

EL DESARROLLO PROFESIONAL FEMENINO EN LA ADULTEZ: RESULTADOS OBTENIDOS DE UN ESTUDIO PILOTO MEDIANTE GRUPOS DE DISCUSIÓN

Magdalena Suárez Ortega
Universidad de Sevilla

RESUMEN: Hoy día, muchas mujeres adultas quieren (re)insertarse en el mercado de trabajo y toman estas decisiones cuando sus situaciones vitales cambian. En este sentido, aparecen nuevas necesidades a las que los y las profesionales de la orientación debemos intentar dar respuesta. El objetivo de este trabajo es explorar las percepciones que tienen las mujeres con respecto al mundo del trabajo y las causas que dificultan el ajuste a dichos cambios vitales/profesionales. Ponemos el acento en las barreras relativas a la carrera y en las necesidades de orientación y formación que perciben las mujeres como limitaciones u obstáculos a su desarrollo profesional. Llevamos a cabo un proceso de investigación cualitativa mediante grupos de discusión, por la utilidad de la técnica para el estudio de problemáticas complejas. A partir del análisis de los datos cualitativos obtenidos ofrecemos una serie de dimensiones e indicadores, que podrían ser útiles para la mejora de la realidad laboral de las mujeres adultas que (re)insertan al trabajo remunerado.

PALABRAS CLAVE: Desarrollo Profesional Femenino. Adulthood. (Re)inserción laboral. Barreras y Necesidades de Orientación y Formación. Grupo de Discusión.

FEMALE PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE ADULT AGE: RESULTS, WHICH WERE OBTAINED IN A PILOT STUDY THROUGH DISCUSSION GROUPS

SUMMARY: Nowadays, many women want to re-entry the labour market and they take this decision when their life situation changes. This way, another kind of needs appear and we, as guidance professionals, must give them an answer. The aim of this article is to explore women's perception with regard to labour world and the causes which hinder the adjustment to these life and professional changes. We will focus on carrier-related barriers and the training and guidance needs which they perceive as obstacles or limitations in their career development. We carried out a process of qualitative research by means of focus groups. This technique is useful to study difficult problems. We offer a set of dimensions and indicators, derived of qualitative data analysis, that could be useful to improve the labour reality of women who re-entry the paid work.

KEY WORDS: Career Development of women. Adulthood. Labour market Re-entry. Guidance and Training Barriers and Needs. Focus Group.

INTRODUCCIÓN

Debido a los cambios sociales y al avance en la política de igualdad de oportunidades, la situación socio-laboral de las mujeres ha tenido claros avances y mejoras desde los últimos años (1). Las mujeres se han incorporado progresivamente al mundo laboral y a la esfera de lo público en general. Se han modificado aspectos socio-demográficos básicos, como el bajo crecimiento en los índices de natalidad y el consecuente aumento de la población adulta. En relación a ello se han modificado las estructuras educativa, ocupacional y del mercado de trabajo, lo que ha supuesto cambios importantes para la situación femenina, dando lugar a nuevas formas de relación social, familiar, política y económica.

Estas variaciones en la economía y en las necesidades cambiantes de las personas en relación a su empleo están exigiendo importantes modificaciones en las estructuras orientadoras en relación al proceso de desarrollo profesional. En este sentido, se ponen en cuestión las teorías existentes sobre desarrollo profesional, las cuales han tenido su origen en etapas como la niñez y la adolescencia, estando basadas típicamente en una visión biológica del desarrollo. Desde ellas este proceso se considera desde una etapa progresiva, que tiene su cúlmén al llegar a la adolescencia.

Reflejo de ello son los escasos estudios sobre aprendizaje adulto y la escasa consideración al desarrollo profesional en esta etapa. ¿Para qué estudiar o investigar acerca del desarrollo profesional de las personas adultas si en esta etapa no se producen cambios y el individuo ya ha alcanzado su estabilidad profesional/vital?

Precisamente el considerar todos los aspectos que afectan a las personas en cada una de las fases por las que pasan es una de las direcciones relevantes que debemos reconsiderar para la futura investigación. En el campo de la evaluación psicológica ha existido la preocupación y se han dedicado muchos esfuerzos al desarrollo profesional, delimitando el proceso por el cual los individuos toman sus decisiones y realizan sus elecciones profesionales, a la vez que planifican su carrera (2). Ello ha llevado a un mayor desarrollo de trabajos sobre mujeres enfocados a la toma de decisiones vocacionales en las primeras etapas, sobre todo vinculando la salida de los estudios obligatorios con el mundo laboral. Sin embargo, no se ha prestado mucha atención al desarrollo profesional desde una perspectiva evolutiva, teniendo en cuenta la multitud de factores que intervienen en este proceso, ni las diferencias existentes entre el desarrollo profesional femenino y masculino (3). Al obviar dichos aspectos desde un punto de vista teórico, no ha tenido repercusiones en la práctica del desarrollo profesional.

(1) Cfr. Instituto Andaluz de la Mujer: *La situación de las mujeres en Andalucía 1990-2000*, Instituto Andaluz de la Mujer, 2001; Instituto Andaluz de la Mujer: *Situación de las mujeres en el mercado de trabajo de Andalucía. Diagnóstico previo*, Curso de Experta en Igualdad de Oportunidades, Gabinete de Formación y Empleo, Instituto Andaluz de la Mujer, 2001; Instituto de Estadística de Andalucía: *Anuario Andaluz de las Mujeres 2002. Perspectivas de Género*, Sevilla, Instituto de Estadística de Andalucía, 2002.

(2) Cfr. Phillips, S.D. & Imhoff, A.R.: "Women and career development: a decade of research", *Annual Review of Psychology*, 48, (1997), 31-59.

(3) Cfr. Super, D.E.: *A life-span, life-space approach to career development*, en D. Brown y L. Brooks (Eds.): *Career choice and development* (2ª ed.), San Francisco, CA, Jossey-Bass, 1990, 197-261.

Hoy día sabemos que las etapas de crecimiento no concluyen en la adolescencia, y que el desarrollo es continuo todo a lo largo de la vida del individuo. Es más, los continuos cambios sociales, y de estilos y formas en que una persona accedía a un empleo y lo mantenía hasta su jubilación han cambiado. En la edad adulta se producen importantes transiciones que marcan la vida de la persona. Estas transiciones no tienen que ver sólo con los cambios biológicos, sino que se extienden al campo educativo o económico, y se traduce en nuevas motivaciones, intereses, o aspiraciones (4). Diversos autores aluden a la crisis de la mitad de la vida, donde se acentúan los procesos de transición en las personas adultas (5). Nos referimos a la pérdida de empleo o cambios de profesiones, inestabilidad laboral, o periodos de desempleo, que obligan al individuo a re-estructurar su carrera o itinerario profesional. De hecho, muchos de los factores que tradicionalmente se han considerado en el proceso de desarrollo profesional se complican por la continuidad del periodo adulto y la heterogeneidad en el desarrollo que aumenta con la edad. El individuo adulto tiene diferencias notables con respecto al joven o al adolescente. Éstas tienen importantes repercusiones de cara al proceso de desarrollo profesional en la adultez. De esta manera, la adaptación a la carrera adquiere relevancia en esta etapa, definida como "un proceso por el cual un individuo cambia para lograr una mejor relación con su ambiente de trabajo" (6).

Por estas consideraciones en torno al desarrollo, la edad adulta ha sido escasamente estudiada. Hoy día existen colectivos emergentes relevantes de cara al estudio del desarrollo profesional. Uno de ellos son las mujeres adultas que quieren reinsertar al mercado de trabajo remunerado tras largos años de abandono. Cada vez más mujeres adultas se emplean o quieren hacerlo, por lo que considerar la Orientación Profesional todo a lo largo de la vida se convierte en una fuerte necesidad. Las mujeres encuentran una serie de barreras y limitaciones añadidas en estos procesos de (re)inserción. En este sentido, se plantea la necesidad de incidir en las barreras que limitan dichos procesos (7).

PROPÓSITO Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Nuestro propósito con este trabajo es llevar a cabo un estudio piloto para poner a prueba el grupo de discusión como estrategia válida para el análisis de la problemática que nos interesa.

(4) Cfr. Schlossberg, N.K.: *Counseling adults in transition linking practise with theory*, New York, Springer Publishing Company, 1984.

(5) Cfr. Zunker, V. G.: *Career Counseling. Applied Concepts of Life Planning*, United States of America, Brooks/Cole Publishing Company, 1993.

(6) Hopwood, H.: *Towards a model of career adaptation: a reviw of the literature on adult development and its implications for career adaptacion*, "Natcon", Minister of Supply and Services, Canadá, 1982, p. 103.

