

COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO: UN ESTUDIO DE LA TRAYECTORIA VITAL Y PROFESIONAL DE MUJERES DESEMPLEADAS MAYORES DE 45 AÑOS

Ordóñez, Jiménez, María Auxiliadora*

RESUMEN

El presente estudio pretende conocer cómo interpretan los procesos de búsqueda de empleo, grupos con mayor vulnerabilidad y desventaja ante los procesos de inserción laboral, como son las mujeres mayores de 45 años, desempleadas de larga duración y con baja cualificación. Para ello, se centra en analizar las competencias para la búsqueda de empleo, que les permitirán una óptima reinserción laboral. Sigue una metodología de investigación de corte cualitativo, empleando la entrevista como instrumento principal. Como principales resultados, destaca que ante los procesos de búsqueda de empleo, las participantes se sienten abrumadas ya que no poseen dichas competencias. Todo ello, repercute significativamente en la vida de éstas, influyendo en su estado emocional, mostrando actitudes marcadas por el desánimo y la desmotivación. En definitiva, este estudio dará a conocer qué piensan y sienten las mujeres que se encuentran en una situación muy difícil, analizándolo desde su rol de madre y trabajadora.

PALABRAS CLAVE

Reinserción laboral; desarrollo profesional; búsqueda de empleo; género.

ABSTRACT

This study aims to learn how to interpret the job search process, groups most vulnerable and disadvantaged by the processes of employment, such as women over 45 are long-term unemployed and low-skilled. To do so, it focuses on analyzing skills for job search, enabling them to optimum reemployment. Follows a methodology of qualitative research using the interview as the main instrument. The main results, notes that before the job search process, participants feel overwhelmed because they have no such powers. All this has a significant impact on the lives of these, influencing their emotional state, showing attitudes marked by discouragement and demotivation. Ultimately, this study will announce what women think and feel they are in a very difficult situation, analyzing it from its role as a mother and worker.

KEYWORDS

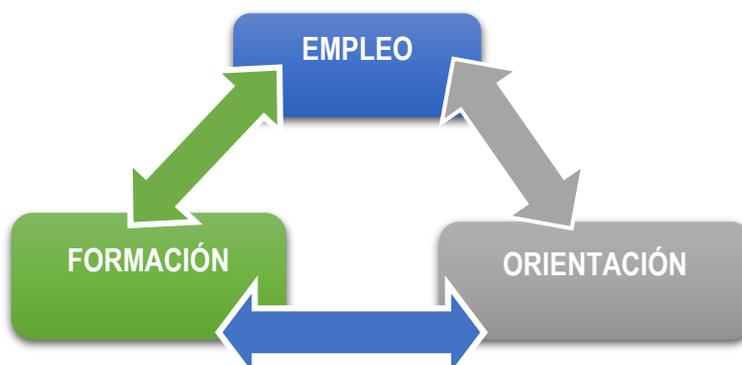
Outplacement; professional development; job search; gender.

* Universidad de Sevilla, auxioj.us@gmail.com

PROFESIÓN, FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN: UNA TRÍADA INSEPARABLE

La relación entre el desempeño de una profesión, y la necesidad de formación así como de orientación es cada día más clara y necesaria.

Figura 1. Relación entre conceptos



Fuente: Elaboración propia

Nuestra sociedad se caracteriza por disponer de muchísimas oportunidades de información, pero su volumen es de tal magnitud y el acceso a dicha información es tan variado, que nacen nuevas dificultades para el individuo ya que ahora será preciso conocer qué información es necesaria, de qué forma obtener lo que se desea, y cómo aprovechar la gestión de la información.

Esto mismo ocurre en el ámbito profesional. Ahora, vemos casi imposible ser protagonistas de una sociedad de pleno empleo con un trabajo para toda la vida (Longworth, 2005). En cambio, estamos viendo que los entornos profesionales se están difuminando e incluso es imposible conocer qué competencias son necesarias para elegir adecuadamente la profesión o formación deseada. Esto obliga necesariamente a desarrollar aptitudes de búsqueda, y discriminación crítica de la información a la que se accede, que nos permita avanzar a lo largo de toda la vida.

Es evidente la relación entre Empleo, Formación y Orientación, ya que sin la adecuada orientación no lograríamos definir qué objetivos formativos o metas profesionales son los más acertados para el demandante de empleo. Como señala Echeverría (1999) la Orientación Profesional logrará dotarnos de una capacidad selectiva para recoger observaciones significativas, reflexionar sobre ellas, contrastarlas e integrarlas en su yo, todo ello sin obviar la diferencia de intereses, limitaciones y obstáculos tanto personales como propios del entorno.

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO: UNA RESPUESTA A LAS EXIGENCIAS ACTUALES

Estamos siendo partícipes de los profundos y acelerados cambios que están caracterizando a nuestra sociedad, fruto de la situación de crisis económica global, de la revolución tecnológica, para algunos, a la altura de la revolución industrial (Castells, 1998).

Esta situación está transformando también el mundo del trabajo, desembocando en nuevas exigencias de cualificación profesional. Una adecuada cualificación profesional a la hora de acceder a un determinado puesto de trabajo, o para desarrollar unas competencias actualizadas para mantener el puesto de trabajo, ya que como señalan Estebaranz y Mingorance (2006, p.51) “el mercado de trabajo requiere capacidades de pensamientos de alto nivel, conocimiento avanzado, destrezas de trabajo y capacidad de trabajo continuo”.

Ante esta situación, debe tenerse en consideración el análisis de los procesos formativos, puesto que la formación o la cualificación profesional obtenida en las instituciones educativas, en centros

de formación profesional o en universidades, tienen una caducidad marcada por dichos cambios y exigencias de adaptación a éstas transformaciones del mercado laboral (Morales, 2011).

