad, actividades realizadas, objetivos y cargo similar**. Preguntábamos este bloque en tres momentos del tiempo:

- ✓ Nada más terminar la beca.
- ✓ Cinco años tras terminar la beca. **Se añade el sufijo \_5Y a la variable.**
- ✓ Diez años tras terminar la beca. **Se añade el sufijo \_10Y a la variable.**

# Brecha de género

Todos los becarios

- Ofecome 1 Oficinas pequeñas que atienden un alto número de países con niveles de desarrollo económico y tecnológico bajos.
- Ofecome 2 Oficinas pequeñas que atienden países con dificultades de acceso a la información y baja calidad institucional.
- Ofecome 3 Oficinas en países grandes y de actividad descentralizada y facilidad de acceso a la información empresarial.
- Ofecome 4 Oficinas pequeñas que atienden más de un país pequeño con nivel de desarrollo intermedio.
- Ofecome 5 Oficinas que atienden países grandes con nivel de desarrollo social, institucional y político muy alto.
- Ofecome 6 Oficinas que atienden pocos países de actividad descentralizada y con nivel de desarrollo social, institucional y político alto.

*Población:* Todos los becarios

*Técnica:* Análisis de la varianza múltiple, test de comparaciones múltiples de medias

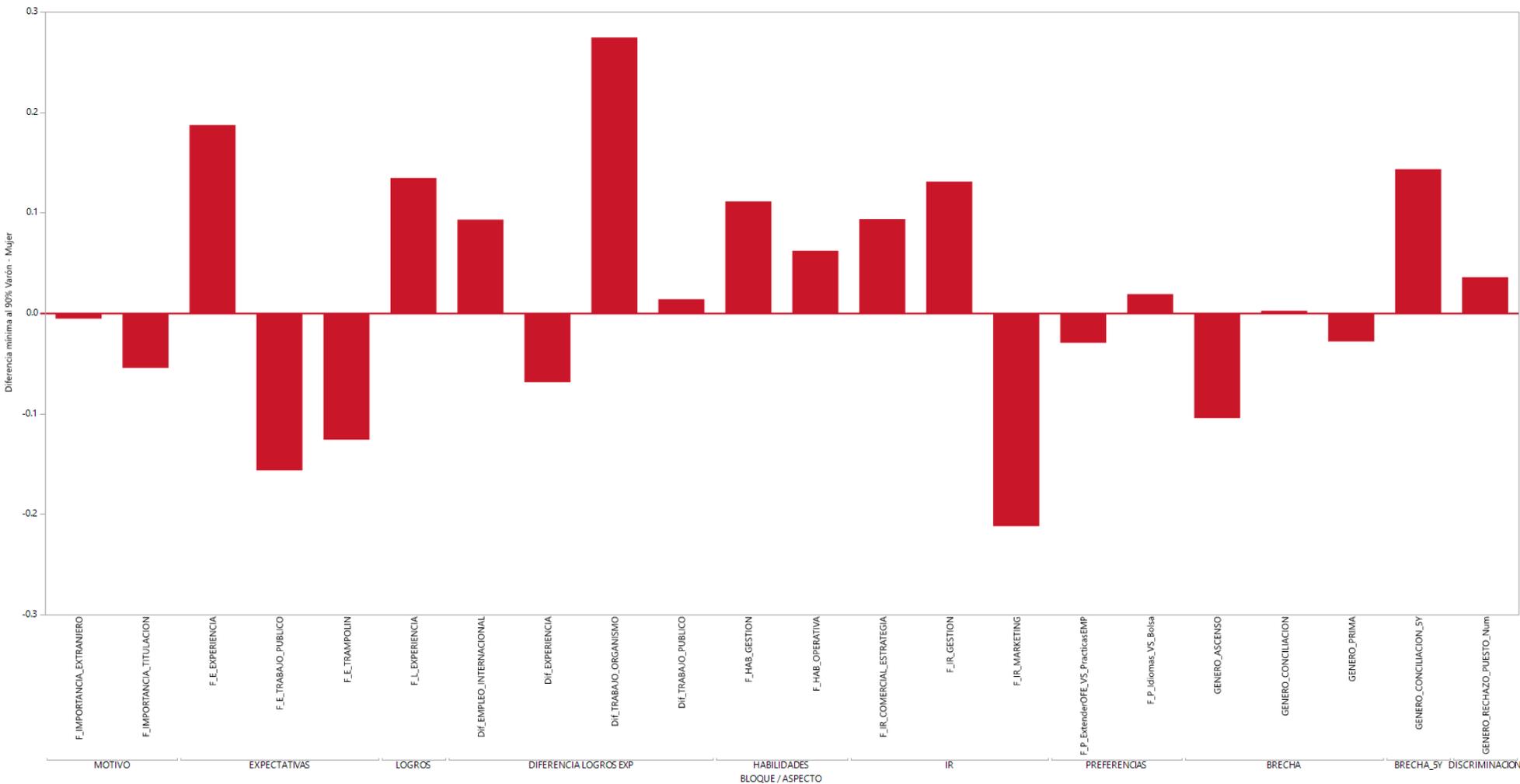
*Nivel de confianza:* 95%

		Al terminar la beca						Cinco años después de la beca						Diez años después de la beca						Discriminación				
		Retribución	Prima	Ascenso	Relevancia	Satisfacción	Conciliación	Formación	Retribución	Prima	Ascenso	Relevancia	Satisfacción	Conciliación	Formación	Retribución	Prima	Ascenso	Relevancia	Satisfacción	Conciliación	Formación	Rechazó puesto	Trabajo no remunerado
<b>Género</b>																								
<b>Tipo de becario</b>																								
<b>Tipo de entidad donde trabajan en la actualidad</b>																								
<b>Tipo de entidad donde hicieron las prácticas</b>																								
<b>Tipo de Ofecomes</b>																								
<b>Tiempo de efectos</b>																								
<b>Desfase</b>																								
<b>Fase</b>																								
	<b>Media total</b>	2.0	2.0	1.7	1.3	3.8	3.4	3.7	1.8	1.8	1.6	1.3	4.0	3.5	3.8	1.5	1.6	1.6	1.1	4.1	3.9	4.0	27%	2.7

Las variables **Retribución, Prima, Ascenso, Relevancia y Trabajo no remunerado** tienen un enunciado negativo. Valores altos implican percepción negativa. Valores bajos, percepción positiva.

# Diferencias por género

## Población de becarios



Los **becarios** tienen una mayor expectativa en adquirir experiencia para montar un negocio o ser director, adquieren más habilidades en gestión y operativa y manifiestan una mejor posibilidad de conciliar 5 años tras terminar la beca. También es más probable que hayan rechazado un ascenso o puesto de mayor prestigio.

Las **becarias** tienen una mayor expectativa en impulsar su carrera y en poder trabajar en organismo público, manifiestan haber dejado una mayor impronta en la empresa en temas de marketing y se quejan de tener menos probabilidad de ascender tras terminar la beca.

# Carrera profesional y evolución de la brecha de género

Se pretende mostrar la **carrera profesional** de los becarios de ICEX de forma diferenciada por tipo y género del becario.

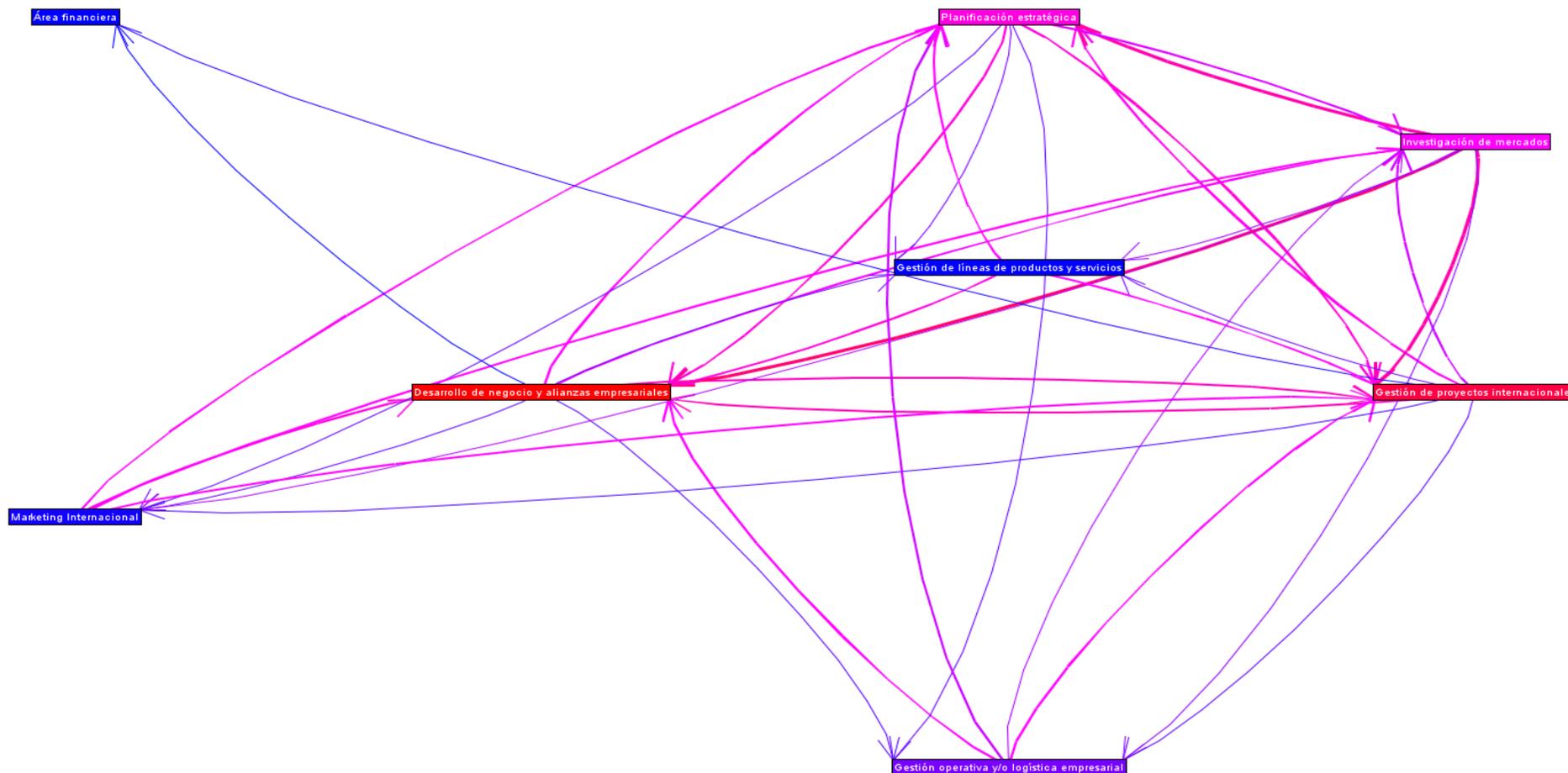
Para ello, se ha incluido en el cuestionario un bloque donde preguntábamos sobre el **área funcional** donde han trabajado, el **puesto desempeñado** y el **sueldo**.

Se preguntó por todas estas cuestiones en tres momentos del tiempo:

- ✓ Primer trabajo tras terminar las prácticas en la empresa.
- ✓ Cinco años tras terminar las prácticas en la empresa.
- ✓ Diez años tras terminar las prácticas en la empresa.

# Áreas funcionales

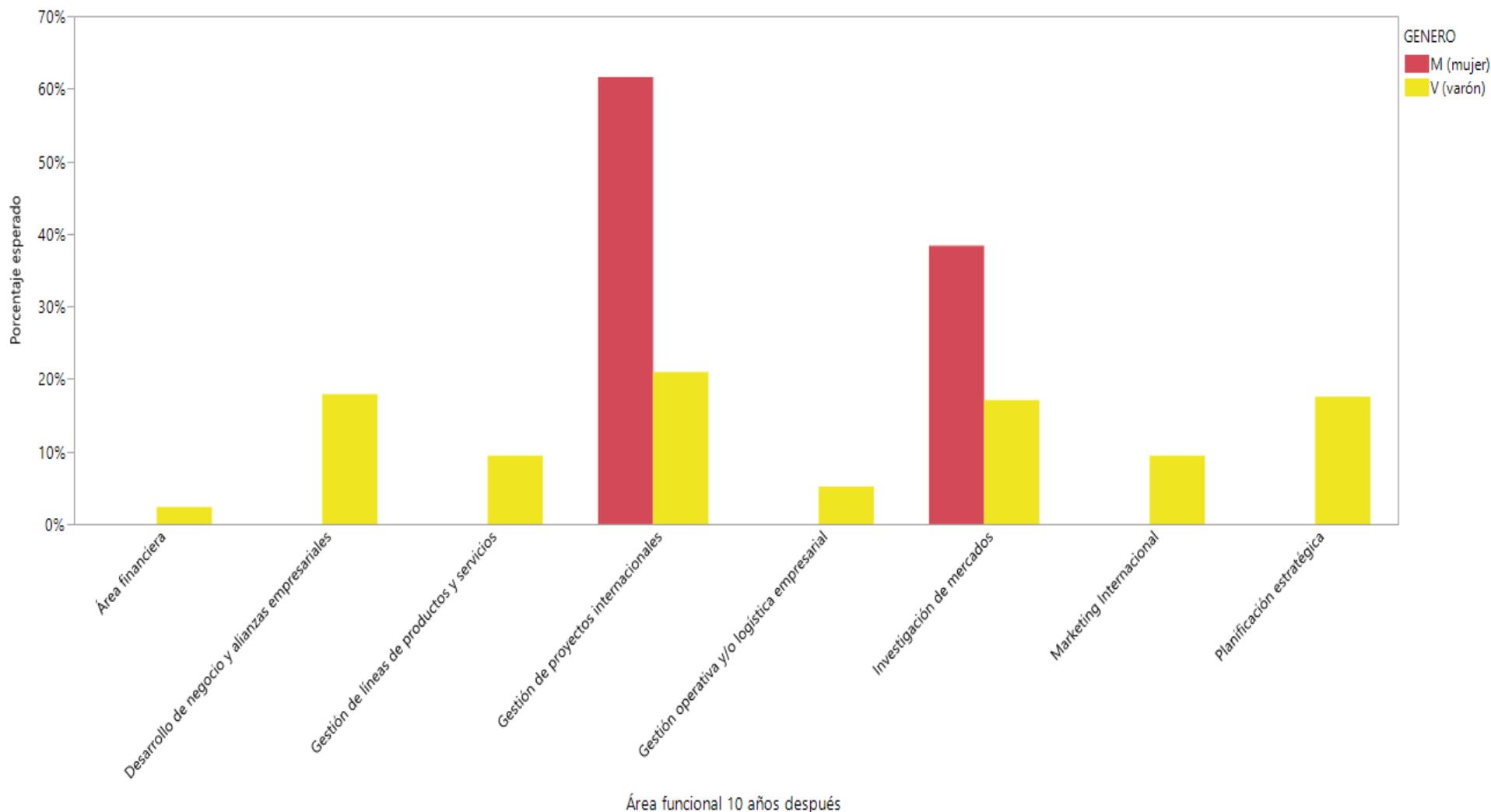
Todos los becarios



En general, las áreas a que más se dedican son el desarrollo de negocio y alianzas empresariales y la gestión de proyectos internacionales, seguidas de la investigación de mercados y la planificación estratégica.