(7) Cfr. Gimeno, M.J. y Rocabert, E.: "Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional", *ROP*, 9 (15) (1998) 25-36; y Padilla Carmona, M.T.: "Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer", *Portularia*, 1 (2001) 223-232.

El desarrollo profesional considerado desde una perspectiva evolutiva se entiende como un proceso formado por diferentes etapas, consideradas flexibles. Depende tanto del proceso de maduración y crecimiento de la persona, como de su interacción con los eventos o factores externos. De esta manera, el desarrollo se explica mediante la experiencia individual de cada persona (de este proceso de interacción entre unos factores y otros). De aquí, según Gysbers, Heppner & Johnston (8), la importancia de considerar la existencia de diferentes *estilos vitales*. Estos autores plantean en su obra el término *life career development* para resaltar, además de la importancia de los términos "vida o vital" y "carrera", la diversidad de "estilos vitales" de las personas. Si los estilos vitales se ven condicionados por ciertos eventos, condiciones, o factores, es necesario que prestemos una atención especial a estos periodos de cambios o transiciones por los que una persona pasa. Éste es un aspecto que consideramos relevante, sobre todo, de cara a los procesos de (re)inserción laboral de las mujeres.

Las mujeres son un colectivo muy heterogéneo, que difieren en su forma de considerar, elegir y actuar conforme a sus opciones profesionales. En este sentido, es fundamental considerar el significado que las mujeres atribuyen a su trabajo y cómo se relacionan con él. Estos estilos vitales se verán condicionados por determinados eventos o sucesos (el matrimonio o la vida en pareja, la maternidad o la paternidad, el cambio de trabajo o el despido...), que se constituyen como importantes puntos de cambio en la vida de las personas. Concretamente, existen factores o procesos que condicionan el desarrollo profesional femenino. Marí-Klose y Nos Colom (9) nos señalan que la educación o cualificación profesional, la ocupación, y la fecundidad, al mismo tiempo que factores como la nupcialidad y la maternidad, son variables que condicionan los itinerarios vitales de las mujeres. Así, la estructura misma de producción (producción-reproducción) es un condicionante para el desarrollo profesional femenino. Está marcada enormemente por estereotipos y sesgos sexistas, que nos llevan al mantenimiento y reproducción de la segregación social por razón de género, desigualdades salariales, procesos diferenciados en la empleabilidad y ocupabilidad, a la vez que en la cualificación para el empleo.

Ante ello, mostramos nuestra preocupación por la situación de las mujeres adultas que (re)insertan al mercado laboral, y la necesidad de un mayor conocimiento sobre dicha problemática. En este planteamiento tiene sentido el trabajo que presentamos, pues se centra en un estudio piloto previo a la profundización de la misma. Nuestro *propósito* con este trabajo es atender principalmente a dos dimensiones de análisis. Por un lado, a las *concepciones*, ideas o creencias que las mujeres poseen respecto a su desarrollo profesional (en conexión con sus percepciones sobre el mercado de trabajo). Por otro, a las *barreras y necesidades* de orientación y formación que perciben las mismas como limitadoras de dicho proceso. Dicho propósito se concreta en los siguientes *objetivos de investigación*:

(8) Cfr. Gysbers, N.C.; Heppner, M.J. & Johnston, J.A.: *Career Counseling. Process, Issues, and Techniques*, (2ª Edición), United States of America, Chestnut Hill Enterprises, Inc, 2002.

(9) Cfr. Marí-Klose, M. y Nos Colom, A.: *Itinerarios vitales: educación, trabajo y fecundidad de las mujeres. Opiniones y Actitudes*, 27, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), 1999.

- Conocer las percepciones y las actitudes de las mujeres adultas ante su desarrollo profesional.
- Detectar las principales necesidades y obstáculos con los que se encuentran las mujeres adultas de cara a su (re)inserción laboral.

METODOLOGÍA

Para dar respuesta a los objetivos planteados en este estudio piloto, utilizamos el grupo de discusión como estrategia para la recogida de información. Elegimos dicha técnica por el problema a explorar y la finalidad y objetivos que perseguimos. Pensamos que una técnica de carácter cualitativo nos ofrece una información que nos permite abordar el problema con una mayor profundidad desde la propia perspectiva de las agentes implicadas. Ello nos ayuda a la mejor comprensión del mismo. Gran parte de los estudios realizados sobre el desarrollo profesional femenino se centran en indicadores cuantitativos que, a menudo, reflejan de forma sesgada la realidad laboral de las mujeres. Sin restar importancia a la cuantificación, pensamos que es necesario repensar el sentido del trabajo de las mujeres a partir de datos cualitativos, que nos den muestra, más que de la magnitud, de la profundidad del problema (10).

Además de por las razones apuntadas, adoptamos el grupo de discusión como técnica para la recogida de información porque nuestro colectivo como grupo es de especial interés. La interacción grupal la consideramos fundamental para la mejor comprensión de la problemática. Nos interesan opiniones, sentimientos, actitudes, valores, expectativas e intereses de las propias protagonistas, siendo el carácter grupal, de comunicación, diálogo, debate o discurso muy importante de cara a la naturaleza de los resultados obtenidos. De esta manera, utilizamos el grupo de discusión en este estudio piloto por el tipo de información que nos interesa recoger y las características del mismo (11). Por tanto, la estrategia citada la utilizamos como metodología para dar respuesta a los objetivos planteados, y como paso previo a la profundización en el estudio de la problemática en función de la validez de la misma.

Aspectos centrales de diseño: toma de decisiones con respecto a la “muestra”

En este tipo de estudios mejor que hablar de muestra propiamente dicha hablamos de informantes clave. Ello se debe a que la “muestra” que seleccionamos no

(10) Cfr. Cigarini, L.: “El conflicto entre sexos en el trabajo”, *DUODA. Revista d'Estudis Feministes*, 19, 2000; y Murillo de la Vega, S. *Una propuesta de indicadores cualitativos*, en Generalitat de Catalunya, Institut Català de la Dona, *Treball real, economia invisible*, Jornades per la integració de l'economia domèstica en el sistema econòmic global, Àgor@ 2001, Barcelona, Institut Català de la Dona, 2001.

(11) Los resultados que se presentan son los que obtuvimos del análisis de la información procedente de la aplicación de grupos de discusión. Éstos se realizaron en el marco de un estudio piloto para someter a análisis el proceso de preparación, aplicación y validación de la estrategia con vistas a un posterior estudio en mayor profundidad.

responde a criterios estadísticos, sino estructurales. Es decir, obedece a “tipos” y “relaciones” sociales que queremos tener representadas en nuestra investigación. En torno a ella es necesario que tomemos una serie de “decisiones muestrales”, que hacen referencia a:

- El número total de grupos a considerar en la investigación y el número de participantes en cada uno (tamaño de los grupos).

- La selección de las participantes en los grupos: Atributos, variables, o criterios que las definen y caracterizan.

- Dispersión geográfica de los grupos.

En cuanto al número total de grupos de discusión, por las características del estudio y nuestra finalidad pretendida con él (12), consideramos conveniente realizar dos grupos.

Realizar tan sólo uno era limitado si queríamos comprobar la saturación de la información o de campos de habla. Por tal motivo, realizamos dos grupos de discusión, teniendo también el segundo como referente para el proceso de validación de la estrategia. El número de participantes que tuvimos en cuenta en cada uno de los grupos fue de seis a ocho participantes en cada uno (13). La duración de las reuniones grupales osciló de hora y media a dos horas.

Respecto a la selección de las participantes, lo primero que definimos fue el “tipo social” a someter al grupo de discusión. En nuestro caso, mujeres adultas. De esta manera sólo contamos con una variante discursiva. A partir de aquí establecimos qué *atributos o criterios* tomamos como pertinentes para el estudio y por qué tomamos éstos de entre todos los posibles. Las participantes en los grupos se seleccionaron en función de una serie de criterios que consideramos relevantes (14) y que a continuación presentamos:

- Mujeres adultas mayores de 25 años.
- Bajos niveles de formación (hasta FP I).
- En situación de búsqueda de empleo.
- Con o sin hijos a su cargo.
- Dispersión geográfica: entorno semi-urbano.

(12) Además de estudiar la problemática realizar un proceso de investigación mediante grupos de discusión para someter a prueba la estrategia de cara a ampliar el estudio en una fase posterior.

(13) Los dos grupos realizados se desarrollaron con siete y seis participantes, respectivamente.