Cada persona debe ir formándose y completando su cualificación profesional para lograr nuevas oportunidades laborales y mejorar su empleabilidad. La persona se enfrenta a un proceso de aprendizaje a lo largo de la vida (life long learning), en el que “la formación sea entendida como un proceso de adquisición de conocimientos, valores, normas, formación de actitudes, capacitación progresiva para gestionar la propia vida, y para intervenir en nuestro entorno sociocultural, siendo en definitiva, un proceso para ser persona” (Morales, 2011, p.2).

Todos los pilares de la Educación son importantes, y más aún si pretendemos tener una idea global de la Educación. Es aquí donde encontramos la formación para el empleo, como un pilar más de la educación a lo largo de la vida.

EL DESAFÍO DE LA SOCIEDAD ACTUAL: APRENDER A LO LARGO DE LA VIDA

El carácter cambiante y exigente de nuestra sociedad hace necesaria una renovación constante de las competencias del sujeto. A este respecto, la Educación Permanente se ha convertido en una pieza clave para adaptarse a un mundo de complejos desafíos.

Esto es un argumento que pone de relieve la necesidad de aprender a lo largo de la vida. Los conocimientos que se adquirirían en la escuela deben adaptarse a las transformaciones provenientes de los avances científicos y de la sociedad misma. Estos conocimientos son cada vez más profundos gracias a la unificación entre diversas ciencias despertando el incesante deseo de búsqueda de verdad, y aportando una visión nueva del ser humano (Pérez, 2001).

La vinculación entre Educación y Profesión a desempeñar, es evidente. La Educación Permanente supone un medio facilitador de la promoción del individuo que logra que cada persona exprese lo que lleva dentro, desempeñando también un papel de promoción social que permita al individuo adaptarse a los cambios y mejorar en su contexto profesional y laboral.

De acuerdo con Pérez (2001, p.10) “la óptica de la Educación Permanente es la que orienta, dirige y guía nuestro Sistema Educativo. Se ha convertido en una dimensión esencial de las políticas educativas, en una posibilidad y un derecho de todos los ciudadanos, a la vez que la percibimos como una exigencia personal y colectiva si queremos estimular nuestro potencial dormido.”

De este modo el aprendizaje a lo largo de la vida es una pieza clave para responder a los retos que se nos presentan, y para actuar contra la situación de desempleo que afecta a muchos desempleados.

Es el medio que permite a los individuos, y a las organizaciones afrontar los desafíos de un mundo globalizado, económica y socialmente. En él se enfatiza la responsabilidad de las personas en busca de la autorrealización dentro de un proceso dinámico y práctico (Estebaranz y Mingorance, 2006).

EDUCACIÓN EMOCIONAL: HUMANIZAR EL MUNDO DEL TRABAJO

Ha de entenderse con Bisquerra y Pérez (2012, p.1), la Educación Emocional como “*un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo humano, con objeto de capacitarle para la vida y con la finalidad de aumentar el bienestar personal y social.*” Tiene como objetivo desarrollar las competencias emocionales. Está basada en el principio de que el bienestar debe ser un

objetivo básico de la vida personal y social de todo individuo. Este bienestar consistirá en experimentar emociones positivas, que conducirán a la tan ansiada felicidad (Bisquerra, 2013).

Dicha Educación Emocional debe ser un proceso continuo y permanente, que esté presente desde el nacimiento, durante todas las etapas educativas, así como a lo largo de la vida adulta. Por tanto, adopta un enfoque de ciclo vital, que se prolonga toda la vida y se propone optimizar el desarrollo humano, es decir, el desarrollo integral de la persona en todas sus dimensiones: desarrollo físico, intelectual, moral, social, etc. (Bisquerra y Pérez, 2012).

Bisquerra (2012, p.30) presenta las cinco grandes competencias que entrarían a formar parte de las competencias emocionales:

La conciencia emocional, que consiste en conocer las propias emociones y las emociones de los demás. Esto se consigue a través de la autoobservación, y a observación de las personas que nos rodean.

La regulación emocional, significa dar una respuesta apropiada a las emociones que experimentamos. Son componentes importantes de la habilidad de autorregulación, la tolerancia a la frustración, el manejo de la ira, así como las habilidades de afrontamiento en situaciones de riesgo como por ejemplo el desempleo.

La autonomía emocional, como la capacidad de no verse seriamente afectado por los estímulos del entorno. Se trata de tener sensibilidad con invulnerabilidad. Esto requiere de una sana autoestima, autoconfianza, percepción de autoeficacia, automotivación y responsabilidad.

Las habilidades sociales, son aquellas que facilitan las relaciones interpersonales, sabiendo que están entrelazadas de emociones. La escucha y la capacidad de empatía abren la puerta a actitudes prosociales, predisponiendo a un clima social favorable al trabajo productivo y satisfactorio.

Las competencias para la vida y el bienestar, son un conjunto de habilidades, actitudes y valores que promueven la construcción del bienestar personal y social.

En definitiva, la Educación Emocional ofrece al desempleado una mayor conciencia de sus posibilidades y de sus carencias entendiéndolas como potencialidad de desarrollo. Muestra hasta qué punto es capaz alguien de trasladar su potencial al mundo laboral, en comportamientos tales como una valoración adecuada de uno mismo, autocontrol, integridad, adaptabilidad, motivación al logro, compromiso, comprensión de los demás, etc. La Educación Emocional es necesaria para enriquecer el mundo del trabajo, siendo una competencia relevante para las mujeres, como señalan Estebaranz y Mingorance (2006, p.54). Así la orientación profesional se convierte en un proceso de fortalecimiento personal del individuo (empowerment) en el proceso de inserción laboral (Pérez y Ribera, 2009).

ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LA ETAPA ADULTA

Cada vez es más frecuente el hecho de que las personas cambien de ocupación a lo largo de la vida. (Longworth, 2005) La carrera profesional hoy día, es una carrera larga marcada por cambios sociales y culturales diversos. El mundo está cambiando, y esta situación puede generar incertidumbre tanto en el mercado laboral como en el futuro de muchas personas (Estebaranz y Mingorance, 2006).

La clave para el cambio social, el cambio formativo y personal dentro de toda carrera profesional, lo constituyen estas transformaciones y el tiempo, así como todas aquellas acciones destinadas a la búsqueda de soluciones creativas para los problemas que van surgiendo. Todos estos cambios

van teniendo efectos en los individuos, y requieren medidas a nivel político, social, estructural y cultural, sin obviar que las desigualdades existentes entre la carrera profesional del hombre y la mujer son aún importantes (Ballesteros et al, 2004).

EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL: LAS TRANSICIONES Y SU IMPACTO

Estebaranz y Mingorance (2006, p.48) definen la carrera profesional *como la secuencia de roles que desempeña una persona a lo largo de su vida. Roles que cambian y marcan el paso por diferentes etapas. Roles que exigen aprendizaje y aprendizaje continuo*".

Como podemos observar, la carrera profesional está relacionada con la formación a lo largo de la vida, teniendo como prioridad la atención al componente personal y que por tanto, concibe el aprendizaje como una tarea permanente.

El papel de la orientación profesional dentro de los proyectos vitales y profesionales de cada persona, se enfoca hacia la ayuda para la toma de decisiones informada, asumiendo esa incertidumbre de la que hablábamos con anterioridad, y aceptando que las decisiones no sólo dependen de las propias condiciones personales.

Como ya sabemos, el crecimiento de una persona es continuo y a lo largo de toda su vida. En la edad adulta se producen importantes cambios y transiciones que marcan la vida de las personas. En esta etapa, las personas se ven obligadas a cambiar la dirección seguida hasta el momento, para adaptarse a los nuevos cambios (Suárez, 2004).

Si nos centramos en el papel de la mujer en estos procesos, vemos como la orientación profesional adquiere una función social importante, es decir, fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en función de las decisiones que se deseen tomar dentro de toda carrera profesional, y romper así con cualquier estereotipo de género. *"La carrera profesional exige formación, alimentación continua y a veces reorientación al rumbo, por ello va unida al desarrollo profesional que se fundamenta en el aprendizaje"* (Estebaranz y Mingorance 2006, p.63).

Dentro de los procesos profesionales surgen periodos de transición. Desde la evaluación psicológica se ha dado importancia a los procesos de cambios en la carrera profesional de todo adulto. Sin embargo, no se ha prestado atención al desarrollo profesional desde una visión más progresiva, teniendo en cuenta las diferencias entre el desarrollo profesional masculino y femenino (Super, 1990).

De acuerdo con Padilla (2001), dichas transiciones presentan las siguientes implicaciones:

- ◆ Las transiciones son de diversa índole y afectan a distintas facetas de la persona como el trabajo, las relaciones de pareja, la vida social, etc. Acarreando cambios en estas facetas.
- ◆ El cambio derivado del proceso transitorio, exige que la persona desarrolle una capacidad de adaptación a las situaciones que vive.
- ◆ La transición viene acompañada de una evaluación por parte del cuestionamiento propio de la persona acerca de su vida.
- ◆ Este cambio puede suscitarse por factores externos, como un despido, una enfermedad o por factores internos, como una autoevaluación de las propias metas.

Estas transiciones vistas desde una óptica femenina como lo es el desarrollo profesional de la mujer adulta, adquieren un matiz diferente.

Los procesos de inserción y reinserción laboral de la mujer adulta, están caracterizados por situaciones laborales variadas en función de su situación vital, y son unos elementos importantes a considerar por la Orientación Profesional a la hora de ofrecer posibles soluciones de cara a futuras posibilidades de empleo.

El desarrollo profesional considerado como un proceso a lo largo de la vida, encuentra su punto de partida desde edades muy tempranas hasta más allá de la jubilación. Por tanto, no puede considerarse como una etapa rígida, depende del proceso de maduración y de crecimiento de la persona (Suárez, 2004). La carrera profesional, supone un proceso que se construye en función del significado que tiene el trabajo para cada persona (Meijers, 1998).

En el mundo laboral, hombres y mujeres desempeñan una serie de roles pero con ciertas diferencias. En el caso de las mujeres que trabajan fuera y dentro del entorno familiar, las barreras profesionales son determinantes, dando lugar a problemas de compatibilización de tareas.

Suárez (2004, p.81) destaca que, *“las mujeres tienen importantes lagunas respecto a roles que aluden al de trabajadora remunerada, desempeño de cargos directivos, y/o relacionados con el ocio y el tiempo libre, quedando en los hombres mermados los roles que aluden a la esfera familiar. Cuando muchas mujeres quieren incorporarse al mercado de trabajo remunerado lo hacen asumiendo los roles que tradicionalmente realizan (madre y ama de casa).”*

En el análisis de la relación trabajo y cuidado del hogar, encontramos la expresión *dual career* para describir las circunstancias profesionales y vitales que concurren en las familias en las que trabajan ambos miembros de la pareja y son valoradas de igual modo ambas carreras. También existe la expresión *working family* para reflejar mejor la necesidad de equilibrar las responsabilidades del trabajo y la familia, independientemente del tipo de ocupación de éstos. Lo laboral puede tener incidencias negativas sobre lo familiar, ya que cuando una carrera es excesivamente exigente perjudica la calidad de vida personal y familiar (Padilla, 2001).