# Áreas funcionales

Becarios sin experiencia, 1-3 idiomas nivel avanzado

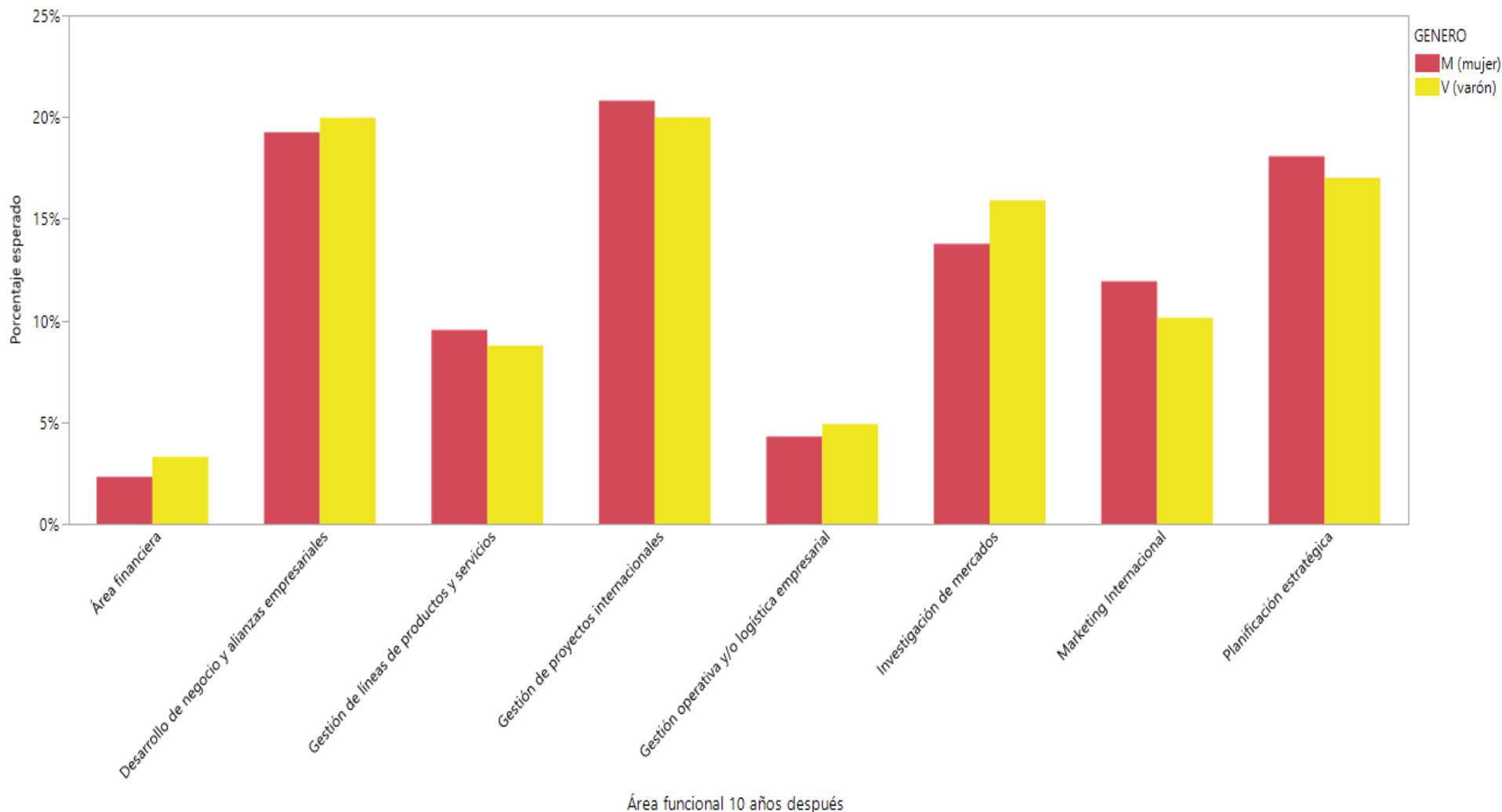


Diez años tras la beca, el patrón para los chicos no se diferencia demasiado del general.

Para las chicas, sin embargo, hay solo dos áreas probables: la gestión de proyectos internacionales y la investigación de mercados.

# Áreas funcionales

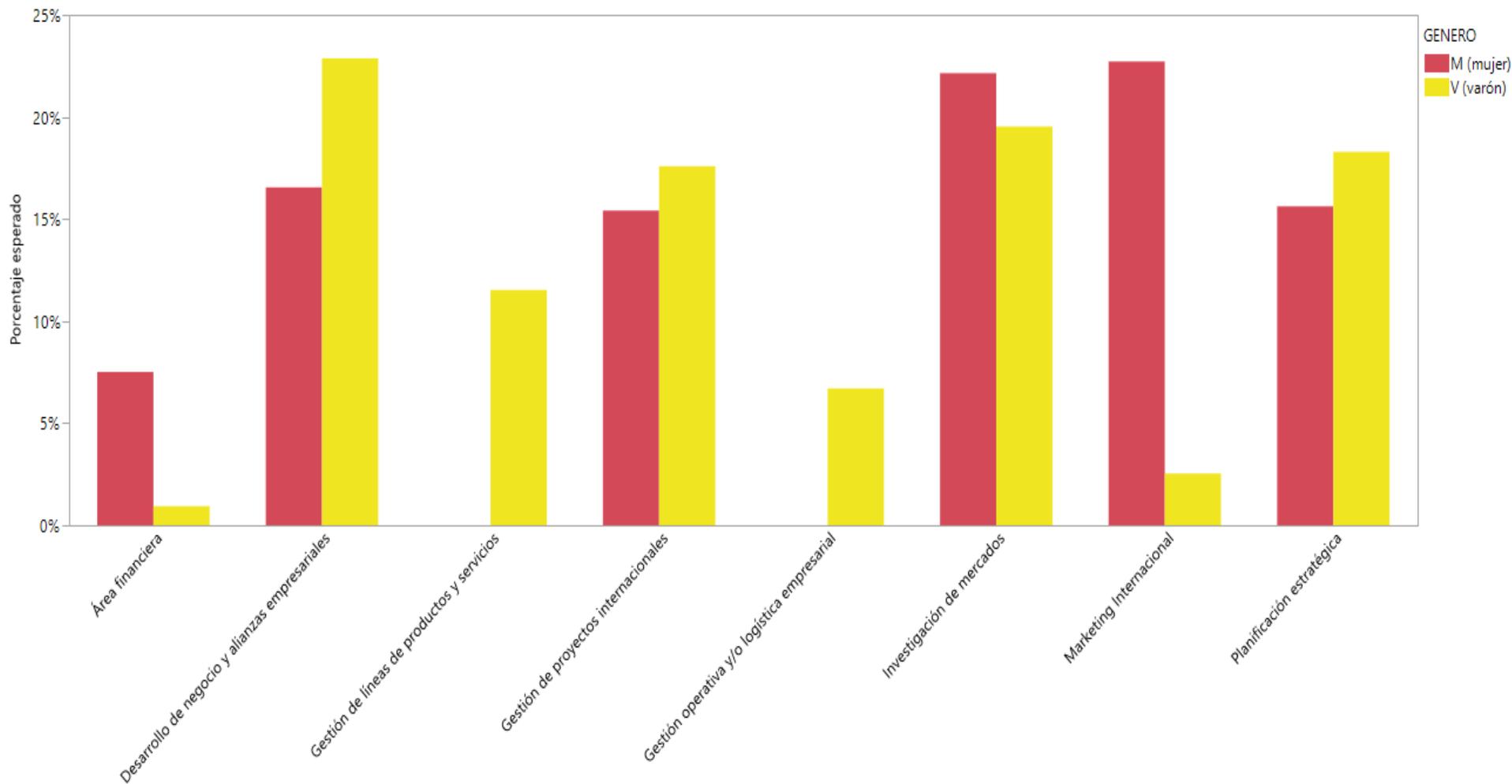
Becarios con experiencia, 2-5 idiomas nivel avanzado



Diez años tras la beca lo más probable es que se dediquen al desarrollo de negocio y alianzas empresariales, la gestión de proyectos internacionales, la planificación estratégica, la investigación de mercados o el marketing internacional. No parece haber grandes diferencias entre géneros.

# Áreas funcionales

Becarios con 1-2 idiomas nivel medio

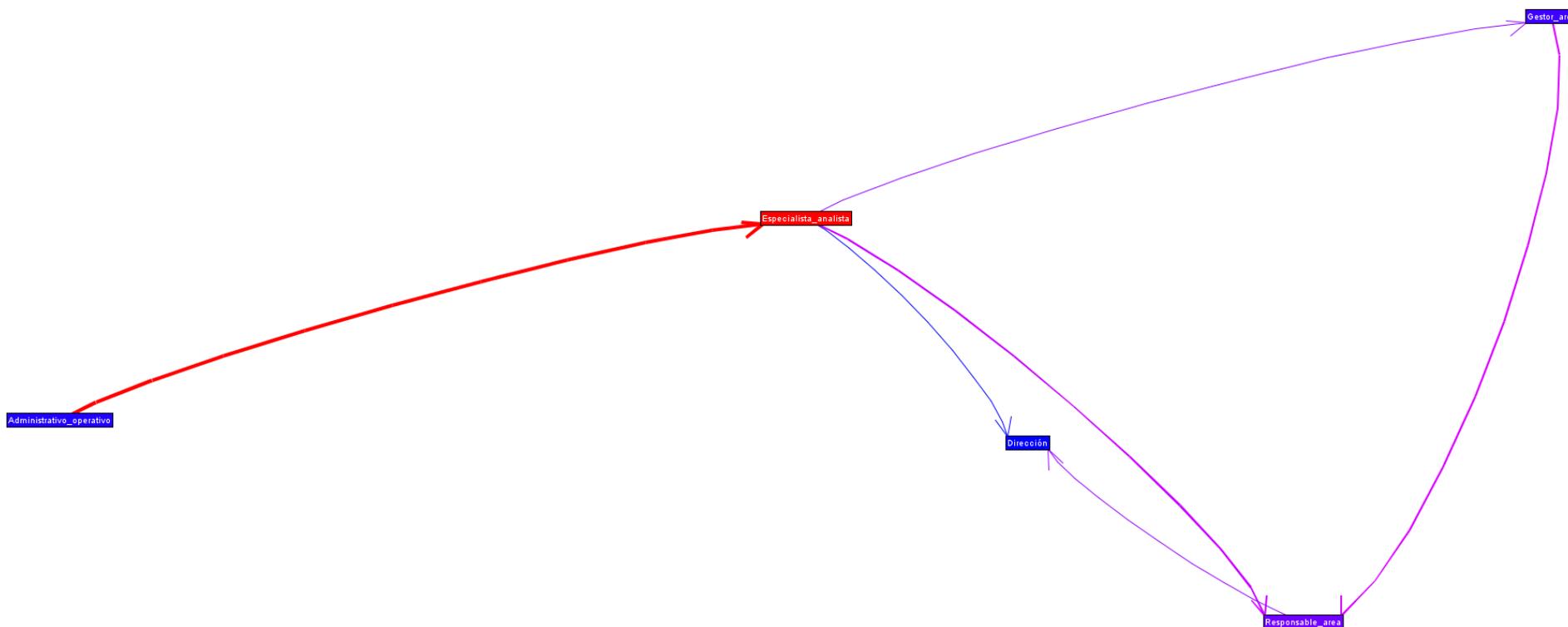


Área funcional 10 años después

Diez años tras la beca, el patrón para los chicos no se diferencia del general, salvo que es menos probable el marketing internacional. Para las chicas, es bastante más probable que se dediquen al marketing internacional y nada probable que se dediquen a áreas como la gestión de líneas de productos o la gestión operativa.

# Cargos

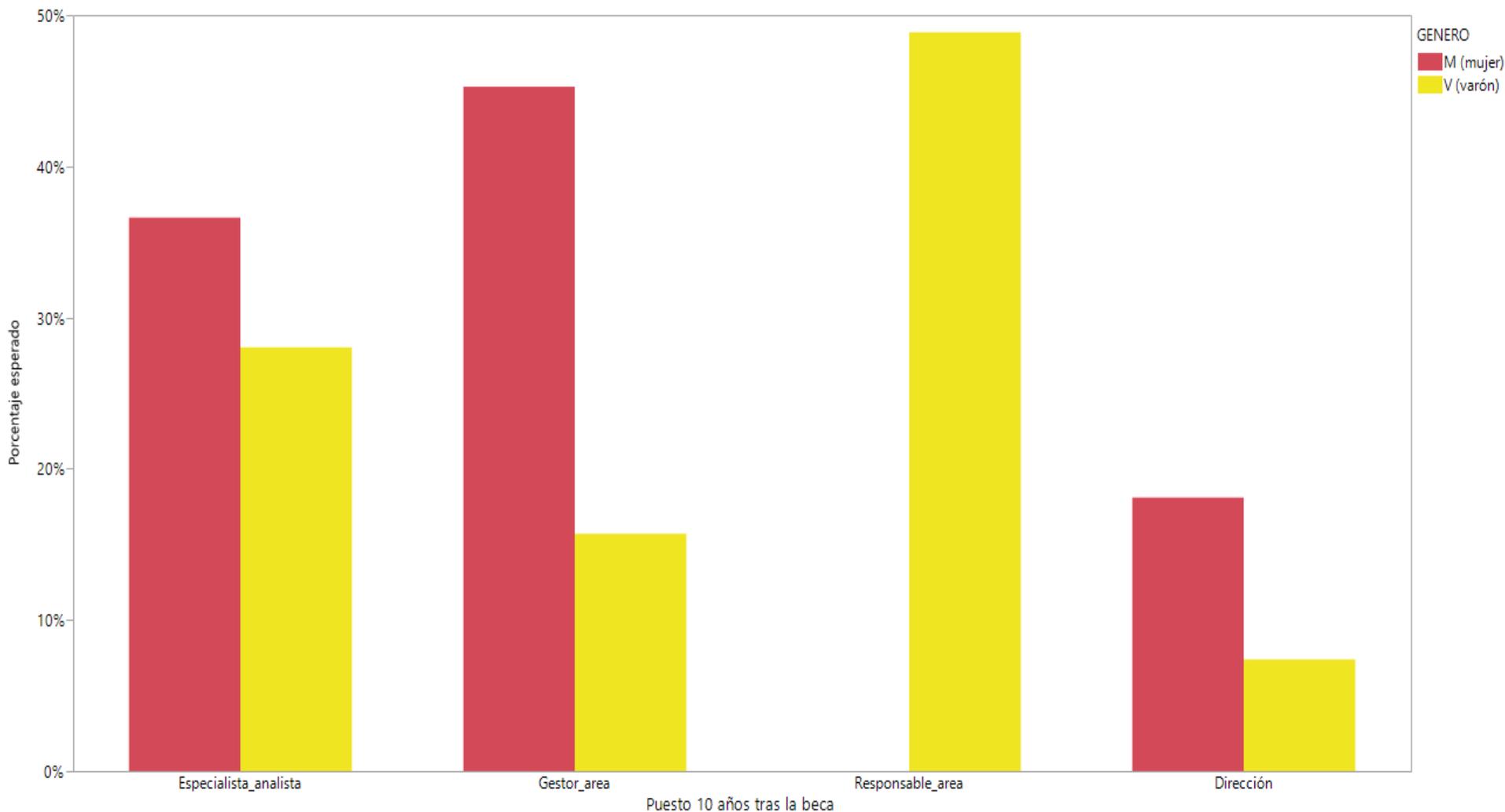
Todos los becarios



En general, han ocupado un puesto de especialista o analista para pasar después con cierta confianza a gestor o responsable de área y, en algunos casos, a director.