(14) Previo a estos criterios finales reflexionamos sobre las variables a tener en cuenta para la formación de los grupos. Por las características y requisitos de este trabajo, y algunas de las dificultades encontradas en el proceso de captación de las participantes, tomamos la decisión de adoptar los criterios finales arriba expuestos para la formación de los grupos.

Los grupos se realizaron en una misma zona para tener información de cara al proceso de validación de la estrategia. Los acotamos geográficamente a un municipio de la provincia de Sevilla (entorno semi-urbano). Llegamos al colectivo tras previo contacto con el Centro Municipal de Información a la Mujer (CIM) de dicha localidad. Seleccionamos esta zona geográfica por criterios de:

- Proximidad /cercanía.
- Algunos conocimientos previos sobre el contexto y el centro en cuestión, que nos ayudarían en la validación de la estrategia.
- Mayor facilidad de contactos previos que nos permitirían el acceso al campo y la aceptación de la colaboración por parte del centro.

Para proceder a la captación de las mujeres participantes en los grupos de discusión utilizamos la base de datos del Servicio de Preformación y Orientación al Empleo (OPEM) del Departamento de Formación y Empleo del Centro Municipal de Información a la Mujer .

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

El análisis de datos cualitativos se llevó a cabo mediante el programa informático NUDIST-5. Utilizamos dicho software porque nos presentaba muchas posibilidades debido sobre todo al modo de estructurar la información. Este aspecto nos facilitó enormemente la tarea. Mediante la codificación y elaboración de un sistema jerárquico de categorías nos permitió disponer los datos y extraer conclusiones a partir de los mismos. Además, nos dio la posibilidad de realizar diferentes tipos de búsquedas con diferentes grados de complejidad en función de los objetivos de la investigación.

Tras la recogida de datos, que es el primer paso que dimos en el análisis, procedimos a la reducción de los mismos mediante distintas tareas de focalización, categorización y selección de la información obtenida. De las diferentes tareas realizadas en la reducción de datos resaltamos la categorización, ya que nos permitió segmentar, clasificar, sintetizar y agrupar la información. En nuestro caso, se utilizaron criterios temáticos y conversacionales pues nos aportaban mayor claridad para estudiar el problema planteado. A partir de ellos, llegamos a un sistema de categorías mixto donde partíamos de una serie de categorías definidas previamente y otras que fueron emergiendo a medida que íbamos profundizando en el análisis. A continuación (cuadro 1) presentamos una síntesis del sistema de categorías utilizado en la codificación (15):

(15) El sistema de categorías obtenido fue muy amplio. Por limitaciones de espacio no lo presentamos en su totalidad, al igual que la descripción de cada una de las dimensiones y categorías que forman parte de él. En este sentido, ofrecemos un extracto del mismo, presentando la totalidad de categorías obtenidas en una de las dimensiones: *Necesidades de Orientación y Formación*.

REPORT ON NODES FROM Tree Nodes '~~/'	
Depth: ALL	
Restriction on coding data: NONE	
(1)	<i>/Organismos y políticas</i>
(1 1)...	
(2)	<i>/Desarrollo Profesional Femenino</i>
(2 1)	<i>/Desarrollo Profesional/Limitaciones-Barreras</i>
(2 1 1)...	
(2 2)	<i>/Desarrollo Profesional/Percepciones</i>
(2 3)	<i>/Desarrollo Profesional/Toma de decisiones</i>
(2 4)	<i>/Desarrollo Profesional/Sentimientos /expectativas</i>
(2 6)	<i>/Desarrollo Profesional/Cambio</i>
(2 8)	<i>/Desarrollo Profesional/Búsqueda de Empleo</i>
(2 9)	<i>/Desarrollo Profesional/Preocupación</i>
(2 10)	<i>/Desarrollo Profesional/Problemáticas asociadas</i>
(2 11)	<i>/Desarrollo Profesional/Necesidades de Orientac. y Formac.</i>
(2 11 1)	<i>/Desarrollo Profesional/Necesidades/Conocimiento/Información</i>
(2 11 1 1)	<i>/Desarrollo Profesional/Necesidades/Conocimiento/Mercado laboral</i>
(2 11 1 2)	<i>/Desarrollo Profesional/Necesidades/Conocimiento/Entorno</i>
(2 11 2)	<i>/Desarrollo Profesional/Necesidades/Formación</i>
(2 11 2 1)	<i>/Desarrollo Profesional/Necesidades/Formación/actualización</i>
(2 11 2 2)	<i>/Desarrollo Profesional/Necesidades/Formación/accesibilidad</i>
(2 11 2 3)	<i>/Desarrollo Profesional/Necesidades/Formación/adaptación</i>
(2 11 3)	<i>/Desarrollo Profesional/Necesidades/Orientación</i>
(2 11 3 1)	<i>/Desarrollo Profesional/Necesidades/Orientación/Empleo</i>
(2 11 3 2)	<i>/Desarrollo Profesional/Necesidades/Orientación/Autoempleo</i>
(2 11 4)	<i>/Desarrollo Profesional/Necesidades/Autonomía /autoestima</i>
(2 12)	<i>/Desarrollo Profesional/Soluciones-Propuestas</i>
(3)	<i>/Discurso</i>

Cuadro 1: Sistema de categorías obtenido tras la codificación de la información mediante el software informático NUDIST-5

RESULTADOS OBTENIDOS DEL ESTUDIO PILOTO

La situación de las mujeres adultas que (re)insertan al mundo laboral

Según los datos ofrecidos por las mujeres que forman parte del estudio, la toma de decisiones con respecto a la (re)inserción laboral se produce cuando los hijos son mayores, o cuando aparecen otras variables que condicionan los itinerarios vitales seguidos hasta el momento. Muchas de las mujeres manifiestan el cuestionamiento de sus propias posibilidades de (re)inserción profesional. Motivo de ello son las barreras y obstáculos que perciben de cara a su desarrollo profesional. Muchas de las mujeres manifiestan que llevan un considerable tiempo de sus vidas realizando trabajos tanto dentro como fuera del hogar. Sin embargo, en opinión de las mismas, "llega un momento en que por la calidad del trabajo que se realiza fuera del hogar no compensan el esfuerzo y el gasto invertido con la ganancia obtenida".

Por poner un ejemplo, si hay que contratar a una persona que se encargue de los hijos o un servicio de guardería durante la jornada de trabajo, o mientras se invierte tiempo y esfuerzo en formación, las ganancias económicas se convierten a la vez en pérdidas. Por tanto, decidir trabajar o no va en función de las posibilidades y situaciones personales de las mujeres y de los propios recursos (personales y/o contextuales). Otro de los aspectos que manifiestan las mujeres con respecto a su situación profesional es el tipo de trabajo que realizan y la calidad de los mismos. De acuerdo con las mujeres, los empleos a los que acceden se sitúan dentro de la economía sumergida y, por tanto, son mal remunerados, están mal reconocidos, carecen de derechos importantes y no ofrecen ningún tipo de garantías. Por tanto, de acuerdo con los datos aportados por las mismas, el reconocimiento social del trabajo desempeñado, la remuneración económica digna y la seguridad laboral, y la satisfacción personal son factores claves que aparecen asociados a la empleabilidad femenina.

Percepciones de las mujeres sobre su desarrollo profesional: el significado subjetivo del trabajo

Las mujeres participantes en los grupos perciben el desarrollo profesional desde dos perspectivas diferentes. Por un lado, lo manifiestan como motor interno. Responde al sentimiento de utilidad, de reconocimiento y de valía personal, y a la necesidad intrínseca de realizarse profesionalmente. Es una necesidad intrínseca. Según las mujeres cuyas percepciones se sitúan en esta línea, esta necesidad comienza a sentirse una vez que los hijos son mayores y se van abandonando ocupaciones y roles desempeñados hasta el momento. En este sentido, el propio entorno doméstico y las cargas familiares se sienten como una limitación y ofrecen poca satisfacción personal. Dicha satisfacción, si en un momento de sus vidas ha estado motivada por otros factores como son los hijos y el hogar, ahora las mujeres manifiestan buscarla fuera de este ámbito ya que no se sienten realizadas en él. Es más, en sus propias palabras, se sienten "vacías": *"durante muchos años hemos estado dedicadas a otras personas y hemos vivido para los demás"*. Como podemos observar, las mujeres manifiestan que viven con expectativas y logros puestos en los otros, no en sí mismas ni en su crecimiento personal y profesional. Es ahora cuando las mujeres optan por buscar un empleo como medio de aumentar su autonomía y autoestima, de sentirse útiles, tener un espacio propio y ser independientes. En este sentido, las mujeres conciben y experimentan su desarrollo profesional como una liberación de las tareas tradicionales (roles de esposa y madre). Éstos llevan asociados una serie de sentimientos de frustración, desilusión y desengaño, los cuales se acentúan con el paso del tiempo. En todo ello, las mujeres expresan que no es tan importante el móvil económico como el grado de satisfacción personal que produce el desarrollo de la carrera.