Podemos ver como las mujeres suelen experimentar conflictos de rol, debido a la sobrecarga de actividades que deben desarrollar tanto dentro como fuera del espacio familiar. Provocando situaciones de estrés, ansiedad, o de depresión. Situaciones, que pueden paliarse con una correcta educación emocional.

MÉTODO

Los objetivos de investigación que persigue el presente estudio son los siguientes:

- ◆ Comprender el modo en que las mujeres describen e interpretan las situaciones vividas.
- ◆ Estudiar las percepciones, motivaciones y actitudes de las mujeres ante un proceso de reinserción laboral.
- ◆ Determinar las competencias que el colectivo posee para la búsqueda activa de empleo.

Para desarrollar este trabajo de investigación hemos seguido un muestreo no probabilístico, seleccionando a las participantes en función de unos criterios de investigación de partida. En este caso, los criterios atienden a:

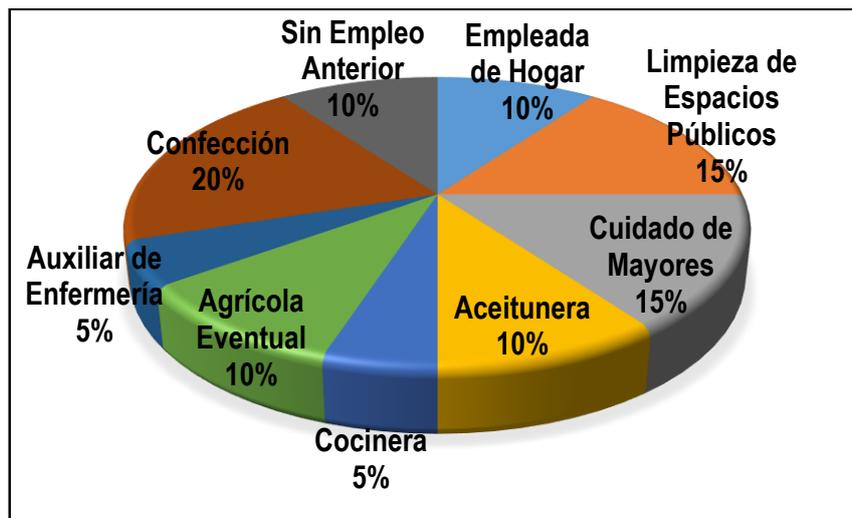
- ◆ Ser mujer
- ◆ Tener 45 años o más
- ◆ Estar en situación de desempleo
- ◆ Tener Baja Cualificación
- ◆ Pertener al contexto de Utrera (Sevilla)

◆ Participar en Cáritas Diocesana

Estos criterios tratan de caracterizar la muestra de estudio buscando responder a los objetivos de investigación antes mencionados. Nos hemos centrado en dichos criterios ya que, el incremento del número de desempleados ha sido mayor a partir de los 45 años, con una mayor incidencia en colectivos como mujeres con escasa cualificación (Junta de Andalucía, 2013).

Concretamente el tamaño muestral recoge un total de 20 sujetos, con ocupaciones previas diversas; tal y como podemos apreciar en la figura 2.

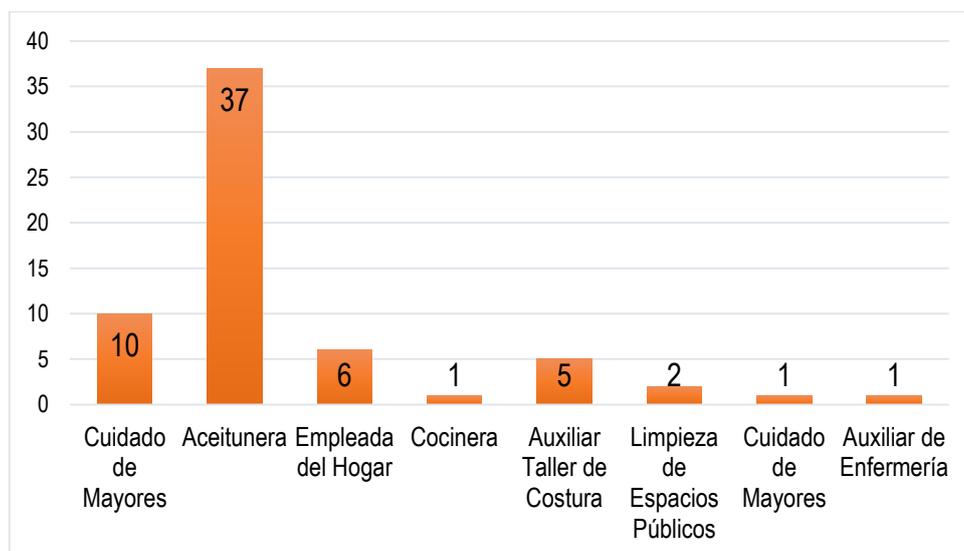
Figura 2. Perfiles de las participantes



Fuente: Elaboración propia

La muestra es heterogénea en cuanto a perfiles profesionales se refiere. Siendo la *confección* (20%), la *limpieza de espacios públicos* (15%) y el *cuidado de mayores* (15%) ocupaciones con mayor porcentaje entre las participantes en nuestro estudio.

Gráfica 1. Ocupación y tiempo en desempleo (años)



Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en la gráfica 1, el grupo seleccionado para la entrevista, recoge ocupaciones diversas y años en situación de desempleo variado.