# Cargo 10 años tras la beca

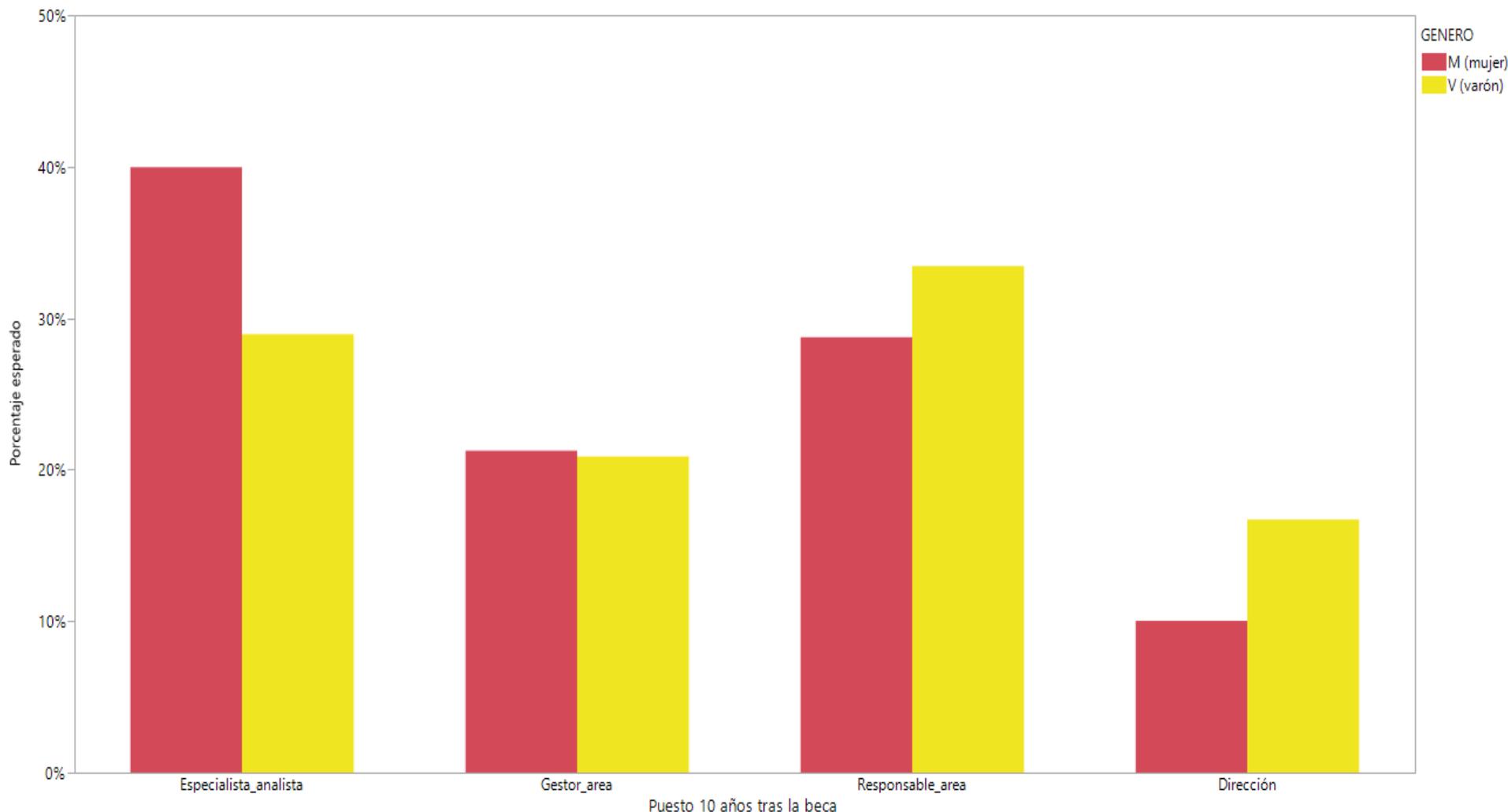
Becarios sin experiencia, 1-3 idiomas nivel avanzado



Diez años tras la beca, hay diferencia entre el puesto más probable según el género del becario. Es más probable para chicas ocupar un puesto de dirección o de gestor de área, mientras que para chicos es más probable un puesto de responsable de área.

# Cargo 10 años tras la beca

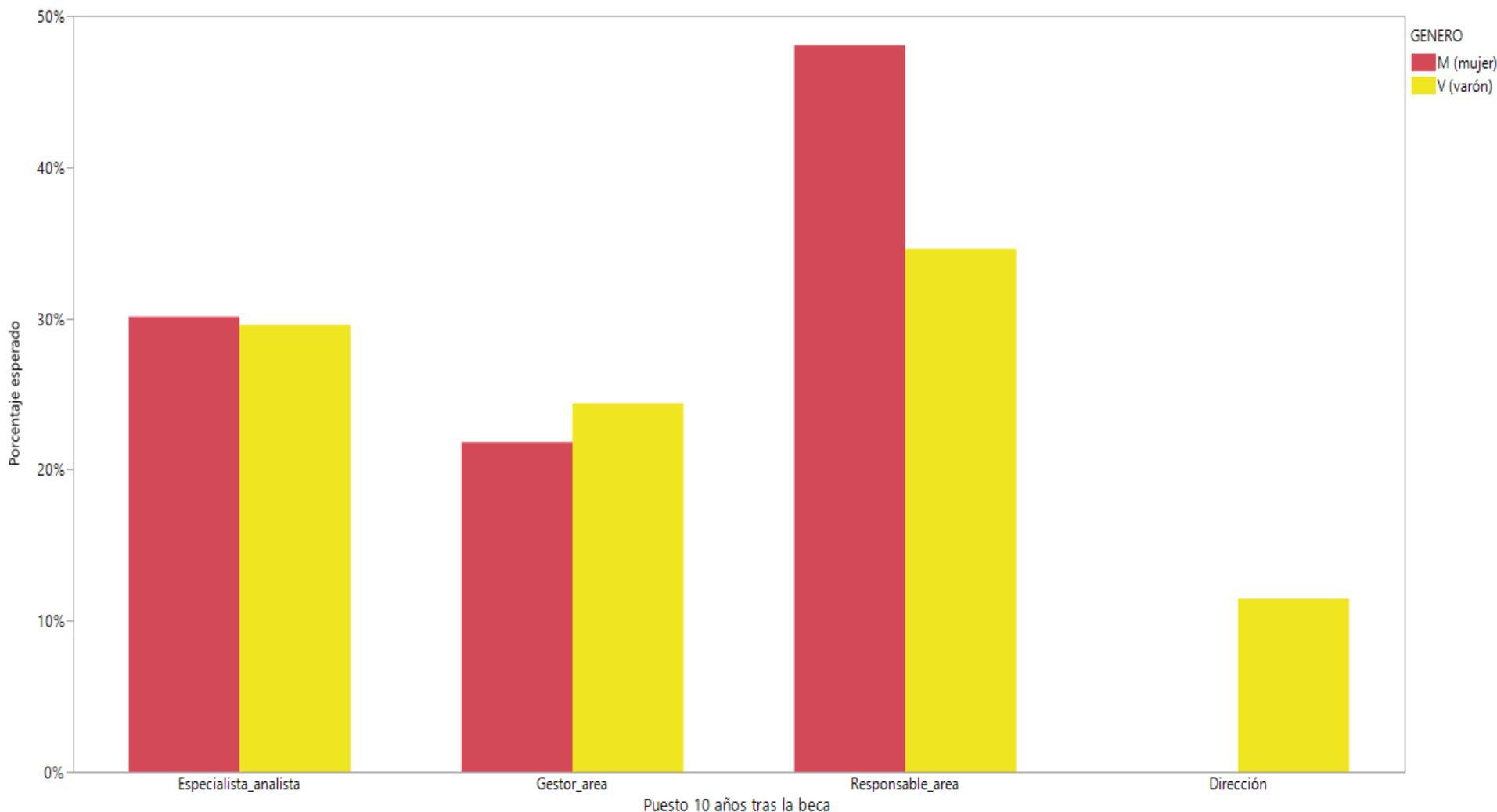
Becarios con experiencia, 2-5 idiomas nivel avanzado



Diez años tras la beca, hay diferencia entre el puesto más probable según el género del becario. Es más probable para chicos ostentar un cargo de director e incluso de responsable de área, mientras que para chicas es más probable mantenerse en un puesto de especialista o analista.

# Cargo 10 años tras la beca

Becarios con 1-2 idiomas nivel medio

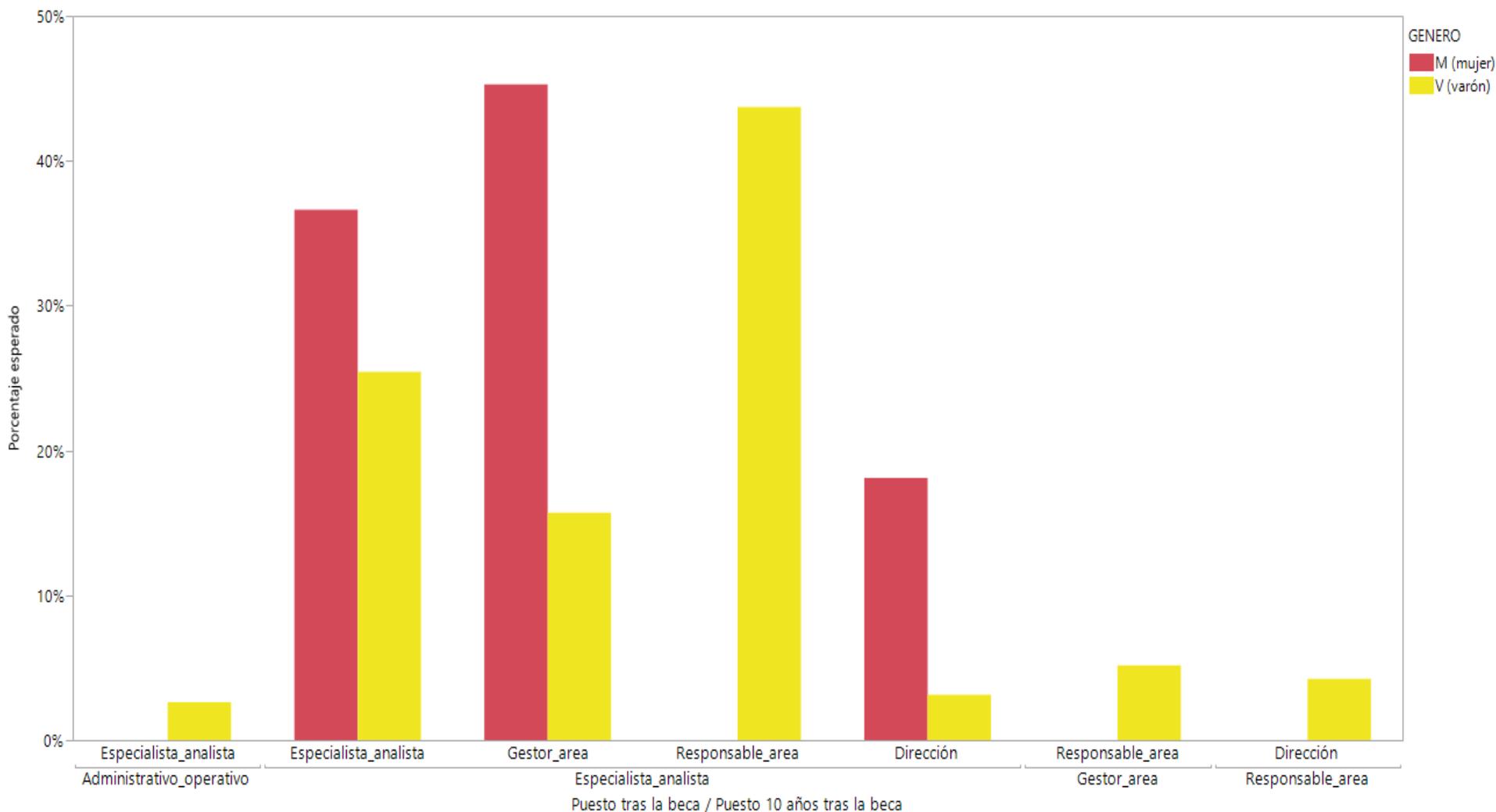


Diez años tras la beca, hay diferencia entre el puesto más probable según el género del becario.

Es más probable para chicas quedarse en un puesto de responsable de área en lugar de saltar a un puesto de dirección.

# Evolución en el cargo

Becarios sin experiencia, 1-3 idiomas nivel avanzado

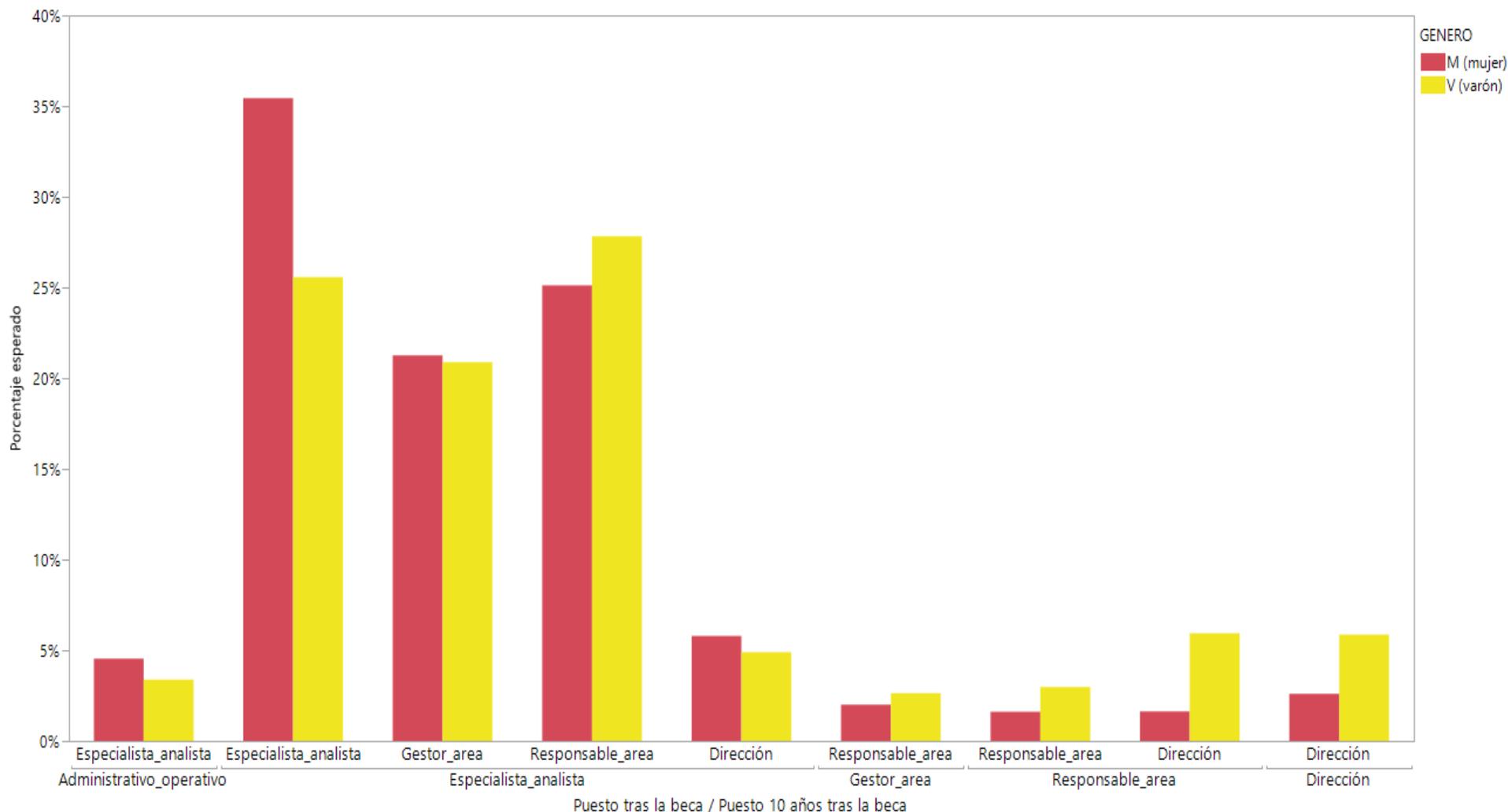


Hay diferencias en la evolución del puesto según el género del becario.

Es más probable para chicos empezar en un puesto de mayor relevancia, lo que les permite llegar a puestos más altos. Hay un porcentaje nada desdeñable de chicas que llegan a directora partiendo de un puesto de especialista o analista.