3. Yo busco trabajo porque es que así creo que me siento más útil porque ya llega un momento que ya hemos criado los hijos, ahora necesitamos realizarnos también de esa forma ¿no?, no siempre estar en casa, haciendo siempre lo mismo, siempre la misma tarea, entonces por lo menos que te sientas útil a parte que te viene bien el dinero y que ya los hijos ya son mayores también necesitan porque están paraos, verá que si a lo mejor ellos bajaran pues querría decir que nos podrían ayudar un poquito pero... [grupo de discusión 1, líneas 29-38].

1. (...) Y entonces sí y entonces me siento en casa que mis hijos son ya grandes y que para mis hijos parece que tengo la obligación, no es que sean malos ¿no? ¡pero claro! como está su madre en casa pues entonces ellos no hacen ningún tipo de trabajo... yo qué sé... y entonces es que psicológicamente y de todo por todo tipo me vendría bien trabajar antes que cuando he sido joven yo he sido joven y he tenido cuatro hijo y por todo lo que anteriormente he dicho no he echado nunca de menos trabajar pero ahora por todo lo que tú has dicho pues sí [grupo discusión 1, 1647 - 1657].

Las mujeres perciben sus procesos de desarrollo profesional desde otra perspectiva. Algunas manifiestan que la decisión de insertarse en el mercado de trabajo aparece únicamente movida por un factor externo, resaltando el factor económico que ofrece el empleo ("la remuneración económica"). Muchas mujeres se encuentran solas con cargas familiares y los hijos están en situación de desempleo. En ellas, según explicitan, trabajar se convierte en una clara necesidad de subsistencia. Un tema ligado a los motivos por los que las mujeres deciden acceder a un empleo, y que especialmente les preocupa, son los hijos. Éstos se anteponen a sí mismas en las opciones personales que realizan y la toma de decisiones gira en función de los mismos. A ello se asocia el hecho de que las mujeres perciban que trabajar fuera de entorno doméstico tendrá repercusiones negativas en los hijos. Así interpretan las mujeres este factor.

Desde las dos visiones aportadas por las mujeres, el desarrollo profesional viene promovido tanto por motivaciones extrínsecas como por motivaciones intrínsecas. En el primero de los casos, las mujeres entienden el trabajo fuera del ámbito doméstico como necesidad cuando cambian las situaciones personales. Mientras las mujeres viven en pareja la necesidad de desarrollarse profesionalmente no es sentida y la búsqueda de empleo no es iniciada. Igualmente ocurre cuando las mujeres tienen hijos a los que sienten que deben su cuidado y apoyo. Cuando una mujer decide trabajar lo hace porque con el trabajo de la pareja no es suficiente para cubrir los gastos familiares. En este sentido, manifiestan buscar un trabajo que no provoque cambios importantes en sus dinámicas familiares y tomar la decisión de insertarse profesionalmente cuando ven la posibilidad de compaginar su trabajo fuera de la casa con su hogar y familia. En el segundo de ellos, las mujeres sienten que la necesidad de inserción laboral responde a motivaciones internas, de consecución de logros y expectativas profesionales. En ambos casos podemos observar que, para las mujeres, la necesidad de acceder a un empleo está intrínsecamente unida a cómo ellas mismas perciben su carrera.

Actitudes de las mujeres con respecto a la exploración laboral y a la planificación de actividades para la búsqueda de empleo

Las informantes clave perciben el proceso de re-inserción profesional como una actividad puntual. Ello tiene importantes repercusiones de cara a la exploración del mundo laboral y a la planificación de actividades para la búsqueda de empleo. Las actitudes que manifiestan las mujeres frente al mercado de trabajo se caracterizan por la inactividad / pasividad. Los sentimientos que afloran en su discurso son de desánimo, frustración y motivación, unido al conformismo con la situación existente. Como podemos observar en la tabla que sigue, las frecuencias más bajas ($f_i=19$ y

fi=9 en los grupos de discusión I y II, respectivamente) aparecen en la categoría de actividades que realizan las mujeres en su búsqueda de empleo, es decir, en el grado en que éstas se responsabilizan, se comprometen, o son conscientes ellas mismas del proceso de búsqueda de empleo.

Node Data for children nodes of (2 6) /Desarrollo Profesional/Búsqueda de Empleo
Table body shows number of text-units coded

Documents	Motivo	Sentimiento	Percepción	Actividades	Concepción
grupo disc1	61	106	132	19	66
grupo disc2	18	39	27	9	37

Sus actuaciones pueden ser elementos importantes que nos estén indicando la baja auto-percepción de sus posibilidades personales y profesionales y del grado de cambio de las mismas.

Estas concepciones, sentimientos y motivaciones que manifiestan las mujeres influyen en la realización de las expectativas y motivaciones reales de las mismas, y en la definición de sus proyectos profesionales. De igual manera, repercuten en la forma en que exploran el mundo del trabajo y se acercan a su entorno más próximo. Según las mujeres, el conocimiento que poseen acerca de los recursos locales es limitado (Ayuntamiento, Servicios Sociales y Centro Municipal de Información a la Mujer, principalmente). Manifiestan que una vez que consiguen algún tipo de empleo (por mínimas garantías que éste tenga) pierden el contacto con estos servicios hasta que nuevamente se quedan en situación de desempleo. En general se muestran muy poco satisfechas con estos recursos porque no cubren totalmente sus necesidades; en sus propias palabras: *"no les dan trabajo", "no les ayudan económicamente", o "no las llaman para nada"*. En este sentido, las mujeres proponen que dichos servicios deberían cambiar la forma de funcionar y dar la posibilidad a todas las personas de la localidad de conseguir un empleo (por ejemplo, añaden, rotando en las listas de las bolsas de empleo locales). Ello supone una determinada forma de cubrir necesidades, accediendo a trabajos puntuales y sobreviviendo de ayudas por desempleo conjugadas con periodos cortos de actividad.

2. Un organismo oficial que no de un trabajo eso no es (no se entiende muy bien parece que dice normal o legal) vamos [grupo de discusión 1, líneas 1840-1842].

4. (...) Pero a la hora de la verdad pues no hay unas personas ¿no? que se dediquen a ir a empresas a entablar conversaciones con empresas y todo ese montón de gente que sabéis vosotros que tenéis ¿no? y sobre todo las personas que tienen más dificultad... por quééé no interceden, no son mediadores entre las empresas y los posibles trabajadores porque eso, que sí, que es, que es, que es, es todo mucha teoría es lo que yo veo, ¿no? mucha teoría... [grupo de discusión 1, líneas 1869-1875].

Percepciones de las mujeres acerca de los organismos y políticas públicas

Además de la insatisfacción con los recursos locales, las mujeres también resaltan su descontento con algunos *organismos oficiales* y reclaman un *servicio de ase-*

soramiento que realmente dé respuesta a sus necesidades y demandas. Las mujeres señalan la poca funcionalidad de tales recursos y el sentimiento de soledad que experimentan durante el proceso de búsqueda de empleo. Los aspectos reflejados por las mujeres nos ponen en cuestión varios aspectos:

- Las mujeres manifiestan una fuerte necesidad de *acompañamiento al empleo*.
- Están desinformadas y tienen un gran desconocimiento de los recursos locales que existen y otros posibles (*desconocimiento o desinformación*).
- Las propias mujeres nos ponen en cuestión las actuaciones concretas de los *organismos e instituciones* destinados a tal fin, la necesidad de analizar el grado de *ajuste a las demandas* concretas que realizan las mujeres, junto a la *satisfacción* de la demanda.
- Plantean la necesidad de *fomentar otras vías de acceso y permanencia* (relación) entre el colectivo de mujeres y los recursos existentes más cercanos (locales y/o provinciales), y trabajar desde el ámbito de la Información y Orientación Profesional.
- Las mujeres plantean algunas *propuestas de mejora* para paliar la situación que sufren con respecto al ámbito socio-laboral:
 - La creación o consolidación de la figura del mediador de empresas, y una respuesta eficaz de esta medida.
 - El asesoramiento y seguimiento sobre trámites de cara al autoempleo y la mayor viabilidad de esta vía de empleo.
 - El desarrollo de mecanismos reales y eficaces para la información colectiva de mujeres que posean intereses comunes.