PERSPECTIVA METODOLÓGICA

Nuestro enfoque de investigación es *interpretativo*. Somos conscientes de que la realidad es una construcción social resultante de las interpretaciones subjetivas y los significados que le otorgan las personas que la protagonizan (Sabariego, 2009).

En esta investigación se ha tenido en cuenta tres códigos éticos fundamentales (Sandín, 2003):

- ◆ La *autonomía de los participantes*, es decir, se les ha informado sobre los fines de la investigación sin ningún tipo de coacción y con total libertad de actuación.
- ◆ El *consentimiento informado*, que supone que los sujetos tienen el derecho a ser informados y a conocer la naturaleza de la investigación así como las posibles implicaciones.
- ◆ La *privacidad de los participantes*, mediante la que se respeta el anonimato y la confidencialidad de datos por parte de la investigadora.

INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

La investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural, sacando sentido e interpretando los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas (Rodríguez, Gil y García, 1996).

Los métodos de investigación cualitativa empleados en este trabajo son los siguientes:

- ◆ *Fenomenología*, ya que nos interesa estudiar la experiencia vital de cada participante, la descripción de los significados vividos dentro de la cotidianidad (Flick, 2007).
- ◆ *Etnografía*, centrándonos en conocer la descripción o reconstrucción analítica del carácter interpretativo de las formas de vida del grupo investigado (Rodríguez, Gil y García, 1996).
- ◆ *Teoría fundamentada o interaccionismo simbólico*, estudiando cómo las personas definen la situación, su papel en ella y la imagen que tienen de sí mismas (Sarabia, 2013).

La entrevista empleada en este trabajo atiende a la tipología de *entrevista semiestructurada*. Se seleccionó este tipo de entrevista ya que la expectativa es que los sujetos entrevistados expresen sus puntos de vista en una situación de entrevista diseñada de manera relativamente abierta que en una entrevista estandarizada (Flick, 2007).

El instrumento empleado para esta técnica, es el guión de entrevista está compuesto por 69 cuestiones referentes a las competencias para la búsqueda de empleo necesarias para la reinserción laboral.

RESULTADOS

A continuación, vamos a analizar una serie de categorías que determinaran si las entrevistadas poseen competencias para la búsqueda activa de empleo.

HABILIDAD ANALÍTICA

Entendida como la capacidad para extraer la información más significativa, estableciendo prioridades y relacionando la información obtenida, con el objetivo de organizar activamente la búsqueda de empleo y las estrategias a poner en marcha para la misma.

Respecto a esta competencia vemos como las entrevistadas han empleado en muy pocas ocasiones la habilidad analítica, ya que mantienen que han manejado poca información y a veces se han sentido agobiadas por la información que obtenían.

“No...no, no me daban mucha información, la verdad que no”.

Han procurado emplear dicha competencia aplicándola a casos concretos como la búsqueda de información sobre un puesto de trabajo, es decir, han establecido un orden de criterios prioritarios para aceptar dicho puesto, solicitando información sobre el salario, el horario, o las tareas a realizar sin obviar las referencias acerca del contratante.

“Pues empecé a estudiar cómo era la persona que me iba a contratar, que...cómo se trabajaba en ese centro...cómo era como pagaba...que por cierto, unos pagaban mejor que otros, pero bueno me interesaba que tuvieran fondos para poderte pagar porque si después van a decir que no tenían dinero y te iban a tener esclavizada por tres duros...pues tampoco me merecía la pena de trabajar por ello, prefería mejor esperar a otra oportunidad que darle mis servicios a alguien que no se lo merecía”.

BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

Esta competencia define la inquietud del sujeto por obtener más información sobre los factores que influyen en la búsqueda de empleo, o sobre un puesto de trabajo determinado.

En este caso, las entrevistadas tienen interés por adquirir la máxima información posible sobre las ofertas de empleo que se le presentan. Comentan que consiguen dicha información dirigiéndose directamente a la empresa que les oferta empleo, e incluso en alguna ocasión se han apoyado en el Servicio Público de Empleo Estatal (antiguo INEM) para obtener información, siguiendo los canales tradicionales de búsqueda de empleo únicamente.

A veces, sienten cierta desmotivación ya que al no encontrar un empleo con unas condiciones laborales adecuadas sienten que extraer dicha información no les es útil.

“Es que lo que vas a ganar lo pierdes en el camino... pues para eso me quedo en mi casa”.

ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS

Representa la capacidad de poner en marcha las acciones oportunas para alcanzar los objetivos marcados en la búsqueda de empleo.

Las entrevistadas tienen un objetivo común a la hora de buscar un empleo, es decir, todas indican que su objetivo primordial es obtener la máxima información posible sobre las ofertas de trabajo que les interesa.

Sus actitudes para conseguir dicho objetivo, se caracterizan principalmente por la constancia, insistencia y la capacidad de lucha hasta obtener lo que se proponen, aunque a veces se sientan decaídas o sin fuerzas para ello.

“Hasta que no me ha colocado no me he venido”.

“El objetivo que yo me marcaría, te voy a decir no que me marco, si no que me hubiera marcado, mmm...el de la constancia, la constancia de un currículum, ay, que lo rompen... vale, lo romperán aunque sea pero... la constancia en... en hacerlo, en intentarlo... la constancia en intentarlo”.

PLASTICIDAD

Entendida como la capacidad para adaptarse a las cambiantes demandas en el proceso de búsqueda activa de empleo.

Tras el análisis cualitativo, vemos que seis de ocho mujeres no aceptarían cualquier tipo de condiciones laborales ya sean referidas a las tareas a realizar, el horario, o el salario.