# Evolución en el cargo

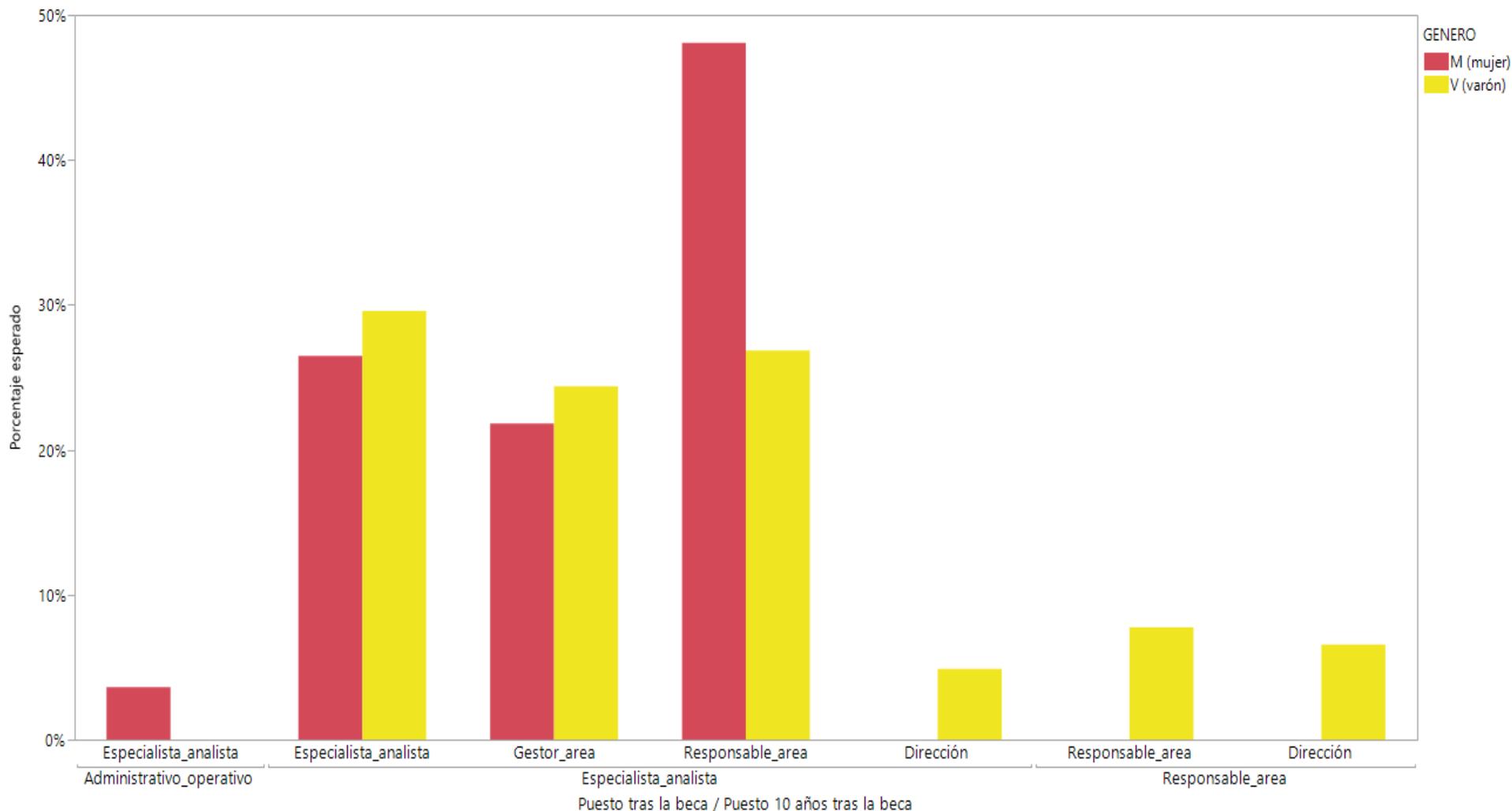
Becarios con experiencia, 2-5 idiomas nivel avanzado



Hay diferencias en la evolución del puesto según el género del becario. Es más probable para chicos empezar en un puesto de mayor relevancia y alcanzar un puesto de director que para una chica.

# Evolución en el cargo

Becarios con 1-2 idiomas nivel medio



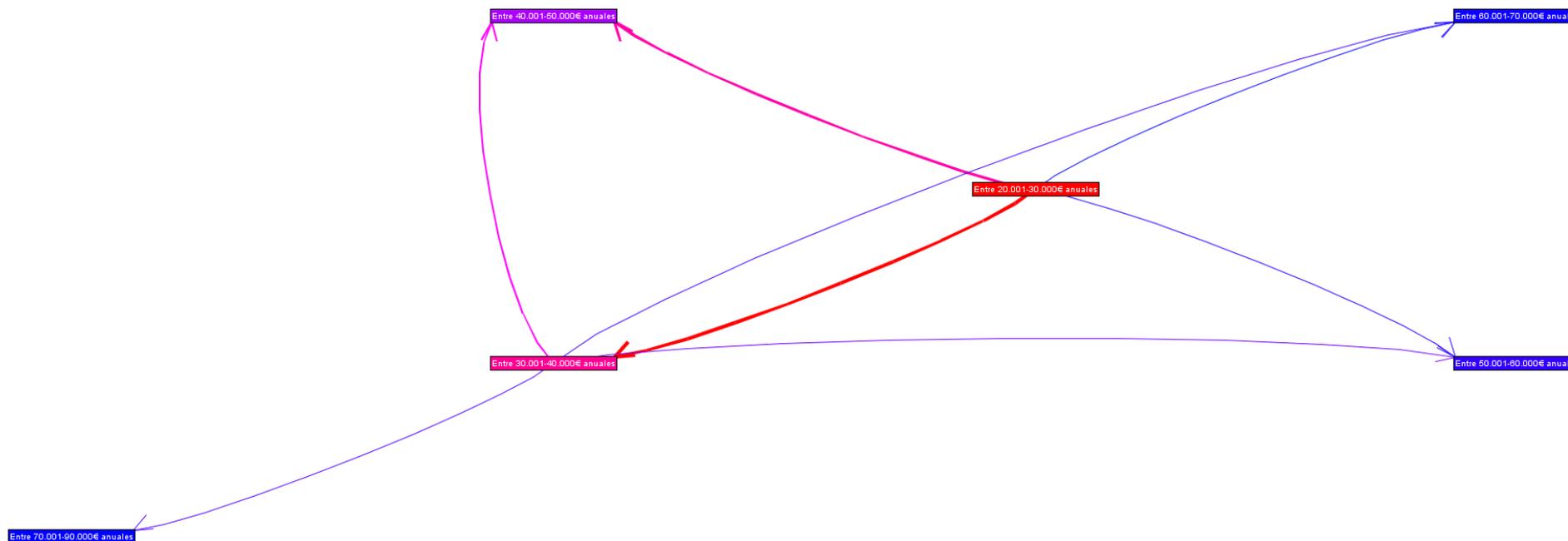
Hay diferencias en la evolución del puesto según el género del becario.

Es más probable para chicos empezar en un puesto de mayor relevancia, lo que les permite llegar a puestos más altos.

Además, para las chicas el tope parece ser un puesto de responsable de área y no de dirección.

# Sueldo

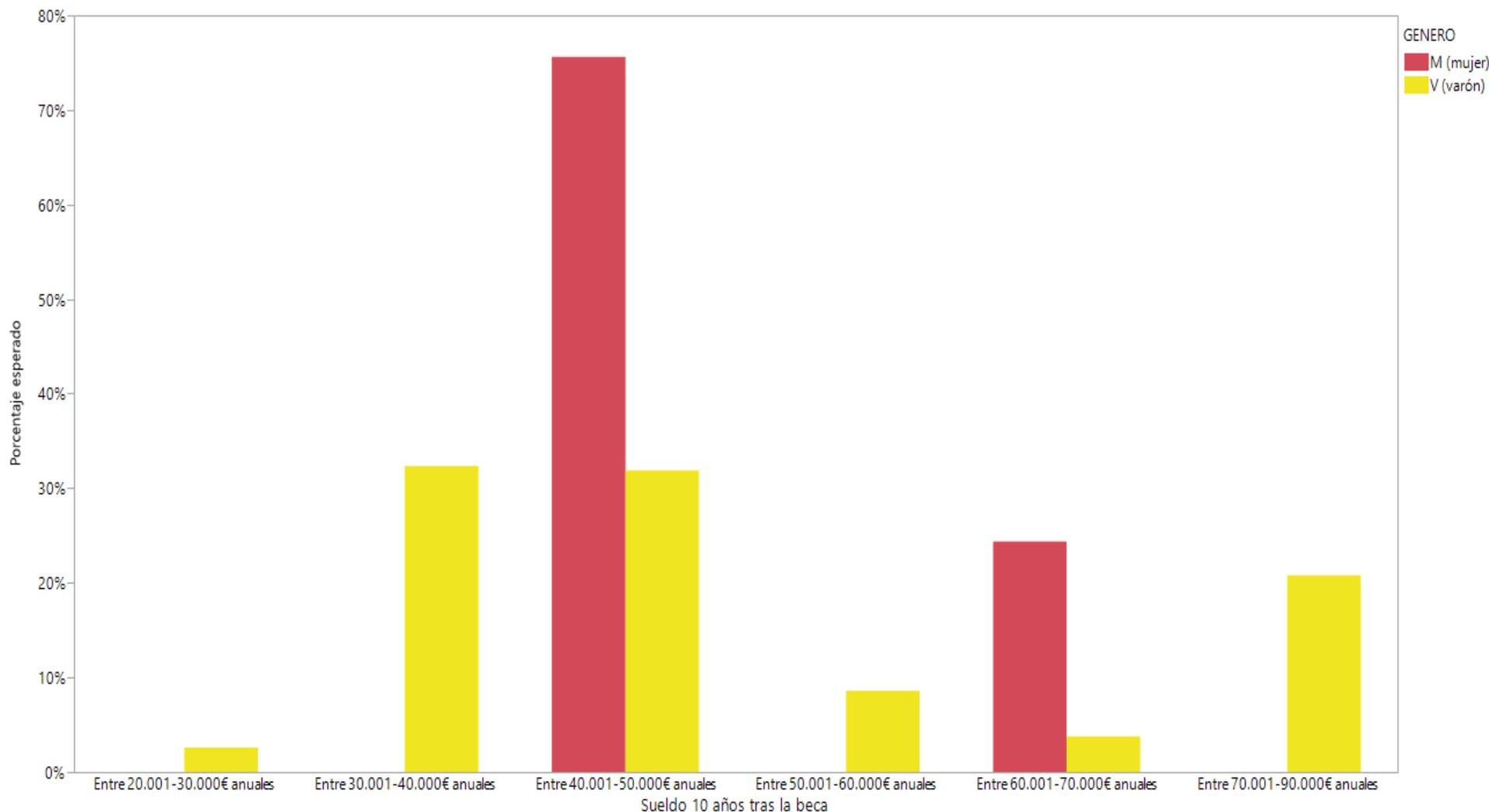
Todos los becarios



El sueldo más probable al empezar se encuentra entre 20.000 y 30.000 euros para pasar después con gran confianza a la horquilla entre 30.000 y 50.000 euros.

# Sueldo 10 años tras la beca

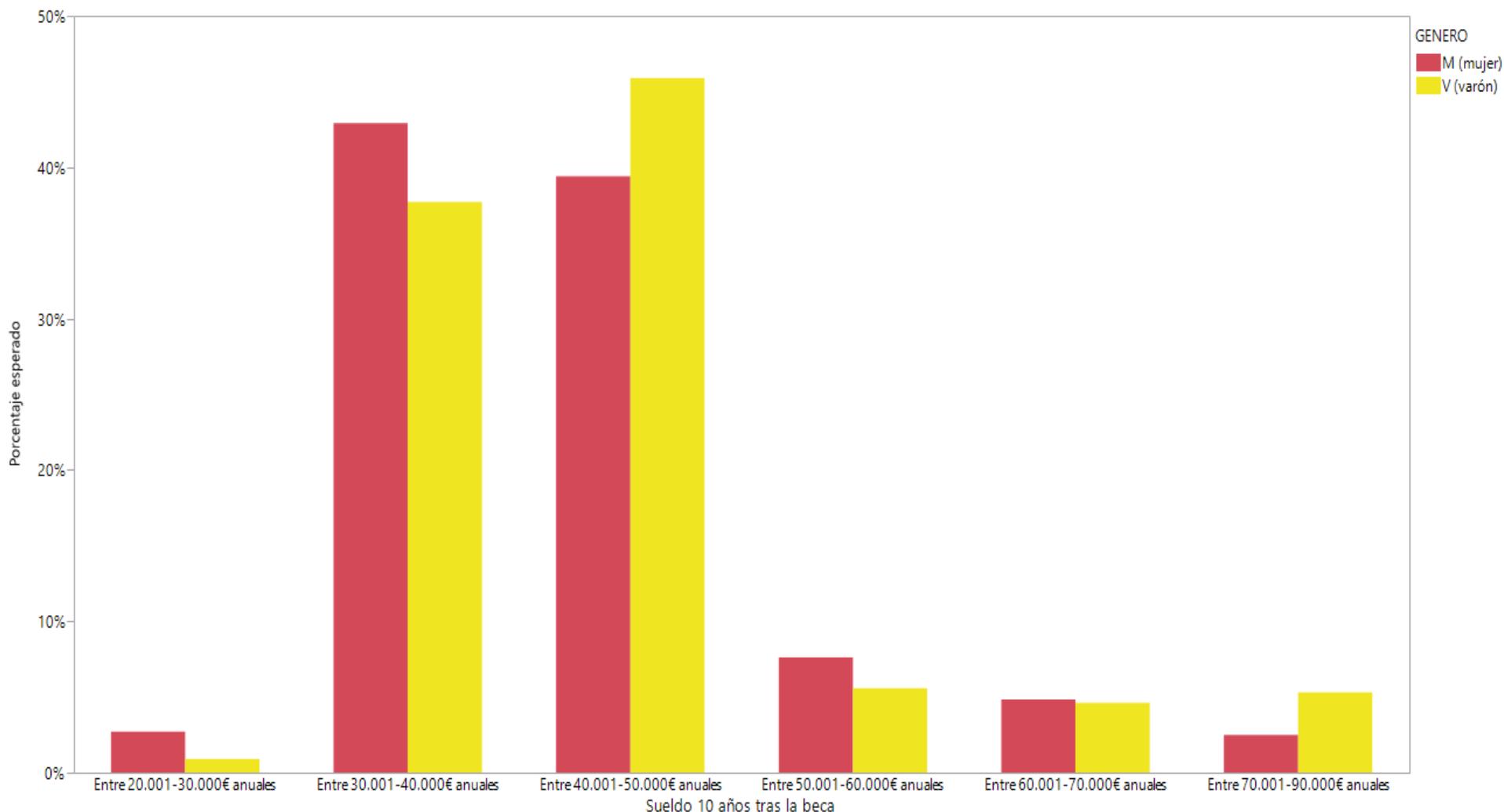
Becarios sin experiencia, 1-3 idiomas nivel avanzado



Diez años tras la beca, hay diferencia entre el sueldo más probable según el género del becario. Ellas cobran entre 40.000 y 70.000 euros, donde parece estar su tope, mientras que hay más de un 20% de probabilidad para que un varón cobre entre 70.000 a 90.000 euros.