Todos estos datos aportados por las mujeres nos ofrecen pistas valiosas muy útiles para la intervención con este colectivo. Nos ofrecen información acerca de cómo se conciben y entienden los organismos oficiales y los recursos existentes. Nos plantean la necesidad, a partir de sus propias experiencias en la búsqueda de empleo, de que éstos ofrezcan respuestas viables a corto plazo (funcionalidad de los servicios). Por tanto, nos reflejan la importancia de la evaluación de las actuaciones que se realizan desde los mismos, teniendo como objetivo la demanda y el impacto que causa en dicha población.

En su propio contexto, las mujeres perciben pocas posibilidades de empleo tanto para ellas como para los jóvenes. Aunque el irse fuera de la zona e incluso fuera de España se perciba y sienta como posibilidad de empleo para ellas, los trabajos que buscan -o a los que acceden- son los que se sitúan en zonas próximas a su lugar de residencia. Sienten como única salida laboral el servicio doméstico, pero además siempre y cuando alguien les facilite dicha incorporación (ambiente ocupacional al que se dirigen). Es decir, la vía que ponen en práctica para desempeñar estos trabajos informales es mediante el conocimiento de algunas personas del barrio (otras mujeres conocidas de edades similares). En este sentido, las mujeres reflejan pro-

blemáticas asociadas, ya específicas de este ambiente ocupacional concreto, como la irregularidad del servicio doméstico, la doble jornada laboral que desarrollan, y la segregación de ocupaciones en las que perciben posibilidades de acceso.

1. Hombre, claro, por supuesto... eh, tú lo que puedes hacer es irte a limpiar a alguna casa, una casa sí, pero... ¡bueno! una casa y siempre cuando tú tengas a una persona también que te eche una mano por entrar porque si tú estás en un sitio que tú no conoces a nadie no te vas a ir por las casas ¿necesita usted a alguien? ¿necesita usted a alguien?, o sea, que te encuentras cero [grupo discusión 1, 69 - 73].

3. Pero... y, y... también se está poniendo hasta incluso, creo difícil porque ahora te dicen... te dicen... mira hay una casa que te dan ochenta y tres mil pesetas por la seguridad social pero quieren que se quede de noche porque son dos personas mayores con cinco hijos que viven en casa todos, ah bueno, no pero es que prefieren que seas una extranjera, bueno yo, desde luego no, porque yo tengo a mi marío y mis [grupo de discusión 1, líneas 482-489].

De igual manera, las mujeres manifiestan en su discurso la importancia que le atribuyen a los hijos, y su gran preocupación por las situaciones de éstos (desempleo y estancia prolongada en el núcleo familiar paterno, como principales indicadores). Ambos factores son percibidos por las mujeres como factores relevantes que condicionan, en fuerte medida, sus procesos de (re)inserción laboral. También, las mujeres señalan otra problemática asociada a sus situaciones profesionales, como la *migración*. En este sentido, resaltan la creciente dificultad de (re)inserción laboral y el acceso a trabajos que en tiempos anteriores han venido desempeñando. Las propias mujeres perciben que las personas extranjeras (en concreto otras mujeres) ocupan estos empleos porque los realizan a un coste menor y en condiciones mínimas, aspecto que se convierte en beneficio claro para los dirigentes o demandantes de puestos de trabajo.

Barreras y necesidades sentidas y expresadas por las protagonistas de cara a su desarrollo profesional

En la información ofrecida por las mujeres aparecen como limitaciones u obstáculos al desarrollo profesional muchas variables que se encuentran conectadas entre sí, ya que todas forman parte de sus itinerarios vitales /profesionales. Así, como podemos observar en la siguiente tabla de frecuencias, las cargas familiares, la edad, la formación, la experiencia profesional, la situación personal o estado civil, o los cambios en los roles que experimentan las mujeres en función de sus etapas vitales, son algunas de las dimensiones que este colectivo siente como limitaciones a su desarrollo profesional.

Node Data for children nodes of (2 1) /Desarrollo Profesional/Limitaciones

Table body shows number of text-units coded.

Documents	Cargas fam.	Edad	Formación	Experiencia	Pareja	Barreras
grupo disc1	120	95	191	27	43	220
grupo disc2	116	23	91	59	30	69

En primer lugar, las *cargas familiares* son consideradas, desde el punto de vista de las mujeres, como una variable de peso que tiene fuertes repercusiones en y para el desarrollo profesional femenino. Tener hijos, ya sean mayores o pequeños, u otras personas a quien prestar cuidados, es sentido y expresado como una limitación tanto para acceder a un puesto de trabajo, mantenerlo, como para la realización de procesos formativos. Las mujeres manifiestan que ello supone hacerse cargo de una serie de tareas y dedicar unos tiempos propios ante situaciones que deben ser compartidas por otras personas. Por este motivo, nos expresan que “muchas mujeres deciden no trabajar mientras los hijos son pequeños porque no saben o no tienen con quién dejarlos”. En estos casos optar por guarderías llevaría implícito otro gasto económico al que las mujeres explicitan no poder responder. Las mujeres especialmente con hijos a su cargo manifiestan la necesidad de contar con una serie de *ayudas y / o recursos* que les posibilite el acceso y mantenimiento del empleo. Destacan que las ayudas sociales destinadas a tales fines no son suficientes ni se ajustan a las necesidades reales de este colectivo. Según las mujeres, algunos miembros de la familia (principalmente madres y suegras) cumplen esta función informal de cuidado de los hijos mientras ellas trabajan fuera del núcleo familiar. Este problema se manifiesta de forma más acentuada en mujeres que no cuentan con ninguna persona cercana que le sirva de ayuda.

También el hecho de tener cargas familiares es sentido por las mujeres como una barrera para acceder al mercado de trabajo. De acuerdo con ellas, ésta es una variable que entra directamente en juego en los procesos de selección de personal y es un prejuicio tanto a nivel social en general, como en la mente de muchos empresarios en particular. En el mundo laboral se busca un perfil de trabajador en el que se rechazan a una serie de personas por sus condiciones o características. En este sentido, las mujeres sienten y experimentan que el hecho de ser mujer y todo lo que conlleva serlo (el tener hijos pequeños que mantener, el estar separada, embarazada, o tener riesgo de maternidad) se convierte en una serie de problemas potenciales y riesgos para las empresas.

5. Normalmente, normalmente, cuando, cuando ese hombre va a buscar trabajo el empresario o la empresaria va a buscar trabajo da por sentado que la mujer se va a quedar con los niños. Cuando va una mujer, bueno yyy... ¿tiene usted dificultad de horario con los niños...? ¿sabes? cuando es un hombre no le preguntan... creo yo, bueno y ¿tiene usted que [grupo de discusión 2, líneas 1316-1322]

(...) Siempre, bueno vale, no sé qué... cuando he encontrado un sitio de trabajo, bueno, donde estoy actualmente he tenido que ir con el uniforme a otro sitio que me lo cambien porque no tienen talla pa mí, es que se lo digo, es que aquí sólo trabajan barbies y las barriguitas no tenemos derecho a trabajar (risas), es que es así.

3. Es verdad.

5. ¡Y se ríen!. Digo ¡coño!... yo me río, pero por no decir ¡me voy a cagar en la leche!, ¿qué tengo que tener una 38 o una 42? ¿no puedo tener una 48? [grupo discusión 1, 178-187].

En este sentido, las mujeres reflejan de manera clara en su discurso los *estereotipos /prejuicios sociales existentes por razón de género*. Ponen de relieve los roles tradicionales desempeñado. En sus propias palabras: “la mujer parece que tiene que vivir y comportarse conforme a unos cánones establecidos tanto físicos como

actitudinales. Tiene que dar respuesta a las tradicionales expectativas sociales y cumplir con lo que se espera de ella. Una mujer, por ejemplo, cuyo físico no responda a la norma no tendrá éxito personal ni profesional". Esta limitación, expresada por las mujeres, la dirigen al momento de acceso a un trabajo o al desempeño de una profesión determinada. Nos señalan la existencia de una serie de discriminaciones laborales en función del género, dándose una tipificación de tareas y una asignación de roles.

Por otro lado, las mujeres nos ponen de relieve las importantes transiciones que tienen lugar en la edad adulta. Manifiestan que cuando llegan a ciertas edades, sobre todo cuando los hijos ya son mayores, buscan nuevas metas u objetivos con los que se sientan útiles y realizadas como personas. Señalan este momento relevante para replantearse sus esquemas vitales y profesionales. En este sentido, trabajar fuera del hogar es percibido como un aporte "personal, de relaciones, de cambio de tareas, funciones y roles tradicionalmente desempeñados". Por tanto, y de acuerdo con las mujeres, la *edad* es una variable clave en el desarrollo profesional femenino, que se convierte también en una limitación sentida y expresada en y para dicho proceso.