“Porque hombre está la cosa mal pero otra cosa es que... que te pisoteen. Yo creo que no...”

La mayoría de ellas establecen una serie de requisitos que se deben cumplir para poder aceptar una oferta de empleo. Estos requisitos atienden a las condiciones laborales que las entrevistadas consideraban como óptimas.

“El horario me daría igual pero el salario no me da lo mismo...porque yo a estas alturas sino me pagan bien no me muevo, porque después de vieja apaleada como que no. El horario se lo permito, el dinero no se lo permito, porque si busco trabajo es porque lo necesito, pero no para que se enriquezcan a costa de mis espaldas”.

COMPETENCIA RELACIONAL

Consiste en establecer relaciones cordiales o redes de contactos con los distintos agentes implicados en la búsqueda de empleo y la promoción laboral.

En este sentido, a pesar de que las entrevistadas buscan información sobre las distintas ofertas de trabajo que les surjan, no poseen una red de contactos a los que poder recurrir para encontrar empleo o asesoramiento laboral.

De las ocho mujeres entrevistadas, seis de ellas admiten no disponer de informantes claves que les puedan ser útiles en el camino de la búsqueda activa de empleo. Las otras dos mujeres comentan que su concepto de red de contactos consiste en ir preguntando a todos aquellos a los que ellas piensan que les pueden ayudar.

“Pues sí, conozco a mucha gente y suelo preguntar por esas líneas a ver si hay trabajo...y esos me informan de otro y de eso voy a otro y así voy sucesivamente”.

COMPROMISO

Competencia entendida como la disposición del sujeto a comprometerse con el propio desarrollo profesional, manteniendo una actitud de constancia hacia la consecución de objetivos para la búsqueda de un puesto de trabajo determinado.

Algunas de las entrevistadas mencionan que son constantes a la hora de buscar un empleo. Sin embargo, la mayoría de sujetos admiten que no planifican los pasos que han de seguir con el fin de cumplir con los objetivos para la búsqueda de empleo, sino que lo toman como una actividad esporádica y casual en el día a día, no sistematizando la búsqueda y en consecuencia siendo más ineficaces en la consecución de un nuevo puesto de trabajo.

Admiten que esta situación se debe a que su actitud ha cambiado notablemente, ya que al no encontrar oportunidades laborales en un periodo de tiempo prolongado, sienten cierta desilusión y desconfianza a encontrar empleo de nuevo.

“No, no, no, no, al revés. Porque algunos días digo bueno me voy a tomar un descansito y me lo tomo con más tranquilidad pero ya después no, ya me entra la taquicardia y me da por preguntar y a preguntar por donde sea”.

“Lo he buscado muchas veces...pero hoy por hoy lo abandoné...”.

TOMA DE DECISIONES

Esta competencia se refiere a la capacidad para actuar con iniciativa propia, tras analizar todos los aspectos que influyen en dicha decisión.

Para conocer esta competencia en nuestras entrevistadas, nos interesa conocer si son capaces de decidir de cara a la búsqueda de empleo o sin embargo se dejan guiar por lo que otras personas les recomiendan.

Vemos que tan sólo una de las entrevistadas se deja guiar por otros, frente a otras siete mujeres que toman la iniciativa propia a la hora de buscar empleo. De éstas siete mujeres, dos de ellas han ofrecido en alguna ocasión su autocandidatura a empresas a las que solicitaban un empleo.

“Siempre en este último trabajo mío, siempre me he guiado por otras personas que me han dicho “yo sé de una persona que necesita una persona para cuidar” entonces...esa persona me ha dicho “mira ve a tal sitio que allí vive tal” y allí he ido y...he hablado con la persona que tenía que hablar y ya está”.

“Sí...sí...de presentarme y decir “yo quiero trabajar porque esto...” Sí claro...iba al sitio y decía “mire usted, sé que piden trabajadoras”.

AUTOCONOCIMIENTO E INICIATIVA

Representa la disposición para actuar proactivamente en la búsqueda de empleo, teniendo presente las capacidades y limitaciones propias.

Aquí todas las entrevistadas son conscientes de las propias capacidades y limitaciones en el momento de buscar un empleo, es decir, aspiran a aquellas actividades laborales que saben que son capaces de realizar adecuadamente.

Frente a la búsqueda de empleo, más de la mitad de entrevistadas sienten que no están orientadas sobre los pasos que deben seguir para obtener empleo, y necesitan de asesoramiento.

“Hombre yo creo que, asesoramiento yo creo que sí que necesitamos...hoy por hoy en la vida laboral...porque la vida laboral de hoy, no es la de antes. Hoy los jóvenes están muy puestos en como buscar empleo...que quieran trabajar ya es otra cosa... ¡pero que están muy informados...lo están! Entonces ello si están más orientaos que nosotros... porque los medios de trabajo hoy casi todo está informatizado...y nosotros no tenemos acceso a eso, porque no sabemos manejar un ordenador...dependemos del que sabe para que nos explique...hoy el trabajo no lo anuncian en los tablones...y tampoco te puedes fiar mucho de los métodos modernos, que no será el primero que ha caído en un engaño”.

Sin embargo, tras reflexionar sobre sus situaciones personales y familiares, las entrevistadas son capaces de identificar una serie de limitaciones o barreras que les condicionan para buscar empleo. Vamos a citar algunas de estas barreras o limitaciones:

- ◆ No haber continuado con su formación.
- ◆ La salud personal, ya que no se sienten con las mismas fuerzas físicas y mentales para trabajar al cien por cien.
- ◆ Tener cargas familiares como el cuidado a mayores que les condiciona el horario laboral.
“Sí, porque ya...tuve problemas familiares y ya...había personas mayores que estaban solos y ya no podía yo...estaban malos y ya tuve que dejarlo”.
- ◆ La relación conyugal les dificulta para elegir libremente un empleo u otro.