# Sueldo 10 años tras la beca

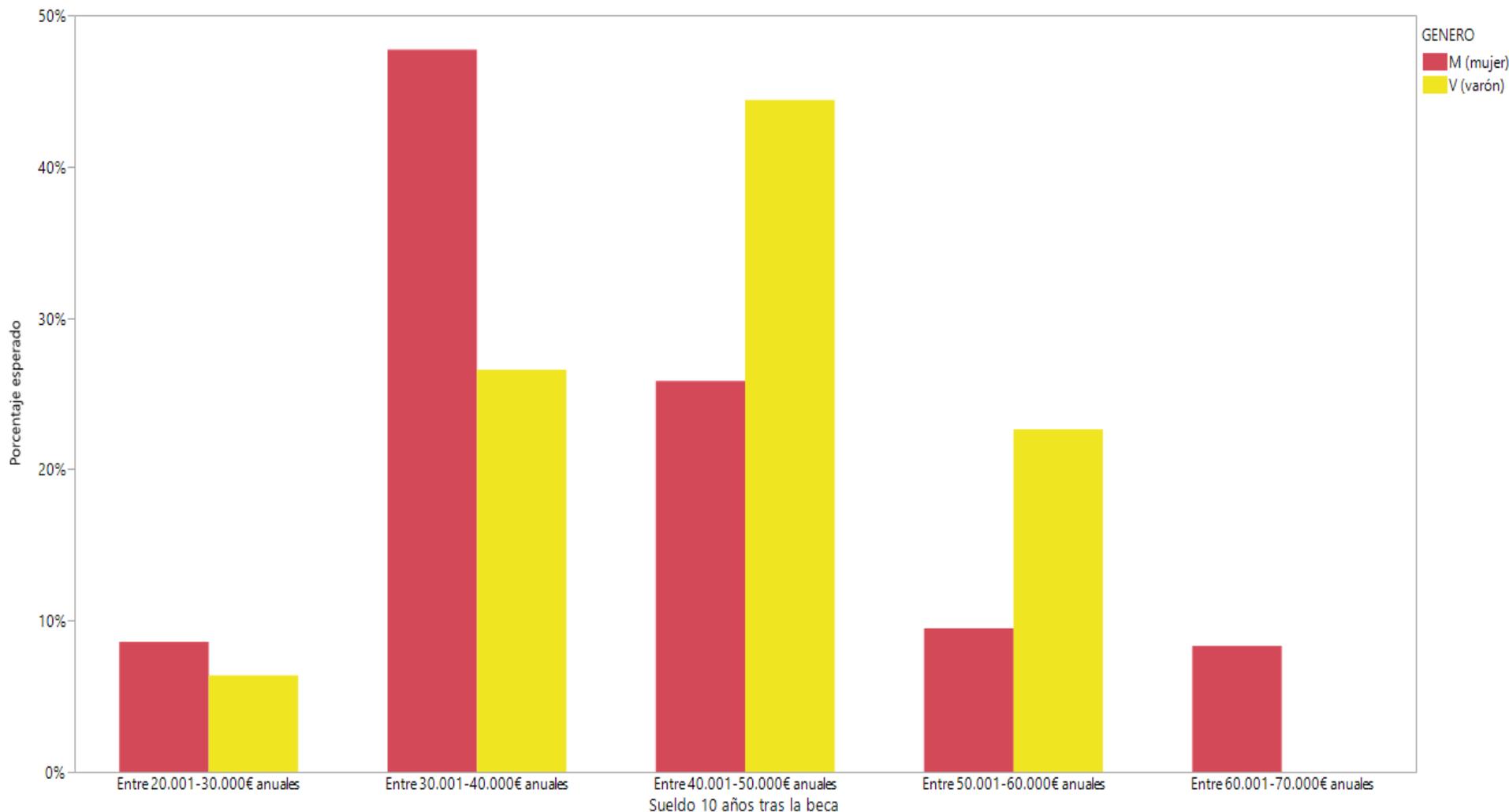
Becarios con experiencia, 2-5 idiomas nivel avanzado



Diez años tras la beca, hay diferencia entre el sueldo más probable según el género del becario. Es más probable para chicos tener sueldos de 70.000 a 90.000 euros, mientras que es más probable para chicas que su sueldo esté por debajo de los 40.000 euros.

# Sueldo 10 años tras la beca

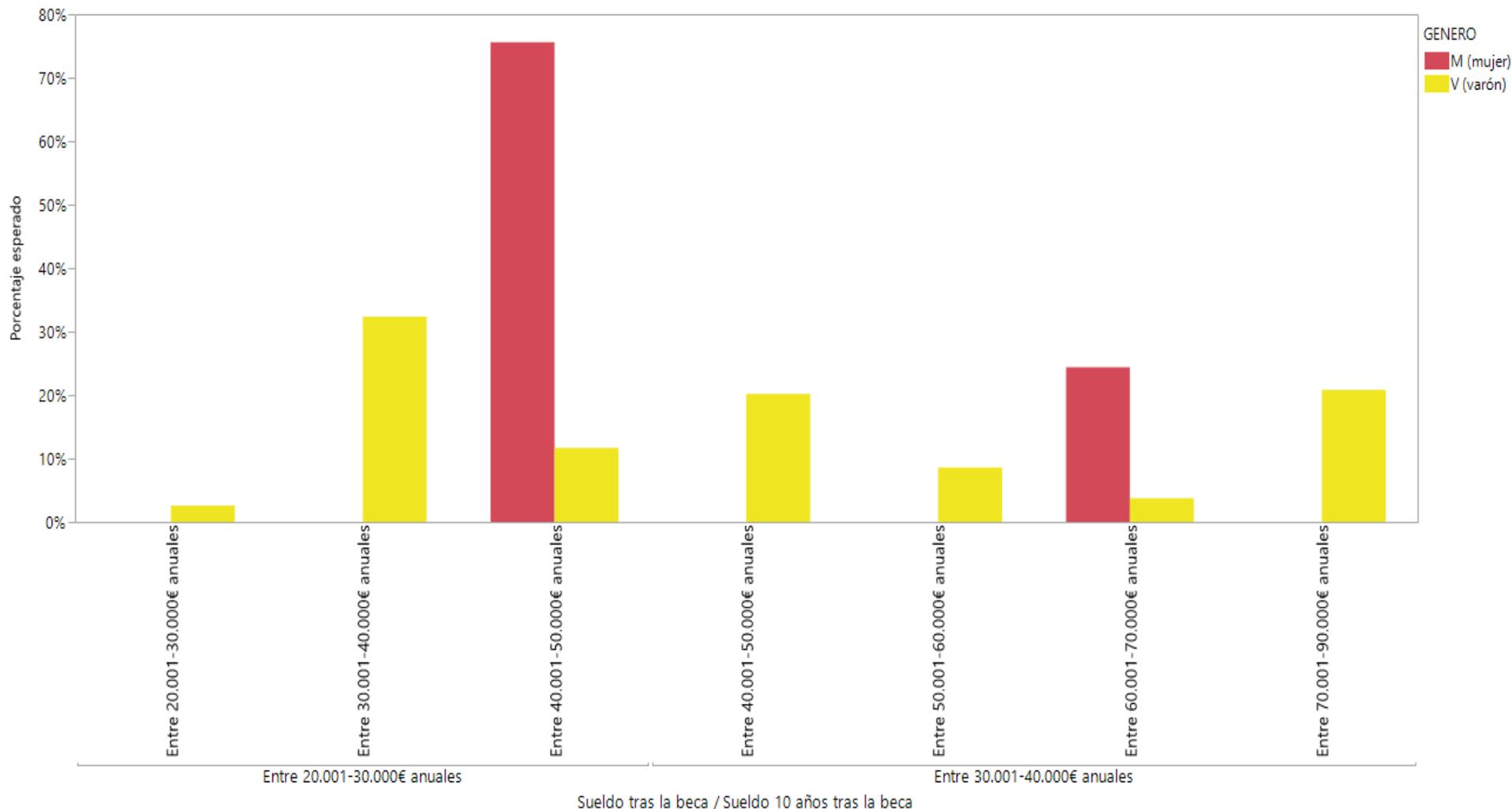
Becarios con 1-2 idiomas nivel medio



Diez años tras la beca, hay diferencia entre el sueldo más probable según el género del becario. Es más probable que ellas cobren menos de 40.000 euros mientras que es más probable que ellos cobren entre 40.000 y 60.000 euros.

# Evolución del sueldo

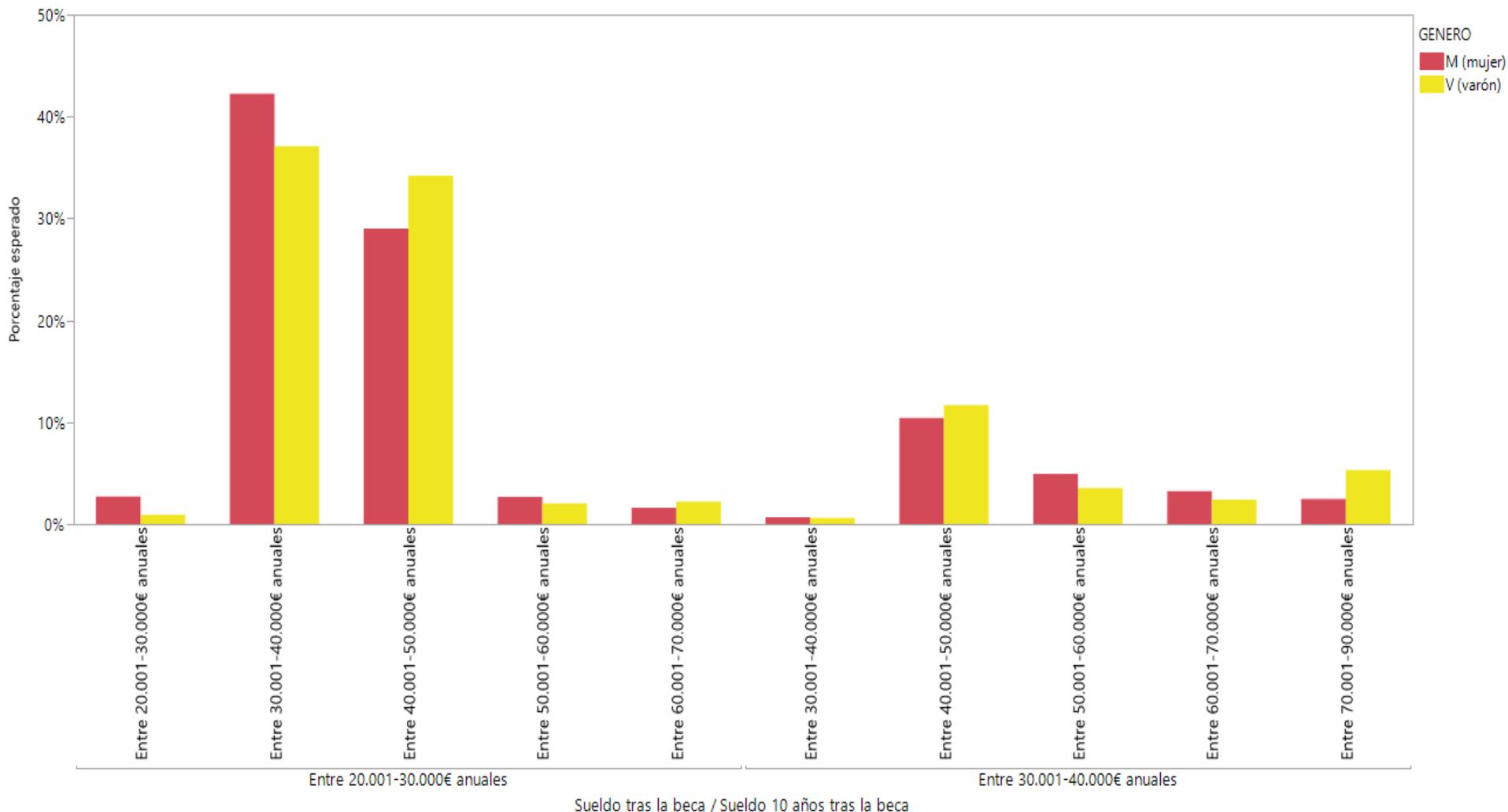
Becarios sin experiencia, 1-3 idiomas nivel avanzado



Hay diferencias en la evolución del sueldo según el género del becario. Es más probable para chicos empezar con sueldos por encima de 30.000 euros y alcanzar sueldos por encima de 70.000 euros que para chicas.

# Evolución del sueldo

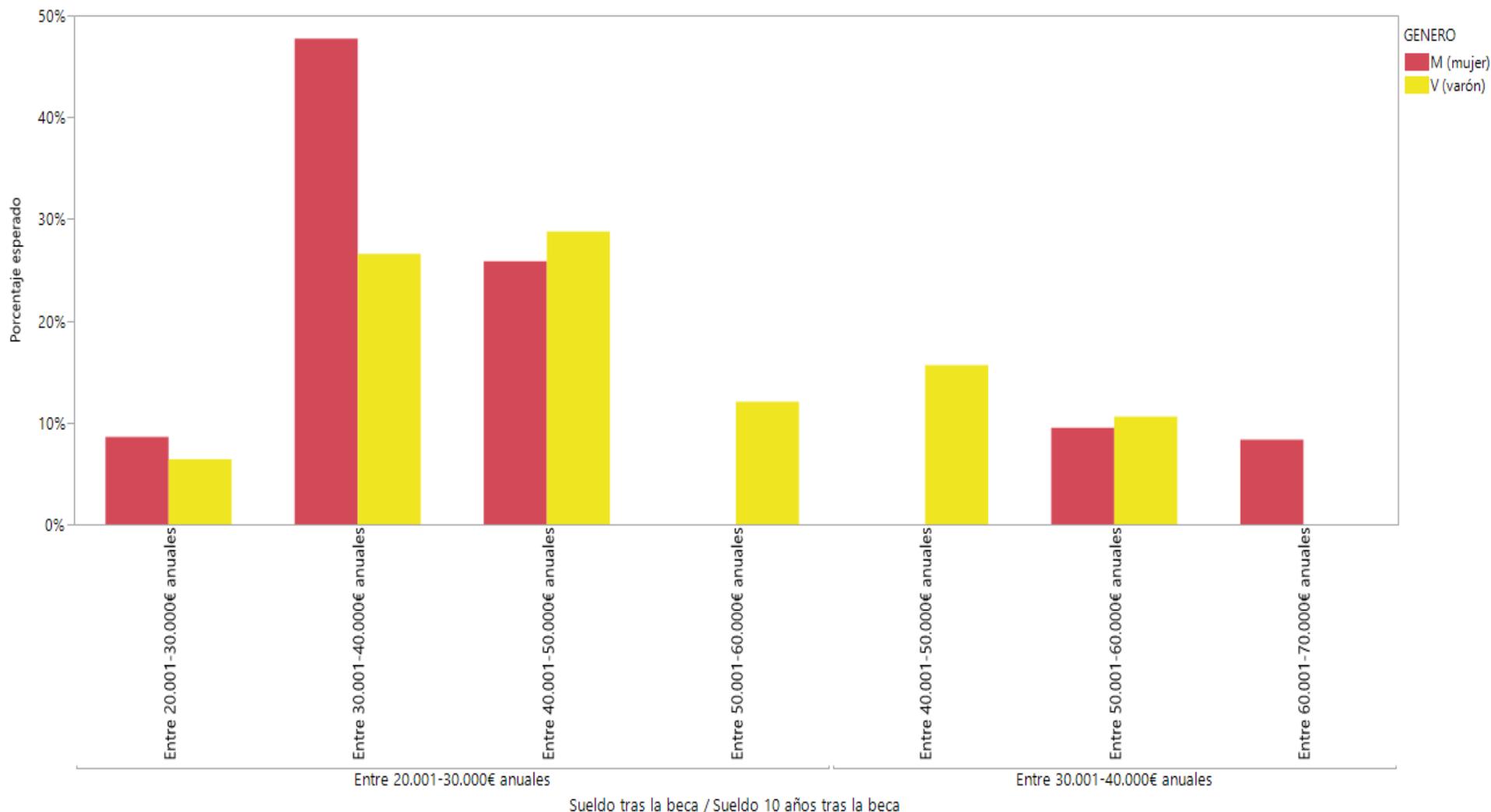
Becarios con experiencia, 2-5 idiomas nivel avanzado



Hay diferencias en la evolución del sueldo según el género del becario. Es más probable para chicos empezar con sueldos por encima de 30.000 euros y alcanzar sueldos por encima de 70.000 euros que para chicas.

# Evolución del sueldo

Becarios con 1-2 idiomas nivel medio



Hay diferencias en la evolución del sueldo según el género del becario. Es más probable para chicas empezar con sueldos por debajo de 30.000 euros y quedarse en sueldos por debajo de 40.000 euros que para chicos.