Relacionado con el factor edad, las mujeres resaltan dos aspectos importantes a considerar, los cuales tienen su repercusión desde un punto de vista formativo. Uno de ellos es el hecho evidente de que la población española es cada vez más vieja. Progresivamente un mayor número de personas adultas acceden a la formación por diferentes vías, por lo que tenemos un colectivo nuevo con diferentes necesidades de formación y orientación que cubrir. En el otro, las mujeres resaltan la situación social general en cuanto al empleo y el sistema empresarial, planteando el siguiente interrogante: ¿cuál es el perfil de trabajador /a más eficaz y productivo?.

Las mujeres perciben importantes limitaciones en cuanto a su *preparación o formación para el empleo*. En ello resaltan ciertas variables, que juegan papeles relevantes. Así, por ejemplo, las mujeres perciben que contar con cargas familiares y/o tener bajos niveles de cualificación profesional acentúan dichas barreras.

(...) Yo lo que sí me he encontrado es que por el tema de los niños me es imposible asistir a cursos y esas cosas, mi hija ya es mayorcita pero tengo al chico y... me es casi imposible. Yo respecto a horarios y eso no tengo problemas porque yo con mi madre en ese aspecto...

A mí es que también me han llamado más de una vez y por problemas de los niños no he podido ir [grupo de discusión 2, líneas 318-325].

Respecto a la formación nos encontramos con visiones diferentes. Por un lado, muchas mujeres perciben que ante todo su limitación para encontrar o cambiar de trabajo es la edad, aunque posean alguna preparación. Ello les predispone para formarse y actualizar las competencias que poseen. Esta percepción del empleo encierra también dificultades para la inserción profesional, sobre todo teniendo en cuenta las características actuales del mercado de trabajo (competitividad y competencia) y el difícil acceso al mismo. Desde este punto de vista se percibe como necesario que las mujeres le den mayor importancia a su formación y la sientan como requisito básico que posibilita su acceso, mantenimiento y promoción en el mercado de trabajo

remunerado. También es importante incidir en la dimensión actitudinal: concepciones y predisposiciones de las mujeres ante el desarrollo de la carrera. Tales aspectos inciden de manera directa en sus grados de actividad, motivación hacia la realización de tareas y niveles de logro de expectativas.

En cuanto a las *necesidades formativas y de asesoramiento u orientación* sentidas y expresadas por las propias mujeres, tenemos que destacar que no se hacen explícitas muchas de ellas precisamente por la falta de auto-análisis sobre sus situaciones personales, expectativas, sentimientos y deseos. Queda patente la necesidad manifestada por las mujeres de reincorporarse al sistema de formación, resaltando para ellas fundamental el sistema de Formación Profesional Ocupacional. Expresan la necesidad de contar con una formación para el empleo que les sea funcional y que cumpla los objetivos perseguidos. De acuerdo con las mujeres, la formación sería orientada al empleo y tutorizada que tenga en cuenta tres criterios básicos:

- *Actualización* de conocimientos y competencias que poseen acerca del mercado laboral,
- *Accesibilidad a y coherencia* (16) con la información y formación que se demanda, y
- *Adaptación* de la misma a sus propias necesidades e intereses.

Las mujeres reflejan la importancia del asesoramiento y de cubrir el propio desconocimiento que poseen del mercado laboral en general: tanto de las relaciones oferta-demanda a nivel social, de las posibilidades existentes a nivel micro (entorno cercano), como de los recursos y posibilidades de empleo que en él existen.

En este sentido, las mujeres plantean necesidades concretas de información profesional, como el conocimiento de lugares u organismos a los que acudir, profesionales a los que pueden dirigirse, servicios de asesoramiento existentes en la localidad, existencia de bolsas de trabajo u otros mecanismos, además del procedimiento para inscribirse y mantener un seguimiento del proceso.

Dentro de las necesidades concretas que detectamos de información, orientación y formación profesional, las mujeres reflejan el autoempleo como posible vía para la empleabilidad femenina. Con esta opción se incrementa la necesidad de

(16) Nos referimos con ello a la necesidad prioritaria que manifiestan las mujeres de una formación no orientada por sesgos y actitudes sexistas. Nos encontramos con mujeres que tienen un nivel formativo bajo, pero que han dedicado un tiempo importante y un esfuerzo considerable para ello. En cambio, sus itinerarios de formación parecen no estar orientados de manera acorde a las exigencias del mercado actual. Esto es sentido por las mujeres como una importante barrera. Por otro lado, muchos de los cursos que se diseñan para este colectivo (no todos) están orientados hacia los campos tradicionalmente ocupados por mujeres, sin que se de una necesaria diversificación profesional que fomente el acceso de las mismas a áreas no tradicionales o puestos decisivos. Por este motivo, perciben como un obstáculo emplearse en otras profesiones, y se dirigen en mayor medida a un solo sector ocupacional (servicio doméstico o ayuda a domicilio).

orientación y de adquirir y desarrollar competencias profesionales nuevas. Al considerar esta opción con las mujeres, éstas manifiestan que "es una toma de decisión delicada y para la que hay que tener mucha seguridad". Ante ello explicitan la necesidad de atender a aspectos formativos, como la autonomía, la autoestima y la toma de decisiones vocacionales. Los idiomas y la informática también son demandas que aparecen reflejadas en el discurso de las mujeres.

4. No, yo la verdad es que me estoy preparando ahora hice el año pasao un curso de informática y ahora me estoy preparando estoy haciendo un curso de administrativo contable porque yo tengo el título pero de hace veinte años y nunca he trabajao, o sea que me quiero poner al día y luego echar unos currículums no sé en dónde porque tampoco tengo ni idea dónde, pero bueno, que... que sí que me quiero abrir camino vamos a ver que está la cosa difícil ¿no? pero... pero bueno, vamos a ver si hay suerte. [grupo discusión 1, líneas 1812-1821].

(...) Yo no sé idiomas (...) [grupo de discusión 2, líneas 151-152].

7. ¿Ni el título de administrativo todavía se puede sacar por libre o ya...? [grupo de discusión 1, líneas 1822-1823].

2. Perdona, ¿en qué bolsa te has metido?

3. Eh... cuando abrieron la bolsa.

2. Porque es que aquí... aquí no hay bolsa.

1. No es que ahora no hay bolsa.

3. Aquí todos los días había bolsa.

1. Pero ya no hay bolsa, ¿eh?

6. No ya no hay bolsa.

5. No, no hay, no hay...

3. Bueno ¿y cómo que no hay? [grupo de discusión 1, líneas 891-899].

La *experiencia profesional* es manifestada por las mujeres como un requisito previo y básico para su inserción laboral. El problema con el que se encuentran estas mujeres, y que explicitan, es que algunas llevan muchísimo tiempo trabajando principalmente en el servicio doméstico como empleadas de hogar (también en el servicio de hostelería de cocinera o camarera). No obstante, esta experiencia manifiestan no tenerla justificada y, por tanto, no pueden acreditarla. Esto es percibido por las mujeres como otra importante barrera de cara a su (re)inserción profesional. Legalmente figuran como desempleadas en el Instituto Nacional de Empleo y como profesión "amas de casa". La situación laboral que presentan es:

- No gozan de seguros y por tanto carecen de derechos laborales. No cotizan a la Seguridad Social y, por tanto, no se les tiene en cuenta con vista a una pensión futura.

- Realizan trabajos eventuales y no reconocidos como tales (economía sumergida). Ello es sentido por las mujeres como una pérdida de posibilidades laborales. Cada vez perciben el cambio de situación con mayor dificultad.

- Los trabajos que realizan están mal remunerados y dan dominio a la persona que contrata el servicio sobre la que está empleada. En este sentido, las mujeres manifiestan que se cometen abusos e ilegalidades en cuanto a las condiciones de los trabajos en que se emplean (horarios, sueldos, descansos, etc.).

2. Porque yo me he sacado el título de auxiliar de clínica, de... auxiliar de farmacia, de... to lo que puedo ¿sabes? mientras no tenga trabajo he ido haciendo algo y... yo qué sé, tengo cuatro títulos y bueno, es pa na porque bueno ¿tienes experiencia? [grupo de discusión 1, líneas 101-105].