“Porque yo...sí...no fuera por él o que no fuera de la manera que es él ahora, yo me iba ahora a Londres con mi hija, a Pekín o a dónde fuera a trabajar. Pero sin él, porque es un lastre para mí, pero no se lo voy a dejar a mis hijos para que a los dos días este mi hijo enterrado”.

- ◆ Tener una actitud negativa, caracterizada por la desmotivación y la desgana.
- ◆ La edad es percibida como un aspecto en su contra, sienten que la sociedad las ve como poco útiles.
- ◆ El apoyo económico a los hijos para que consigan independizarse.

HERRAMIENTAS BÁSICAS PARA LA PROMOCIÓN LABORAL

Consiste en conocer herramientas para la búsqueda de empleo como el Curriculum Vitae, la Carta de Presentación, así como recursos como pueden ser, los intermediarios, y las empresas de trabajo temporal o de selección, con el fin de favorecer su reinserción laboral.

Analizando las herramientas que las entrevistadas han manejado para buscar empleo, nos encontramos que la herramienta mejor valorada debido los resultados que han obtenido empleándola para buscar trabajo, ha sido la que comúnmente denominan “boca a boca”. Esta herramienta consiste en hablar con personas de su contexto para ofrecerse como empleada. La herramienta peor valorada ha sido acudir al Servicio Público de Empleo Estatal, ya que piensan que es una pérdida de tiempo y nunca han encontrado trabajo recurriendo a dicha herramienta.

A continuación, vamos a mencionar las herramientas empleadas:

- ◆ Acudir al Servicio Público de Empleo Estatal
- ◆ El “boca a boca”
- ◆ Anuncios sobre ofertas de empleo en el periódico ABC
- ◆ Entregando el Curriculum Vitae en el Ayuntamiento de Utrera o en el Servicio Andaluz de Empleo (Recursos Humanos).

Tras conocer las herramientas propias de las entrevistadas, nos interesa conocer si conocen las herramientas básicas que les pueden resultar provechosa para la búsqueda de empleo. Encontramos que únicamente una mujer de las ocho entrevistadas sabe realizar el Curriculum Vitae y qué son los intermediarios en la búsqueda de empleo, ninguna mujer sabe realizar una Carta de presentación, y tan sólo dos tienen alguna idea sobre las empresas de trabajo temporal o de selección.

“No, no conozco nada de eso, para mí eso es chino”.

USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)

Entendida como la habilidad en el manejo de las TIC con el objetivo de aprovechar los beneficios que éstas aportan a la búsqueda de empleo, recurriendo a recursos como las redes sociales de promoción laboral y los portales de empleo. A este respecto, destacamos que ninguna de las entrevistadas emplea con asiduidad la herramienta informática e incluso la mayoría desconoce su funcionamiento.

Al preguntarles por los recursos que citábamos anteriormente, vemos que tienen una ligera idea sobre lo que son a raíz de lo que han oído de sus hijos o de los medios de comunicación, pero ninguna los emplea.

“Sí, he oído que ofertan cosas de empleo por internet, lo oigo de los jóvenes no porque yo lo haya buscado...las cosas modernas como que no me van, no he tenido oportunidad...”.

CONCLUSIONES

Ante un proceso de búsqueda activa de empleo, las mujeres participantes se sienten abrumadas ante la información que reciben sobre puestos de trabajo o posibilidades de formación, ya que no poseen herramientas que les permita analizar dicha información.

Procuran analizar las ofertas laborales, buscando información que les permita comprobar si las condiciones que se ofrecen se ajustan a sus propios criterios o necesidades. Han solicitado información a través de órganos como el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), aunque la escasez de datos obtenidos les ha provocado un aumento de su desmotivación hacia los procesos de reinserción laboral, percibiendo éstos últimos como imposibles. Sienten que la constancia, la insistencia y la responsabilidad, han caracterizado inicialmente sus procesos de promoción laboral orientados siempre hacia los resultados.

Si nos centramos en la plasticidad de las participantes, entendida como la capacidad para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral, podemos comprobar como sostienen con total seguridad la actitud de no aceptar cualquier tipo de contrato laboral ya sea en referencia al horario, al salario o las tareas a realizar. Esta actitud deriva de vivencias determinadas por unas condiciones laborales poco óptimas en ocupaciones anteriores, que afectaban a la calidad de vida de las participantes y atentaban contra sus derechos laborales.

No poseen redes de contactos a los que poder recurrir a la hora de buscar empleo, sin embargo, valoran positivamente la necesidad de establecer relaciones cordiales con los agentes implicados en la búsqueda de empleo.

En numerosas ocasiones, hemos podido comprobar a lo largo de este estudio, cómo la actitud de las participantes está marcada por la desmotivación hacia los procesos de reinserción laboral, ya que la mayoría no reconoce la búsqueda de empleo como una tarea que requiere un compromiso continuo, sino que para ellas supone a veces, un quehacer casual y esporádico. En general, todas muestran iniciativa propia a la hora de buscar empleo, es decir, no se dejan guiar únicamente por deseos de otras personas. Sin embargo, continúa generándose un sentimiento de desánimo durante todo el proceso de búsqueda de empleo, que acaba mermando toda iniciativa.

Al analizar el autoconocimiento de las participantes, comprobamos que cuando van a buscar un empleo son conscientes de sus propias capacidades y limitaciones. Reconocen como limitaciones para encontrar un empleo la carencia formativa, la salud personal, las cargas familiares (hijos, nietos, personas mayores, etc.), la edad, el apoyo económico que deben proporcionar a los hijos, y nuevamente sus actitudes de desgana y desmotivación.