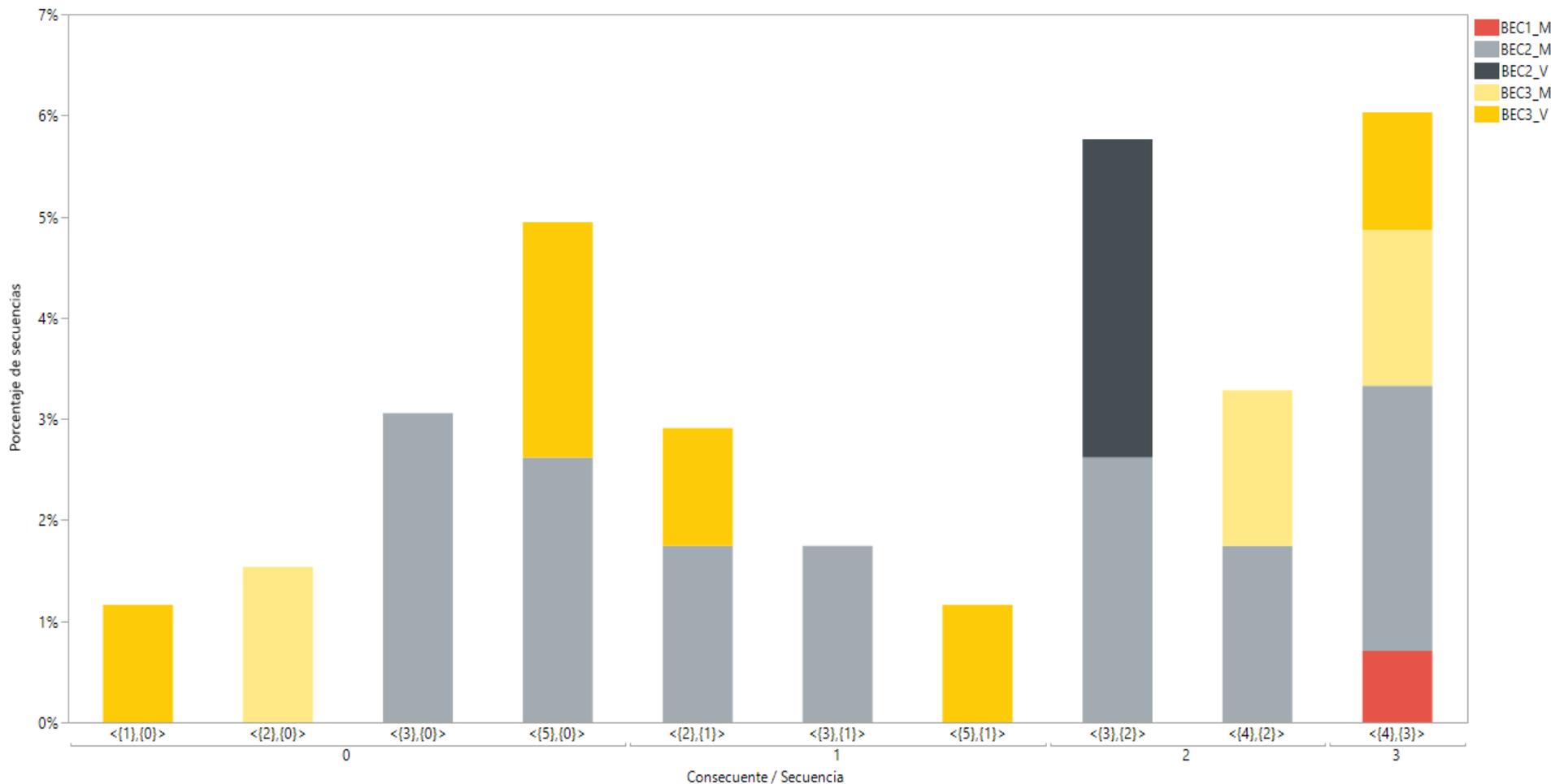
## Evolución de la brecha de género

En los gráficos mostramos aquellas secuencias que han supuesto una mejora en la percepción, agrupadas por el grado de percepción final.

Este grado está medido según una escala de Likert. Para las preguntas formuladas de forma positiva (satisfacción, conciliación, formación), los valores 4 y 5 representan el estado deseable de que no se percibe brecha. Para las preguntas formuladas de forma negativa (retribución, prima, ascenso, relevancia), los valores 0, 1 y 2 representan el estado deseable de que no se percibe brecha.

# Ascenso

Perfiles equivalentes al mío tienen más posibilidades de ascender que yo



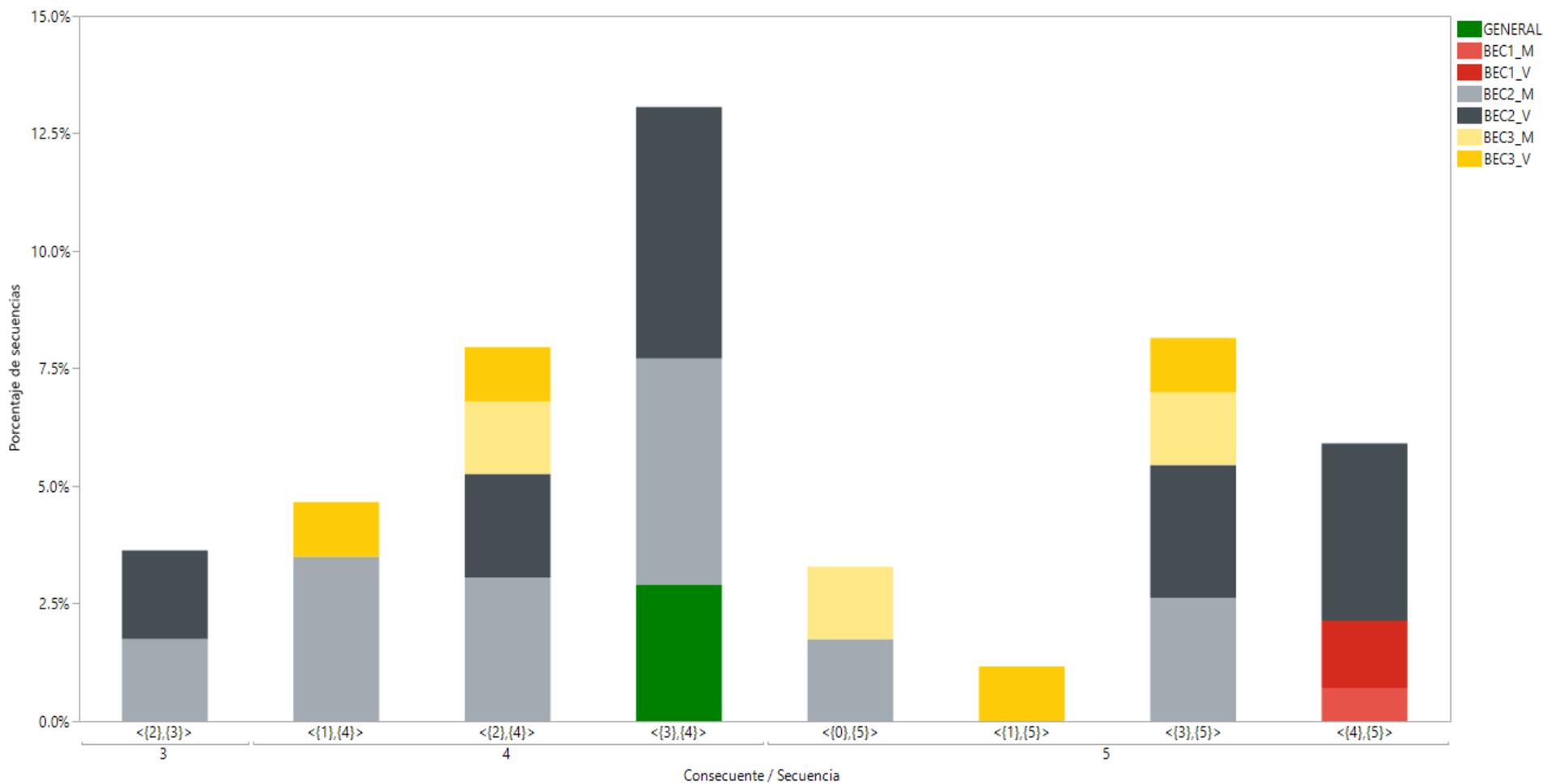
Para un porcentaje muy bajo de chicas del tipo 2 y de chicos del tipo 3, hay un descenso considerable en la percepción de que perfiles equivalentes tienen más posibilidades de ascender. También hay un porcentaje bajo de becarios de tipo 2 donde ese descenso es moderado.

Bec1. Becarios tipo 1 Sin experiencia previa, 1-3 idiomas, nivel avanzado.  
 Bec2. Becarios tipo 2 Con experiencia previa, 2-5 idiomas, nivel avanzado.  
 Bec3. Becarios tipo 3 1-2 idiomas, nivel medio.

M mujer.  
 V varón.

# Conciliación

Me es fácil conciliar mi vida personal y mi vida laboral



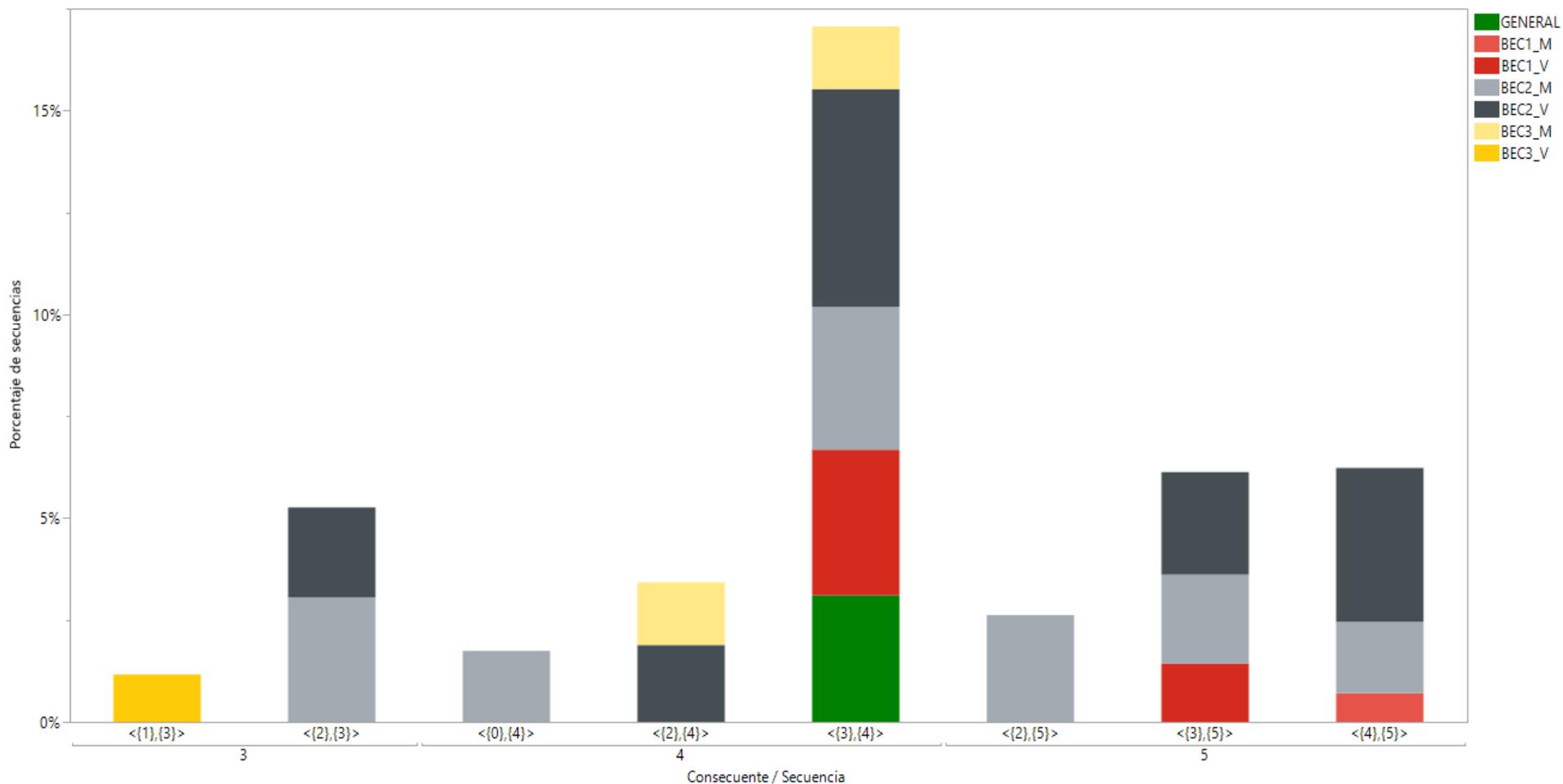
Entre un 10% y un 15% de los becarios del tipo 2 y del tipo 3, hay un aumento moderado o considerable en la percepción de poder conciliar.

Bec1. Becarios tipo 1 Sin experiencia previa, 1-3 idiomas, nivel avanzado.  
 Bec2. Becarios tipo 2 Con experiencia previa, 2-5 idiomas, nivel avanzado.  
 Bec3. Becarios tipo 3 1-2 idiomas, nivel medio.

M mujer.  
 V varón.

# Formación

No tengo problemas en cursar toda aquella formación que necesito o me es de interés



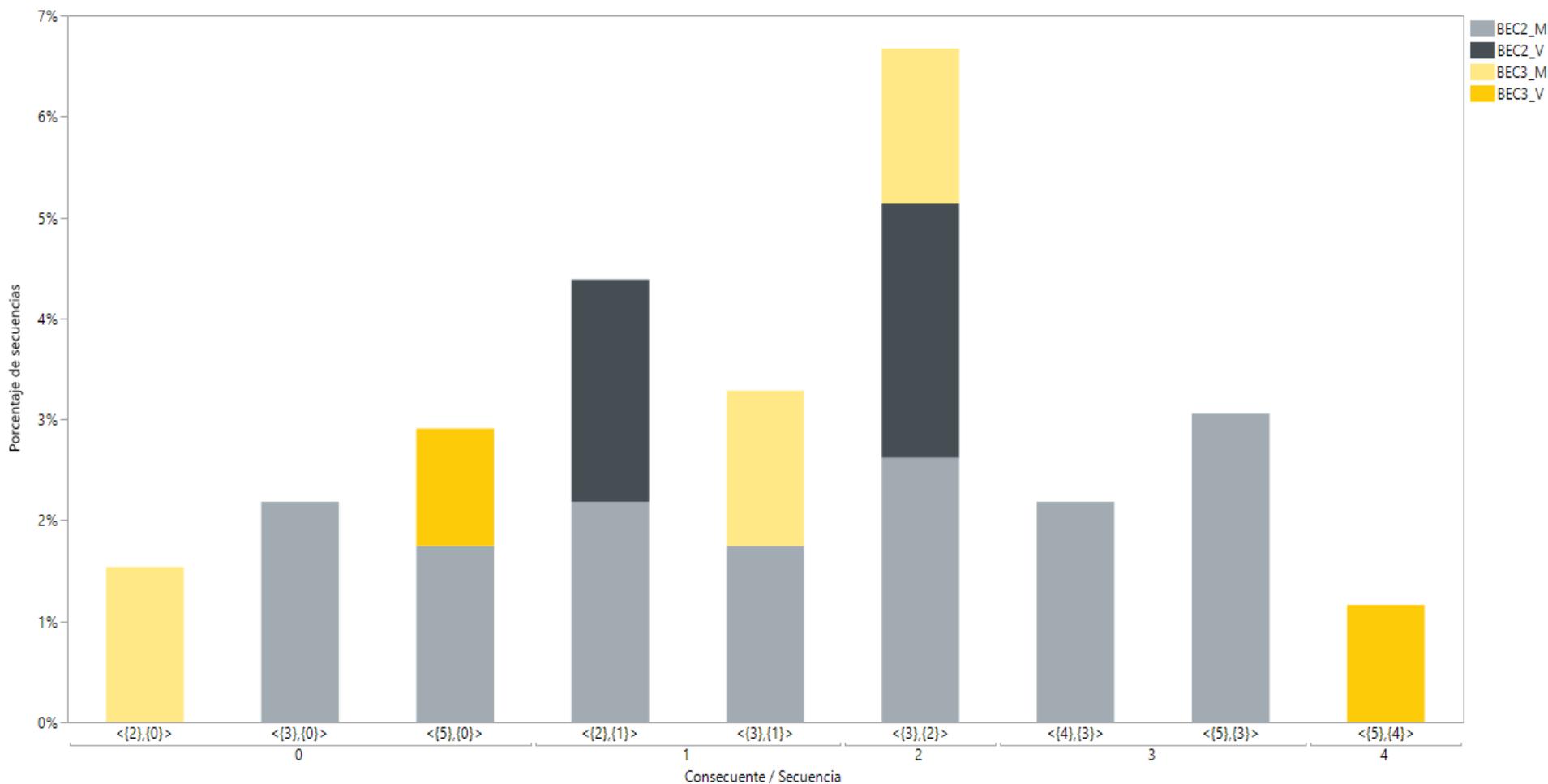
Para un porcentaje muy bajo de chicas del tipo 3 y de becarios del tipo 2, hay un aumento considerable en la percepción de poder cursar la formación que necesitan. Para un porcentaje bajo de becarios del tipo 2 hay un aumento moderado en esta percepción.