5. Yo ahora pienso que debe de estar aquí mucho más mi madre que yo puesto que ella se ha encontrado muchos más problemas que yo porque ella desde joven ha estado limpiando, ha estado apuntá al paro desde toa la vida, a esto, a lo otro, bueno, pues no consigue, no ha conseguido nunca estar asegurada, habrá estado asegurada como mucho un año, de un trabajo a otro, todo lo demás trabajos eventuales, sin... mal remunerada por supuesto, a parte sin... contrato, sin na y sin na y dice ¿si yo ya tengo 48 años?, ¿a dónde voy yo ya a encontrar...? y es verdad, ¿a dónde va?, a limpiar, y como tampoco te pagan lo suficiente como pa poder decir tú po me voy a sacar el seguro de autónomo por lo menos, porque claro, lo de autónomo no sé cómo se paga, bien pero es que treinta mil pesetas to los meses... [grupo de discusión 1, líneas 233-248].

De acuerdo con las mujeres, el *estado civil* también se convierte en otra variable que repercute en el desarrollo profesional femenino. Estar casada se presupone, por las mujeres, como condición "deseable" femenina, y que se presupone por el hecho de ser mujer. A su vez, manifiestan que esta situación se valora negativamente de cara a la inserción laboral y es un aspecto presente (experimentado por ellas) en los procesos de selección de personal. Tienen conciencia de que son las mujeres quienes deben encargarse de la situación familiar y se ocupe de las principales tareas reproductivas. Por tanto, las *tareas del hogar* no se perciben como un trabajo de todas y cada una de las personas que conviven dentro de un mismo núcleo familiar, sino que es algo que tradicionalmente ha realizado el colectivo femenino, y que así lo sienten, asumen, y tienen interiorizado. Ello lleva consigo que aunque las mujeres trabajen fuera del núcleo familiar ("a relativa igualdad de condiciones que su compañero") al llegar a casa tienen que ocuparse de estas tareas porque se entienden y conciben responsabilidad suya. Lo más llamativo es que en el pensamiento y en el discurso de las propias mujeres queda implícita, y otras manifiesta, esta situación.

Las mujeres perciben que los avances producidos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no son tales, pues sus situaciones cotidianas no han cambiado. Las mujeres resaltan la lentitud de los cambios de actitudes y de pensamiento, y la necesidad de que parta de ellas mismas dicho cambio, ya que se sienten que se auto-imponen barreras a su desarrollo profesional. En este mismo sentido, es importante destacar el *cambio en los roles* que las mujeres manifiestan experimentar una vez que se casan o conviven en pareja. Muchas de ellas, tal cual nos aportan, dejan de estudiar o incluso abandonan sus empleos u otras ocupaciones por "mantener" cosas también importantes para ellas como son sus hijos o

acompañar a la persona que quiere. Las mujeres expresan que una vez que se casan se alejan del mercado laboral y vuelven a él si realmente lo necesitan. Si el marido gana lo suficiente para mantener la familia, el motivo para ellas trabajar deja de ser significativo. Las mujeres no le dan prioridad en sus vidas.

Desde esta percepción, la *pareja* es sentida por las mujeres un aspecto clave para el desarrollo profesional femenino. Se resalta la condición de dependencia de las mujeres a sus parejas, tomando las decisiones en función de ellas.

3. Yo me casé y dejé de trabajar y fue la estupidez más grande que hice. [grupo discusión 1, líneas 2041-2043].

5. Yo creo que muchas mujeres que tienen hasta... estudios y eso cuando ya se han casado no se van a la calle a buscar el trabajo, algunas ¿no?, tienes que necesitarlo como pa... pero si tu marido gana lo suficiente como pa... no creo yo que se tiren al trabajo pero es por eso ¿no?, porque como te encuentras que estás trabajando fuera cuando llegas a tu casa estás trabajandooooo igual que si estuvieras... y dices tú, bueno, po ¿me merece en realidad la pena ganar ochenta mil pesetas más...? (silencio) [grupo de discusión 2, líneas 1495-1505].

CONCLUSIONES

En el apartado anterior hemos presentado e interpretado los datos aportados por las mujeres en los grupos de discusión realizados. Ahora sintetizamos los aspectos más relevantes que, a nuestro juicio, podemos extraer de los mismos. A partir de aquí obtenemos referentes que nos muestran la necesidad de profundizar en el estudio del desarrollo profesional femenino en la edad adulta. También nos orientan en la línea en la que es conveniente ampliar la investigación.

Las principales conclusiones extraídas nos reflejan la necesidad de seguir profundizando en la problemática presentada. Nos faltan elementos para comprender la realidad laboral de las mujeres adultas. Éstas aportan datos sobre sus situaciones profesionales que aparecen asociados a determinadas variables, relativas tanto a la persona como al ambiente. Con ello, lo primero que reflejamos es el significado mismo del término desarrollo profesional, y la necesidad de considerarlo desde una perspectiva evolutiva y multidimensional, donde interviene la totalidad de la persona, los roles que desempeña, y el contexto en que se desarrolla (17). Esta autora considera este tópico desde una perspectiva holística y multidimensional, donde interviene la totalidad de la persona, los roles que desempeña todo a lo largo de su vida, y el contexto en que se desarrolla; todo en un complejo proceso interactivo. De todo ello, consideramos necesario de cara a profundizar en la problemática de las mujeres adultas ante la (re)inserción profesional:

- Considerar el desarrollo profesional desde estos parámetros, para que tengan repercusión en teorías y prácticas de la carrera de las mujeres en la etapa adulta.

(17) Cfr. Rodríguez Moreno, M.L.: *Hacia una nueva orientación universitaria*, Barcelona, Ediciones de la Universidad de Barcelona, 2002.

- Delimitar y definir de manera más concreta al colectivo con el que trabajamos. Para ello sería conveniente aumentar el número de informantes clave del estudio, diseñando un instrumento para dicho análisis desde las variables principales aquí definidas.

- Tener en cuenta la diversidad cultural como un factor que condiciona los itinerarios vitales / profesionales femeninos. Ello nos lleva a ampliar la dispersión geográfica de los grupos y de considerar indicadores sociales útiles para su análisis.

Estos indicadores nos muestran la importancia de partir para analizar la problemática del desarrollo profesional femenino de tres ejes clave, como son: la persona, el contexto y el ambiente ocupacional.

Otro de los aspectos que señalamos clave es que las mujeres definen el trabajo en relación a la familia. En ello tienen importancia los factores de género (estereotipos, prejuicios, roles tipificados, etc.), que tienen consecuencias para el desarrollo profesional femenino (también para el masculino).

Los resultados manifestados por las mujeres (carencias formativas, baja autoestima, autoconcepto, atribución causal...) se relacionan con ello. En este sentido, los resultados que obtienen Marí-Klose y Nos Colom (18) apuntan en la misma dirección. Las mujeres definen su trabajo a través de elementos o atributos que trascienden a todos los ámbitos vitales. En ellas es valorado el conformismo, la tolerancia ante las situaciones, la poca capacidad de autonomía e iniciativa, la baja motivación o expectativas de logro. Todos estos atributos o cualidades dan lugar a aspectos negativos que condicionan las relaciones mujeres-trabajo. Éstos tienen que ver con la inseguridad, la infravaloración, la baja autoestima, o los escasos sentimientos de éxito y competitividad. Ello es percibido desde las estructuras socio-económicas como una incapacidad para el desarrollo de determinadas actividades laborales por parte del colectivo femenino.

Las mujeres manifiestan como referentes en sus discursos algunos indicadores, que delimitan sus situaciones profesionales. La edad, las cargas familiares, la existencia de medidas a colectivos específicos, el nivel de cualificación y la experiencia profesional, el tiempo de inactividad y/o desempleo, la autoestima y la audacia o planificación de la carrera influyen en el desarrollo profesional de las mujeres. Estos resultados son apoyados por CEDEFOP (19). En relación a dichas variables las mujeres perciben una serie de barreras asociadas a los procesos de (re)inserción. En primer lugar resaltamos el gran desfase de conocimientos y competencias demandadas por fuerzas laborales actuales con las que se encuentran las mujeres. Por un la-

(18) Cfr. Marí-Klose, M. y Nos Colom, A.: *Itinerarios vitales: educación, trabajo y fecundidad de las mujeres. Opiniones y Actitudes*, 27, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), 1999.

(19) Cfr. CEDEFOP: *Ágora-IV. Las personas de escasa cualificación en el mercado de trabajo: perspectivas y opciones políticas. Hacia una plataforma formativa mínima*, Salónica, 1998.

do, haciendo referencia a barreras internas, propias de las necesidades personales de cada cual. En segundo lugar, resaltando la existencia de mecanismos ocultos, que se convierten en importantes barreras externas, que llevan a que los empresarios tiendan a contratar mujeres jóvenes.