En relación con el conocimiento de herramientas básicas para la promoción laboral, tales como la elaboración del Curriculum Vitae, la Carta de Presentación o el uso de las Tecnologías para la promoción laboral, encontramos un desconocimiento generalizado de tales herramientas. Confirman que la herramienta mejor valorada para la búsqueda de empleo ha sido el denominado "boca a boca" para referirse a la labor de buscar ofertas de trabajo conversando con los más allegados. A su vez, la herramienta peor valorada ha sido la asistencia ofrecida por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), ya que en muy pocas ocasiones ha servido de utilidad a las participantes.

Partiendo que la presente investigación forma parte de otra línea de trabajo mayor, debemos destacar del análisis general que, el desarrollo profesional de las participantes, se ha visto a menudo interrumpido por cuestiones de género. Es decir, desde su infancia no han disfrutado de las mismas oportunidades que sus hermanos varones, respecto al acceso a la educación básica.

Han sido criadas en la concepción de que debían asumir el rol de ama de casa sin rehusar, e incluso han soportado en el ámbito profesional situaciones precarias ligadas al chantaje, e incluso a veces, al acoso laboral. Todo ello, podemos afirmar que ha influido en el desarrollo de su trayectoria vital y profesional notoriamente.

“En todos los trabajos porque yo en la fábrica, el que estaba a cargo de la fábrica estaba insinuándose con todas las mujeres a ver qué caía y si tú le parabas los pies, porque yo era una niña y le paré los pies, me tuvo tres días arrestada en mi casa...y encima tuve que pagar una multa después de no gana ni un duro”

En definitiva, este estudio ha pretendido conocer qué piensan y sienten estas mujeres que se encuentran en una situación muy difícil, analizándolo desde su rol de madre y trabajadora. Con el fin último de dar voz a quienes a veces se encuentran sin voz en nuestra sociedad, y que merecen de nuestra atención y ayuda. Esperamos que este estudio sirva para dar a conocer la situación de colectivos vulnerables como éste, y que haya sido una experiencia positiva para sus protagonistas.

BIBLIOGRAFÍA

- Ballesteros, M.A., Peceño, C., Gallego, B.; Ramírez, L. y Rodríguez, A. (2004): *Andaluzas de hoy. Barómetro e-igualdad*, Diputación de Córdoba, Córdoba.
- Bisquerra, R. (Coord.) (2013): *Educación Emocional. Propuestas para educadores y familias*, Desclee, Sevilla.
- Bisquerra, R. y Pérez, N. (2012): “Educación Emocional: estrategias para su puesta en práctica”, *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, Nº16 (01-11p).
- Castells, M. (1998): *La sociedad de la información. Economía, Sociedad y Cultura*, Alianza, Madrid.
- Echeverría, B. (1999): Profesión, formación y orientación. En Sobrado, L. (Ed.), *Orientación e intervención sociolaboral* (pp. 09-41). Estel, Barcelona.
- Estebaranz, A. y Mingorance, P. (2006): Ser actrices en los nuevos escenarios: La carrera profesional una carrera de fondo. En Estebaranz, A. y Sallé, M.A. (Coords.), *Potencias las competencias de las mujeres para la Sociedad del Conocimiento*. (pp. 47-71). Edición Digital@ tres, Sevilla.
- Flick, V. (2007): *Introducción a la investigación cualitativa*, Morata, Madrid.
- Junta de Andalucía (Ed). (2013): *Análisis de la empleabilidad de personas desempleadas mayores de 45 años*, Servicio Andaluz de Empleo-Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Sevilla.
- Longworth, N. (2005): *El aprendizaje a lo largo de la vida en la práctica: transformar la educación en el siglo XXI*, Paidós, Barcelona.
- Meijers, F. (1998): The development of a career identity, *International Journal for the Advancement of Counselling*, Vol.20, Nº3, (191-207p).
- Morales, J.A. (2011): Gestión de la Formación para el empleo, *Formación XXI*, Nº17, (1-7p).
- Padilla, M.T. (2001): *Estrategias para el diagnóstico y la orientación profesional de personas adultas*, Laertes Psicopedagogía, Barcelona.
- Pérez Serrano, G. (2001): Aprender a lo largo de la vida. Desafío de la sociedad actual, *Ágora Digital*, Nº1, (1577-9831p).
- Pérez, N. y Ribera, A. (2009): Las competencias emocionales en los procesos de inserción laboral, *REOP*, Vol.20, Nº3, (251-256p).
- Rodríguez, G.; Gil, J. y García, G. (1996): *Metodología de la investigación cualitativa*, Ediciones Aljibe, Málaga.
- Sabariego, M. (2009): El proceso de investigación. En Bisquerra, R. (Coord.) (2009). *Metodología de la investigación educativa* (p 128-163), La Muralla, Madrid.
- Sandín, M.P. (2003): *Investigación cualitativa en Educación. Fundamentos y tradiciones*, McGraw-Hill, Madrid.

- Sarabia, F. (Coord.) (2013): *Métodos de investigación social y de la empresa*, Ediciones Pirámide, Madrid.
- Suárez, M. (2004): *Las mujeres adultas ante los procesos de re-inserción laboral. Un estudio en contextos locales de la provincia de Sevilla*, Diputación Provincial de Sevilla, Sevilla.
- Super, D.E. (1990): A life-span, life-space approach to career development. En Brown, D. y Brooks, L. (Eds). *Career choice and development* (p.197-261), Jossey-Bass, San Francisco.