Bec1. Becarios tipo 1 Sin experiencia previa, 1-3 idiomas, nivel avanzado.  
 Bec2. Becarios tipo 2 Con experiencia previa, 2-5 idiomas, nivel avanzado.  
 Bec3. Becarios tipo 3 1-2 idiomas, nivel medio.

M mujer.  
 V varón.

# Prima

Perfiles equivalentes al mío obtienen mayor prima salarial que yo



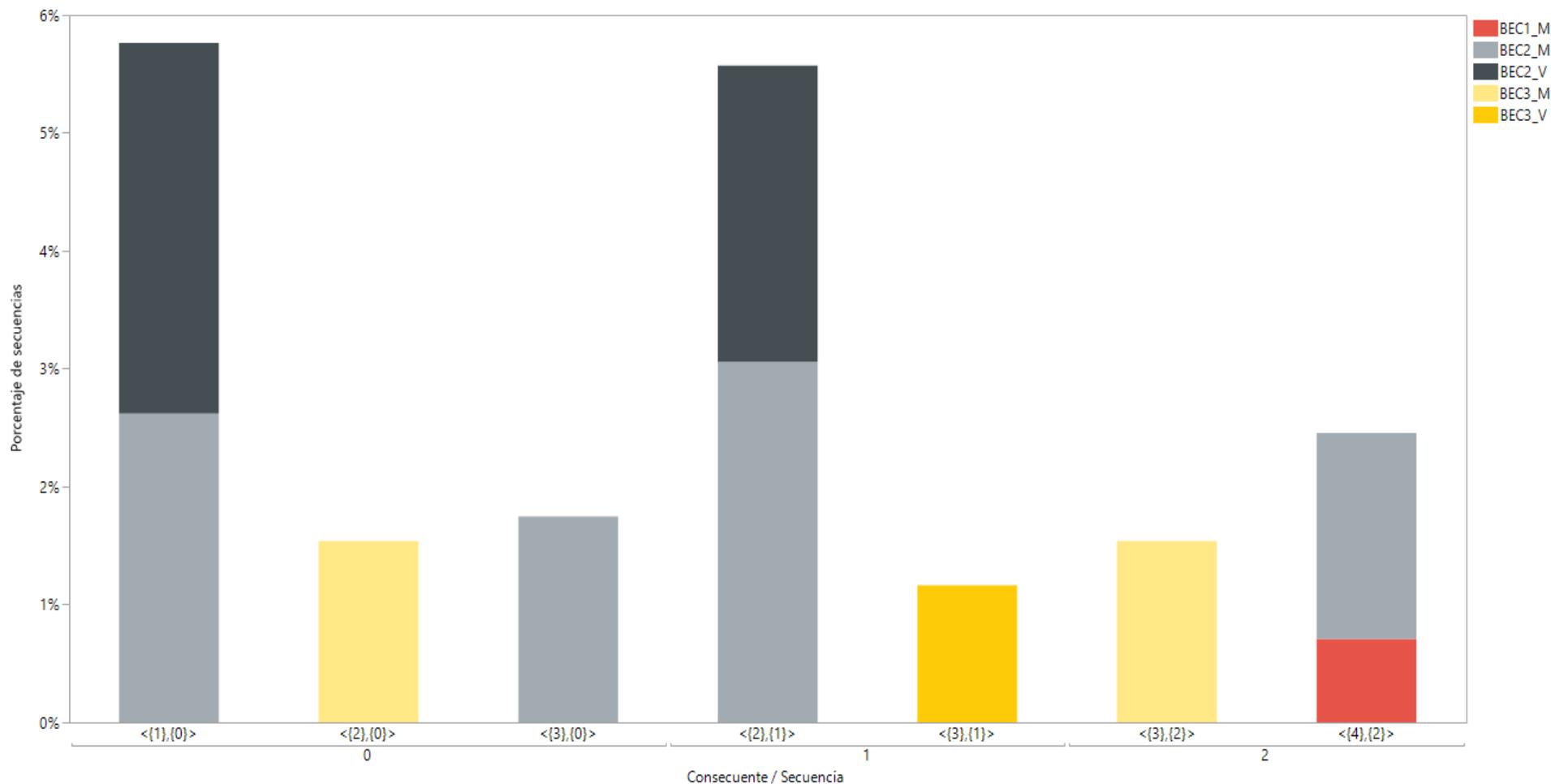
Para cerca de un 5% de las chicas de tipo 2 hay un descenso considerable o moderado en la percepción de que perfiles equivalentes obtienen una prima mayor. Hay un descenso moderado similar para un 5% de las chicas de tipo 3.

Bec1. Becarios tipo 1 Sin experiencia previa, 1-3 idiomas, nivel avanzado.  
 Bec2. Becarios tipo 2 Con experiencia previa, 2-5 idiomas, nivel avanzado.  
 Bec3. Becarios tipo 3 1-2 idiomas, nivel medio.

M mujer.  
 V varón.

# Relevancia

A perfiles equivalentes al mío les asignan mayor número proyectos o tareas importantes que a mí



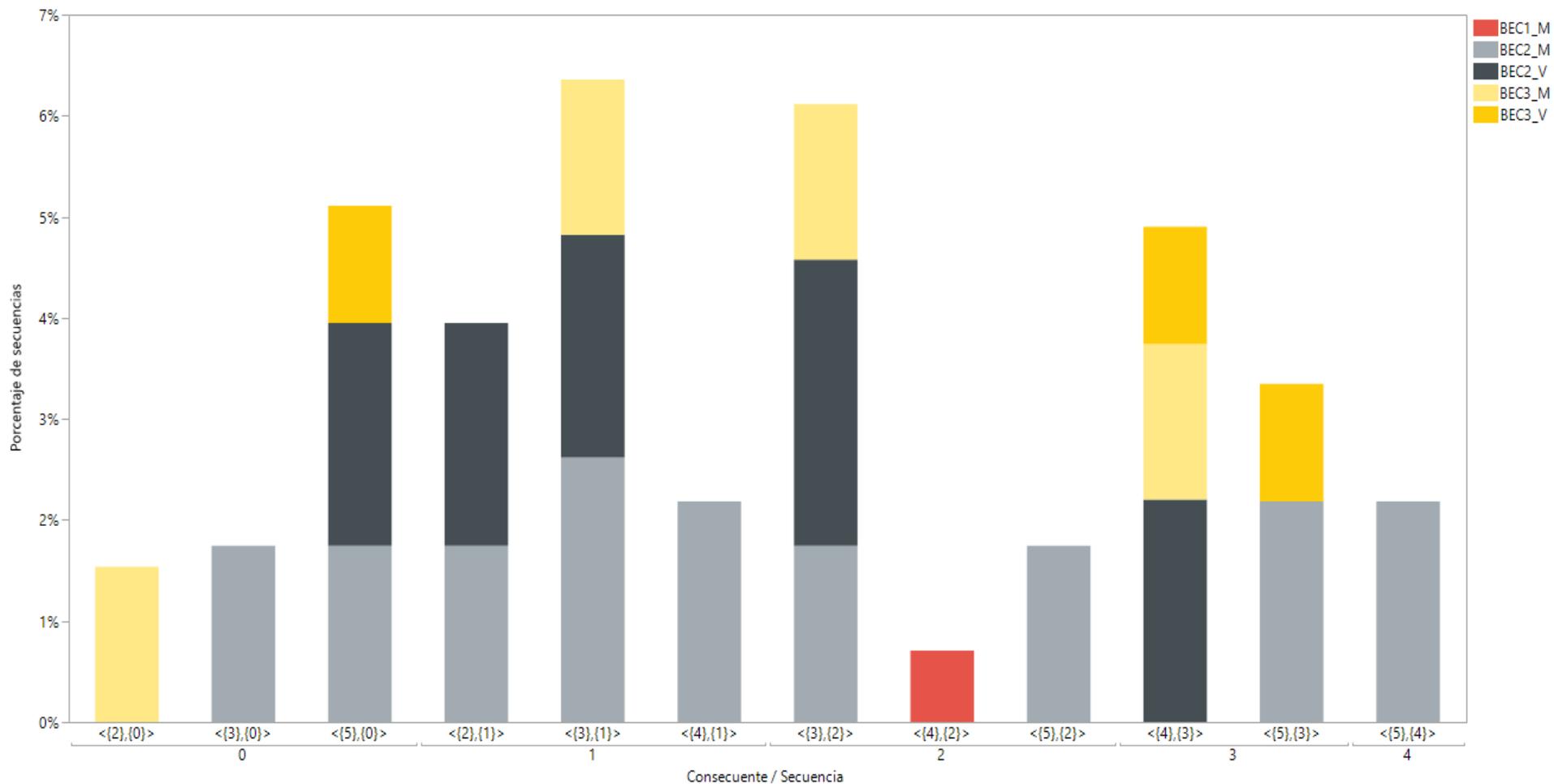
Para cerca de un 5% de las chicas de tipo 2 hay un descenso considerable o moderado en la percepción de que a perfiles equivalentes les asignan tareas más importantes. Un 1% de las chicas de tipo 1 y de los becarios de tipo 3 experimentan el mismo descenso de forma moderada.

Bec1. Becarios tipo 1 Sin experiencia previa, 1-3 idiomas, nivel avanzado.  
 Bec2. Becarios tipo 2 Con experiencia previa, 2-5 idiomas, nivel avanzado.  
 Bec3. Becarios tipo 3 1-2 idiomas, nivel medio.

M mujer.  
 V varón.

# Retribución

Perfiles equivalentes al mío obtienen mayor retribución salarial por realizar las mismas actividades que yo



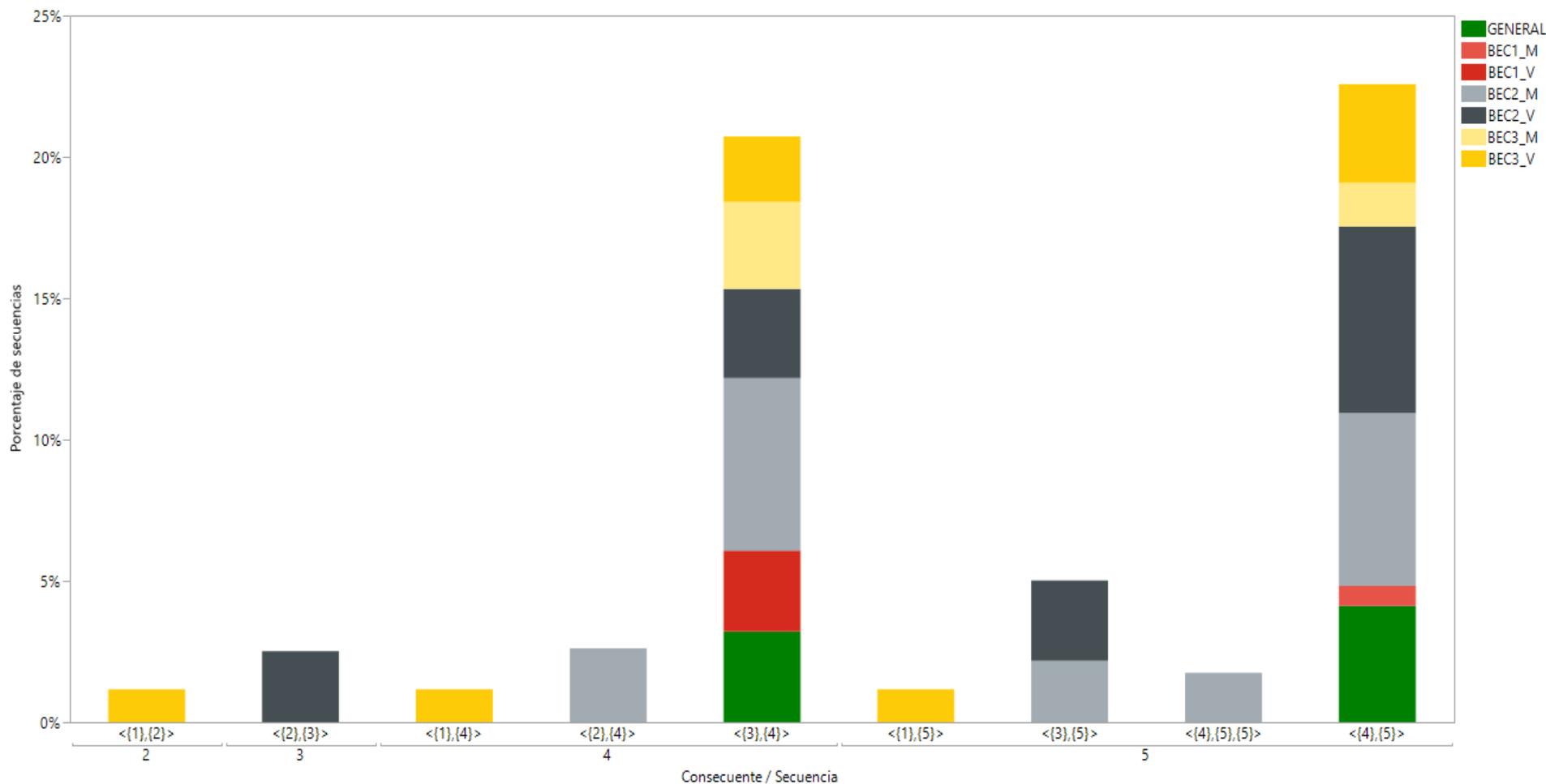
Para un porcentaje bajo de becarios de tipo 2 y 3 hay un descenso considerable o moderado en la percepción de que perfiles equivalentes obtienen mayor retribución salarial. Este mismo cambio lo acusa un porcentaje muy bajo de chicas del tipo 1.

Bec1. Becarios tipo 1 Sin experiencia previa, 1-3 idiomas, nivel avanzado.  
 Bec2. Becarios tipo 2 Con experiencia previa, 2-5 idiomas, nivel avanzado.  
 Bec3. Becarios tipo 3 1-2 idiomas, nivel medio.

M mujer.  
 V varón.

# Satisfacción

Siento satisfacción y realización por el esfuerzo dedicado en mis actividades laborales



Algunos becarios de tipo 2 y 3 experimentan una mejora en la satisfacción por el esfuerzo dedicado. Muy pocos chicos del tipo 1 experimentan de forma moderada esta mejora.

Bec1. Becarios tipo 1 Sin experiencia previa, 1-3 idiomas, nivel avanzado.  
 Bec2. Becarios tipo 2 Con experiencia previa, 2-5 idiomas, nivel avanzado.  
 Bec3. Becarios tipo 3 1-2 idiomas, nivel medio.

M mujer.  
 V varón.

# Probabilidad de rechazar oportunidades de ascenso

- ✓ **Objetivo:** Caracterizar los factores que más influyen en la probabilidad de que un becario rechace oportunidades de ascenso o puestos de mayor prestigio.
- ✓ **Método:** Regresión logística mediante un diseño anidado que busca diferencias en la probabilidad de que un becario rechace un ascenso en función del tipo de becario y después del género del propio becario. Un diseño anidado muestra la influencia de cada factor tras haber descartado las diferencias debidas a cada uno de los factores anteriores. Los modelos construidos nos permiten estimar, para cada tipo de empresa, la magnitud denominada ratio de verosimilitud, que viene definida por la expresión:

$$\text{Razón de verosimilitud} = \frac{P(\text{Rechazar} = 1 | \text{Factor} = \text{Valor 1})}{P(\text{Rechazar} = 1 | \text{Factor} = \text{Valor 2})}$$

- ✓ **Resultados:** Se ofrecen las pruebas de la ratio de verosimilitud y un gráfico que muestra cómo varía la probabilidad de rechazar una oportunidad de ascenso en función del cruce de estos dos factores.