Otras de las discriminaciones existentes se encaminan a la propia valoración de los puestos de trabajo y a los procesos de selección. Los datos obtenidos respecto a las barreras relativas a la carrera percibidas por las mujeres han señalado los roles tradicionales y las ocupaciones realizadas por las mujeres como una limitación importante a su desarrollo profesional. Los resultados obtenidos en nuestro estudio van en la línea de trabajos como el de Padilla (20), quien señala como principal barrera para la (re)inserción laboral femenina el conflicto que se establece entre el rol de cuidadora del hogar y el rol de trabajadora. Gimeno y Rocabert (21) también señalan que los múltiples roles y el conflicto de rol tienen importantes consecuencias cuando las mujeres quieren (re)insertarse profesionalmente.

Estos aspectos condicionan, en gran medida, el tipo de trabajo que las mujeres eligen y los modos y formas que adoptan sus ocupaciones. En el caso de las mujeres adultas se acentúan estos obstáculos y merman las posibilidades de empleabilidad. Esto mismo ocurre con las mujeres que se han vinculado al ámbito exclusivo del hogar y han estado desvinculadas de la formación durante un tiempo considerable. Los desfases son enormes y las posibilidades de empleabilidad se incrementan con el paso del tiempo. En este sentido, la formación supone una sobrecarga para las mujeres (22). Las mujeres carecen de tiempo para dedicarse a la formación por responsabilizarse de otra serie de tareas que tienen que ver con el cuidado de la vida humana. Ello conlleva a las mujeres a triplicar su jornada laboral. Las actividades formativas se compaginan con las tareas domésticas, además de las dificultades propias de los procesos de (re)inserción profesional. Ello nos supone la necesidad de considerar, de cara a profundizar en el estudio, dimensiones o indicadores familiares. A su vez, nos manifiesta la importancia de profundizar en el análisis de las barreras percibidas en los procesos de (re)inserción femeninos.

Por otro lado, los datos aportados por las mujeres respecto a las posibilidades y situaciones vitales sentidas conectan con uno de los tópicos relevantes a considerar de cara al desarrollo profesional femenino, como es la adaptabilidad vocacional. Éste tópico es el correlato de la madurez vocacional para la edad adul-

(20) Cfr. Padilla Carmona, M.T.: *Desarrollo profesional femenino: la identidad de la mujer en el mundo laboral*, en E. Moreno y S. Villegas (Eds.): *Introducción a los estudios de la mujer. Una mirada desde las Ciencias Sociales*, Huelva, Diputación Provincial, Seminario de Estudios de la Mujer de la Universidad de Huelva, 2002, pp. 73-95.

(21) Cfr. Gimeno, M.J. y Rocabert, E.: "Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional". *ROP*, 9 (15) (1998) 25-36.

(22) Cfr. Moreno Sánchez, E.: *Reflexiones en torno a las dificultades formativas y laborales de las mujeres*, en López Noguero, F.; Cruz Díaz, M.R.; Beltrán Ruiz, R.: *Formación Permanente: tendencias actuales*. Huelva, Asociación Educa-Acción, 2001.

ta (23). La adaptabilidad profesional hace referencia a las actitudes de la persona respecto a la tarea que afronta y a la información necesaria para afrontarla. Esta disponibilidad (preparación para la carrera) es cambiante durante toda la vida. Los cambios en la edad adulta y las experiencias previas son muy importantes a considerar de cara al desarrollo de la carrera, pues, de alguna manera, predisponen positiva o negativamente dicho proceso. De esta manera, consideramos necesario profundizar en las formas y modos en que las mujeres adultas afrontan el proceso de búsqueda de empleo, en qué medida responden a las demandas planteadas, y qué problemas u obstáculos encuentran para ello.

Por último, nos gustaría resaltar que en todo el proceso de análisis realizado ha sido importante considerar las relaciones establecidas entre género y discurso. Como hemos visto, las mujeres al referirse a su desarrollo profesional o al mundo del trabajo ponen en juego una serie de variables, como estados emocionales, cargas familiares, imagen personal y tipificación ocupacional, roles sociales y cambios en los mismos según su situación civil, problemas de pareja o desempeño de las tareas domésticas. Es paradójico el discurso establecido ya que en muchas ocasiones no se explicitan ciertas barreras de género. Las mujeres tienen tan asumido los roles que desempeñan, que llegan a considerarlos lógicos (aunque algunas veces entren en conflicto con los intereses o expectativas expresadas). Por tanto, el análisis del discurso establecido sería también una dimensión interesante de cara a profundizar en el estudio del desarrollo profesional de mujeres adultas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CEDEFOP: *Ágora-IV. Las personas de escasa cualificación en el mercado de trabajo: perspectivas y opciones políticas. Hacia una plataforma formativa mínima*, Salónica, 1998.
- Cigarini, L.: "El conflicto entre sexos en el trabajo", *DUODA. Revista d'Estudis Feministes*, 19 (2000).
- Gimeno, M.J. y Rocabert, E.: "Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional", *ROP*, 9 (15) (1998) 25-36.
- Gysbers, N.C.; Heppner, M.J. & Johnston, J.A.: *Career Counseling. Process, Issues, and Techniques*, (2ª Edición), United States of America, Chestnut Hill Enterprises, Inc, 2002.
- Hopwood, H.: *Towards a model of career adaptacion: a reviwie of the literature on adult development and its implications for career adaptacion*. "Natcon". Minister of Supply and Services. Canadá, 1982.

(23) Cfr. Super, D.E.: *News dimensions in adult vocational and career counseling*, Occasional Paper, 106, Columbus, OH: The National Center for Research in Vocational Education, 1985; y Super, D.E. & Knasel, E.G.: "Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution", *British Journal of Guidance and Counselling*, 9 (2) (1979) 194-201.

- Instituto Andaluz de la Mujer: *La situación de las mujeres en Andalucía 1990-2000*, Instituto Andaluz de la Mujer, 2001.
- Instituto Andaluz de la Mujer: *Situación de las mujeres en el mercado de trabajo de Andalucía. Diagnóstico previo*, Curso de Experta en Igualdad de Oportunidades, Gabinete de Formación y Empleo, Instituto Andaluz de la Mujer, 2001.
- Instituto de Estadística de Andalucía: *Anuario Andaluz de las Mujeres 2002. Perspectivas de Género*, Sevilla, Instituto de Estadística de Andalucía, 2002.
- Marí-Klose, M. y Nos Colom, A.: *Itinerarios vitales: educación, trabajo y fecundidad de las mujeres. Opiniones y Actitudes*, 27, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), 1999.
- Moreno Sánchez, E.: *Reflexiones en torno a las dificultades formativas y laborales de las mujeres*, en López Noguero, F.; Cruz Díaz, M.R.; Beltrán Ruiz, R.: *Formación Permanente: tendencias actuales*, Huelva, Asociación Educación, 2001.
- Murillo de la Vega, S.: *Una propuesta de indicadores cualitativos*, en Generalitat de Catalunya, Institut Català de la Dona, *Treball real, economia invisible*, Jornades per la integració de l'economia domèstica en el sistema econòmic global, Àgora@ 2001, Barcelona, Institut Català de la Dona, 2001.
- Padilla Carmona, M.T.: "Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer", *Portularia*, 1 (2001) 223-232.
- Padilla Carmona, M.T.: *Desarrollo profesional femenino: la identidad de la mujer en el mundo laboral*, en E. Moreno y S. Villegas (Eds.): *Introducción a los estudios de la mujer. Una mirada desde las Ciencias Sociales*, Huelva, Diputación Provincial, Seminario de Estudios de la Mujer de la Universidad de Huelva, 2002, pp. 73-95.
- Phillips, S.D. & Imhoff, A.R.: "Women and career development: a decade of research", *Annual Review of Psychology*, 48, (1997), 31-59.
- Rodríguez Moreno, M.L.: *Hacia una nueva orientación universitaria*, Barcelona, Ediciones de la Universidad de Barcelona, 2002.
- Schlossberg, N.K.: *Counseling adults in transition linking practise with theory*, New York, Springer Publishing Company, 1984.
- Super, D.E. & Knasel, E.G.: "Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution", *British Journal of Guidance and Counselling*, 9 (2), (1979) 194-201.
- Super, D.E.: *A life-span, life-space approach to career development*, en D. Brown y L. Brooks (Eds.): *Career choice and development* (2ª ed.), San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1990, 197-261.

Super, D.E.: *News dimensions in adult vocational and career counseling*, Occasional Paper, 106, Columbus, OH: The National Center for Research in Vocational Education, 1985.

Zunker, V. G.: *Career Counseling. Applied Concepts of Life Planning*, United States of America, Brooks/Cole Publishing Company, 1993.