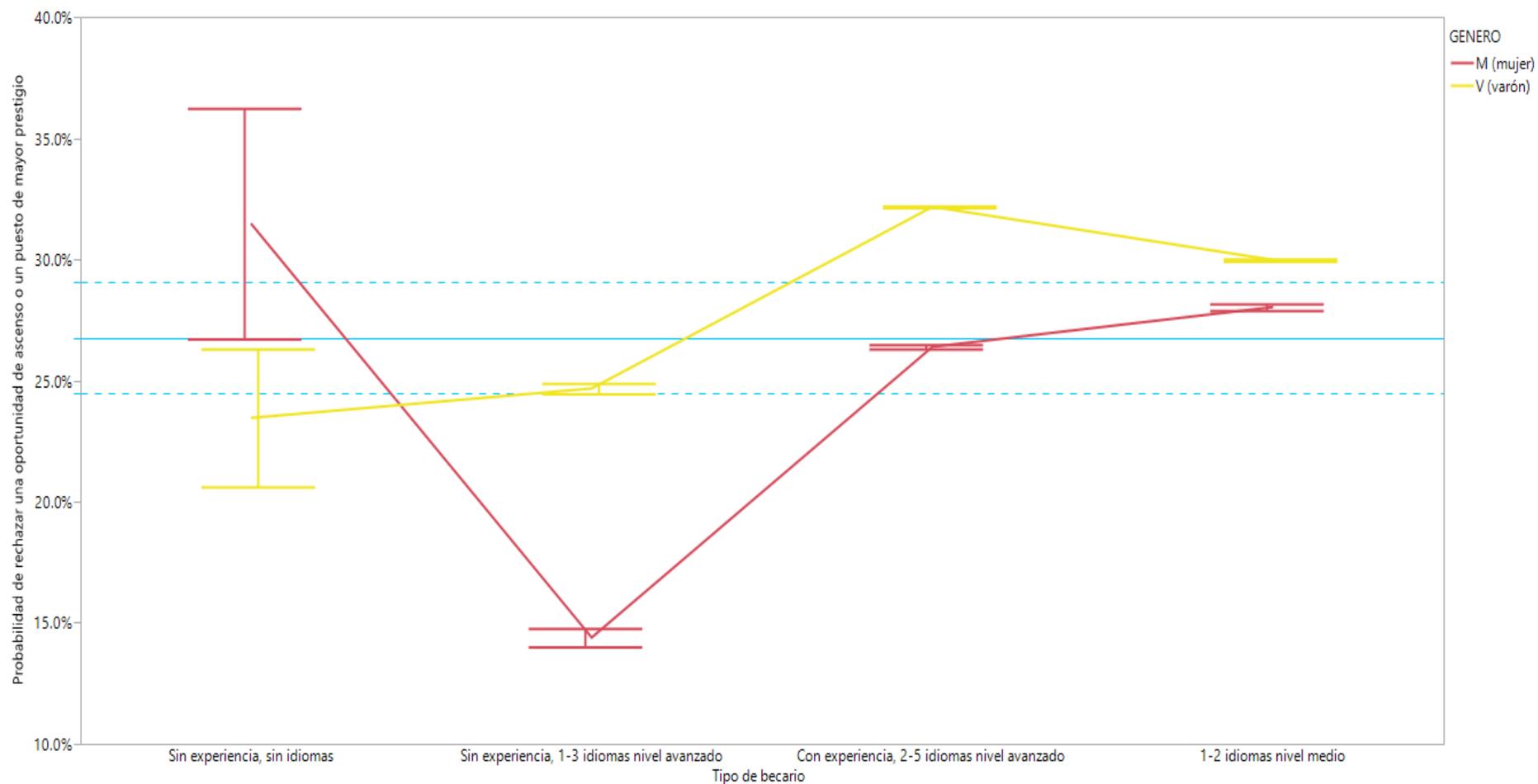
## Probabilidad de rechazar un ascenso

Pruebas de la razón de verosimilitud de los efectos

Fuente	N parámetros	Grados de libertad	Ji cuadrado	<i>p</i> -valor
<i>CLUSTER_BECARIO</i>	3	3	11.2368992	0.0105
<i>GENERO_BECARIO[CLUSTER_BECARIO]</i>	4	4	7.98991185	0.0919

Haber rechazado oportunidades de ascenso o puestos de mayor prestigio depende fundamentalmente del tipo de becario y, dentro de cada tipo, del género de la persona.

# Probabilidad de rechazar un ascenso



Cabe esperar que uno de cada 4 becarios rechace oportunidades de ascenso.

Quienes más han rechazado esas oportunidades (por encima del 30%) son varones de tipo 2 y 3.

Quienes menos han rechazado oportunidades de ascenso (por debajo del 15%) son las mujeres del tipo 1.

*Se muestra en línea azul continua la media puntual de haber rechazado una oportunidad de ascenso para toda la muestra de becarios y en línea azul discontinua el intervalo de confianza al 95%.*

# 11 | Principales resultados

## Principales resultados (I)

1. Los principales motivos para solicitar participar en el programa de becas ICEX son: **el interés por el área internacional durante sus estudios, el interés en la experiencia de vivir en el extranjero y el interés en hacer las prácticas en una Oficina Comercial en el extranjero.** Existen aun así agrupaciones claras entre estas motivaciones:
  - ✓ **Grupo 1** La dotación de la beca, el prestigio de ICEX en el currículum, completar su educación con un máster.
  - ✓ **Grupo 2** El interés por el área internacional durante sus estudios.
  - ✓ **Grupo 3** Interés en hacer prácticas en una Oficina Comercial en el extranjero y en una empresa en el área internacional.
  - ✓ **Grupo 4.** Interés en la experiencia de vivir en el extranjero.

Los grupos 1 y 2 tienen cierta relación, al igual que los grupos 3 y 4.

## Principales resultados (II)

2. Los tres **logros** obtenidos más importantes para los becarios tras terminar la beca ICEX son: tener una **vivencia profesional y personal** en otro país, tener una **titulación de prestigio** en el currículum y **conseguir trabajo en el área internacional**.
3. Los becarios tienen una mejor valoración del máster que de las prácticas, tanto en Ofecome como en empresa. El **89%** de los becarios **valora como bueno o excelente el conocimiento adquirido durante el período del máster**. Un **62%** de los becarios que han terminado la fase II **valora la experiencia adquirida en la Ofecomes como buena o excelente y la misma proporción valora de igual forma la experiencia adquirida en la empresa**. La **experiencia adquirida** durante el periodo de **prácticas en la Oficina Económica y Comercial** es valorada como **excelente o buena por el 55%** de quienes solo realizaron la fase I.

## Principales resultados (III)

4. Entre los **motivos** por los que se considera **deficiente o insuficiente** el conocimiento y la experiencia durante las diferentes fases de la beca destacan:
- ✓ **Máster. Apenas el 2%** considera el conocimiento adquirido deficiente o insuficiente. Destaca como motivo la ausencia de una buena **planificación de estudios y trabajos** entre los becarios que terminaron sus prácticas en empresa y que **el contenido estaba desactualizado o resultaba poco interesante** entre quienes solo realizaron la fase I.
  - ✓ **Prácticas en Ofecome. Un 12%** considera la experiencia adquirida durante sus prácticas deficiente o insuficiente. Destacan como motivos la dedicación mayoritaria a **tareas administrativas**, no tener una buena **tutorización** durante las prácticas, y **no aprender nada nuevo**.
  - ✓ **Prácticas en empresa. Dos de cada 10 becarios** consideran la experiencia adquirida durante sus prácticas deficiente o insuficiente, principalmente porque las **actividades encomendadas** no eran acordes con las expectativas de carrera profesional que esperaban al hacer las becas ICEX.

## Principales resultados (IV)

5. El 42,7% de los becarios considera que sus ideas, propuestas o actividades tuvieron una buena influencia o un gran impacto en la mejora en la ejecución de proyectos internacionales. El 35,6% también indica que aportaron en la mejora del plan estratégico.
6. En torno a 8 de cada 10 becarios ICEX consideran que los beneficios que le ha supuesto la beca son notablemente mayores al coste de su participación.
7. Además, cerca del 70% cree que la participación en el programa de Becas le ha permitido lograr resultados que por sí solo no hubiera conseguido.

## Principales resultados (V)

8. De acuerdo con los becarios, ICEX debería ofrecer la posibilidad de formación complementaria durante las prácticas, así como clases de idiomas durante las prácticas en la Oficina Comercial de España en el extranjero, para apoyar su formación en materia de internacionalización. Sin embargo, existen agrupaciones entre estas preferencias que se enfrentan entre sí en torno a dos ejes independientes:
- ✓ Eje 1. Enfrenta los siguientes grupos de preferencias:
    - ✓ Grupo 1. Posibilidad de rotar entre las Ofecome y de extender el periodo de prácticas en la Ofecome.
    - ✓ Grupo 2. Prácticas retribuidas en empresa y bolsa de empleo para ICEX, Ofecome y empresas internacionalizadas.
  - ✓ Eje 2. Enfrenta los siguientes grupos de preferencias:
    - ✓ Grupo 3. Posibilidad de formación complementaria y clases de idiomas durante las prácticas en la Ofecome.
    - ✓ Grupo 4. Máster especializado en comercio internacional y prácticas retribuidas en las Ofecome.

## Principales resultados (VI)

9. Existen claras relaciones estructurales entre los efectos observados. En general, hay una relación positiva entre la impronta tanto de índole de gestión como comercial y estratégica con el valor añadido, y negativa entre la impronta de índole de gestión y el incremento salarial. Para las becarias mujeres hay una relación negativa tanto entre la impronta en marketing y los beneficios como entre el incremento salarial y la adicionalidad del programa. Para los becarios varones hay una relación positiva entre el incremento salarial y los beneficios del programa.

## Principales resultados (VII)

10. Atendiendo a la perspectiva de género:

- ✓ Los becarios **varones** tienen una mayor expectativa en adquirir experiencia para montar un negocio o ser director, adquieren más **habilidades en gestión y operativa** y manifiestan una mejor **posibilidad de conciliar 5 años tras terminar la beca**. También es **más probable que hayan rechazado un ascenso** o puesto de mayor prestigio.
- ✓ Las becarias **mujeres** tienen una mayor expectativa en impulsar su carrera y en poder trabajar en organismo público, manifiestan haber dejado una **mayor impronta en la empresa en temas de marketing** y se quejan de tener **menos probabilidad de ascender tras terminar la beca**.

11. Los becarios prácticamente sin excepción **reconocen adicionalidad** en que ha supuesto un **trampolín para su carrera profesional** y una **vivencia profesional y personal** en otro país.

## Principales resultados (VIII)

14. Las **becarias mujeres que han terminado la fase II** reconocen **adicionalidad** en los siguientes aspectos:

### Logros

- ✓ **Medio plazo**, obtención de una titulación de prestigio y un empleo en una entidad pública española.
- ✓ **Largo plazo**, obtención de experiencia para montar su propia empresa o para encontrar un empleo en el área internacional.

### Adquisición de habilidades

- ✓ **Medio plazo**, contratación pública.
- ✓ **Largo plazo**, área financiera.

### Impronta en la empresa

- ✓ **Corto plazo**, expansión a nuevos mercados y mejora del marketing.
- ✓ **Medio plazo**, nuevos proyectos de contratación pública.

Sin embargo, **no hay atribución** del programa **a un aumento de salario** en el largo plazo.

Las **becarias mujeres que solo han realizado la fase I** reconocen **adicionalidad** en haber conseguido una titulación de prestigio y en que han podido conseguir un empleo en una entidad pública española cuando su expectativa en este aspecto era baja.

## Principales resultados (IX)

15. Los becarios varones que han terminado la fase II reconocen **adicionalidad** en los siguientes aspectos:

**Logros:** titulación de prestigio cuando la expectativa era baja, experiencia para montar su propia empresa cuando la expectativa era acorde.

**Adquisición de habilidades:** En general, desarrollo de negocio. Contratación pública e investigación de mercados en el **corto plazo**.

**Impronta en la empresa**

- ✓ **Corto plazo**, mejora de la comunicación empresarial.
- ✓ **Medio plazo**, mejora del plan estratégico.
- ✓ **Largo plazo**, mejora de la dirección de talento.

También la reconocen si han visto una **mejora de puesto** un año tras finalizar la beca pero no si no hay un incremento de salario en el medio plazo. Los becarios con experiencia previa y 2-5 idiomas con nivel avanzado la reconocen además cuando han dejado su impronta en la mejora del área financiera.

Estos becarios reconocen además **beneficios** cuando han obtenido un empleo en un organismo internacional en el **medio plazo**.

## Principales resultados (X)

16. Los **becarios varones que solo han realizado la fase I** reconocen **adicionalidad** en los siguientes aspectos:

**Logros:** conseguir una titulación de prestigio y un empleo público. Aquellos con experiencia previa, 2-5 idiomas con nivel avanzado, por haber conseguido un empleo en un organismo internacional cuando su expectativa al respecto era baja. Los becarios sin experiencia previa y 1-3 idiomas con nivel avanzado también la reconocen en haber encontrado un empleo en una entidad pública española.

**Adquisición de habilidades:** en particular aquellos con experiencia previa y 2-5 idiomas con nivel avanzado, en investigación de mercados, desarrollo de negocio y marketing internacional en el largo plazo.

Estos becarios reconocen **beneficios** cuando han experimentado un incremento de sueldo.

## Principales resultados (XI)

31. Si bien hay evidencia de satisfacción general, se han identificado las siguientes **propuestas de mejora en el programa de Becas de ICEX**, según el análisis de los comentarios:
- ✓ De forma general, se pide **mejorar tanto la tutorización como el seguimiento de tareas** tanto en la fase I como en la fase II, **mejorar el filtro de las empresas para la fase II**, ofrecer la posibilidad de ampliar el periodo de prácticas y mejorar el apoyo a la carrera profesional de los becarios.
  - ✓ **Becarios del perfil con experiencia previa y mejor nivel de idiomas** piden ampliar el período de prácticas y potenciar el apoyo a la carrera profesional del talento joven.
  - ✓ **Becarios que trabajan en la actualidad en instituciones u organismos** piden potenciar el apoyo a la carrera profesional del talento joven.
  - ✓ **Becarios que trabajan en la actualidad en pymes que empiezan online o microempresas que se inician en la exportación** piden mejorar el nivel académico del máster.
  - ✓ **Becarios que han hecho sus prácticas en empresas grandes** piden crear una bolsa de empleo.
  - ✓ **Los chicos que han terminado la fase II** piden ampliar el período de prácticas y potenciar el apoyo a la carrera profesional del talento joven. **Las chicas** muestran satisfacción con lo que ha supuesto para su carrera profesional y piden potenciar la experiencia en el extranjero. Aquellas que solo han terminado la fase I piden un mayor seguimiento por ICEX de las tareas encomendadas.

## Principales resultados (XII)

Hay diferencias tanto en cargo y sueldo 10 años tras la beca en función del género del becario

**Cargo** Hay mayor probabilidad de ostentar un cargo de director e incluso de responsable de área si el becario es varón, mientras que para mujeres hay mayor probabilidad en mantenerse en un puesto de especialista o analista. Además, es más probable para chicas quedarse en un puesto de responsable de área en lugar de saltar a un puesto de dirección.

**Sueldo** Hay mayor probabilidad de tener sueldos de 70.000 a 90.000 euros si el becario es varón, mientras que hay mayor probabilidad de que el sueldo esté por debajo de los 40.000 euros para mujeres. Es también más probable para chicos empezar con sueldos por encima de 30.000 euros que para chicas.

## Principales resultados (XIII)

### Brecha de género

Porcentajes en general por debajo del 5% experimentan mejoras en su percepción acerca de aspectos donde se concreta la brecha de género. Este porcentaje se concentra mayoritariamente en los becarios tipo 2 (experiencia previa, 2-5 idiomas, nivel avanzado), sin importar el género. En aspectos como las posibilidades de ascenso, la prima o la asignación de tareas más importantes, este porcentaje se concentra en las becarias de este tipo.

### Probabilidad de haber rechazado un ascenso

Cabe esperar que uno de cada 4 becarios rechace oportunidades de ascenso.

Quienes más han rechazado esas oportunidades (por encima del 30%) son varones de tipo 2 (experiencia previa, 2-5 idiomas, nivel avanzado) o varones del tipo 1 (1-2 idiomas, nivel medio).

Quienes menos han rechazado oportunidades de ascenso (por debajo del 15%) son las mujeres de tipo 1 (sin experiencia previa, 1-3 idiomas, nivel avanzado).



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE ECONOMÍA, COMERCIO  
Y EMPRESA

**ICEX** España  
Exportación  
e Inversiones

M e d i r   p a r a   c o n o c e r