New Trends in Qualitative Research

BY-NC-ND

VOLUMEN **21** | Nº **1**

DOI:
https://doi.org/10.36367/ntqr.21.1.2025.e1160

Magdalena Suárez Ortega

María Fe Sáncnez-García

María Inés García-Ripa

Ana Fernández-Gracía

Carolina Romero García

Fecha de envío: Octubre, 2024
Fecha de evaluación: Noviembre, 2024
Fecha de publicación: Febrero, 2025

EXPLORANDO NECESIDADES Y FACTORES DE EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL EN UN GRUPO DE MUJERES ADULTAS RURALES

RESUMEN

Se exploran necesidades de orientación en mujeres adultas rurales que presentan situaciones de exclusión sociolaboral. La orientación profesional en un contexto cambiante supone la necesidad de desarrollar programas integrales que permitan a las personas construir y gestionar su proyecto profesional. Se menciona la desigualdad de género en el acceso al empleo digno, con énfasis en las dificultades que enfrentan las mujeres, especialmente en entornos rurales, en conexión con un escaso nivel de cualificación profesional y dificultades para la conciliación. Se propone el Modelo Construyendo mi Carrera Profesional (CCP)(Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2018) como una respuesta para que las mujeres puedan desarrollar su proyecto de vida y tomar decisiones auténticas en su carrera. El trabajo se centra en estudiar las necesidades de orientación de mujeres en entornos rurales, a fin de darles respuesta. Se realizó un estudio cualitativo desde una perspectiva fenomenológica, mediante entrevistas autobiográficas aplicadas a una muestra de cinco mujeres adultas rurales. Todo ello, con la finalidad de conocer sus necesidades de orientación para el desarrollo profesional, comprendiéndolas desde el sentido que otorgan a sus vidas. Se identifican a nivel exploratorio necesidades de formación y desarrollo profesional, autogestión de la carrera y toma de decisiones, destacando la cultura de género, las redes de apoyo y la resiliencia. A través de este estudio se ha podido acceder a historias de vida de mujeres en contextos rurales e identificar necesidades de orientación y de desarrollo de recursos que mejoren la situación personal, laboral y profesional. El Modelo CCP resulta una propuesta interesante que podría dar respuesta a las necesidades identificadas en este colectivo de mujeres. La metodología cualitativa se convierte en una herramienta esencial para que las mujeres tomen conciencia sobre sus necesidades, y planifiquen y gestionen de manera óptima sus proyectos profesionales y de vida.

Palabras Clave
Necesidades educativas; Desarrollo de la carrera; Mujeres adultas; Exclusión sociolaboral; Ruralidad.

EXPLORING NEEDS AND FACTORS OF SOCIAL AND LABOUR EXCLUSION IN A GROUP OF RURAL ADULT WOMEN

A study is presented on guidance needs in rural adult women who present situations of socio-labor exclusion. Professional guidance in a changing context implies the need to develop comprehensive programs that allow people to build and manage their professional project. Gender inequality in access to decent employment is mentioned, with emphasis on the difficulties faced by women, especially in rural environments, in connection with a low level of professional qualification and difficulties in conciliation. The CPC Model (Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2018) is proposed as a response so that women can develop their life project and make authentic decisions in their career. The work focuses on studying the guidance needs of women in rural environments, to respond to them. A qualitative study was carried out from a phenomenological perspective, through autobiographical interviews applied to a sample of five adult rural women. All of this, with the purpose of knowing their needs for guidance for professional development, understanding them from the meaning they give to their lives. Needs for training and professional development, career self-management and decision making are identified, highlighting gender culture, support networks and resilience. Through this study it has been possible to access the life stories of women in rural contexts and identify needs for guidance and development of resources that improve their personal, work, and professional situation. The CPC Model is an interesting proposal that could respond to the needs identified in this group of women. Qualitative methodology becomes an essential tool for women to become aware of their needs, and to optimally plan and manage their professional and life projects.

Keywords
Educational needs; Career development; Adult women; Socio-labor exclusion; Rurality.

1. Introducción

En una sociedad compleja y volátil, donde la calidad y estabilidad en el empleo se torna cada vez más difícil, se acrecientan los grupos desfavorecidos considerando variables de exclusión diversas. Entre ellas, el género, la etapa adulta, la escasez de cualificación profesional y la ruralidad se convierten en factores intervinientes en el desarrollo de la carrera. Estos actúan como dificultades o barreras para la toma de decisiones igualitarias y el acceso al empleo, especialmente, en el caso de las mujeres.

Tal es así, que la situación de empleo y de acceso al trabajo digno, inclusivo y sostenible, es uno de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Dentro de los objetivos ODS, la situación de empleo es una de las metas prioritarias que aseguren el acceso al trabajo digno basado en un crecimiento inclusivo y sostenido (Naciones Unidas, 2018).

En este sentido, sigue siendo una realidad sin respuesta, observar que en muchos casos la disparidad de oportunidades para el mundo laboral y en condiciones equitativas entre varones y mujeres (García Aguilera y otros, 2021; Peláez González y Rodríguez, 2020; Zapata-Sepúlveda y otros, 2023), agravándose en poblaciones de mujeres adultas, rurales o migrantes (García Martínez y Garcés Navarro, 2021).

En particular, en este estudio interesa detenernos en las trayectorias personales y laborales de las mujeres, concretamente, de edad adulta y de origen rural, que no siempre tienen asegurado oportunidades reales de acceso a trabajos decentes y equitativos (INE, 2022; Confederación Sindical de CCOO, 2021). Para, a partir de aquí poder comprender las necesidades de formación y orientación profesional sentidas, a fin de facilitar sus procesos de reinserción sociolaboral y re-construcción de sus proyectos profesionales y de vida.

Considerando los aportes científicos realizados en este campo, estudios como los de Beck-Gernsheim (2003), Suárez-Ortega (2007), Ordóñez-Jiménez (2021), o Varón Torres (2022) avalan necesidades en relación con la toma de decisiones, la seguridad profesional, el género, el nivel formativo y la formación específica, aquellas para optar por las profesiones STEM[1], los niveles de resiliencia para afrontar transiciones y dificultades, y muchas otras, que afectan a la planificación y gestión personal de la carrera femenina.

Diversas teorías en el campo de la orientación profesional (Savickas, 2012a; 2012b; Guichard, 2005; McMahon & Watson, 2011; Hirschi, 2012; Wilhelm & Hirschi, 2019) expresan la importancia de construir un proyecto profesional personal en un contexto cada vez más cambiante e inestable que beneficie la compleja tarea de tomar decisiones. Donde las necesidades reflejadas en los estudios anteriores se identifican como competencias de gestión de la carrera relevantes para un óptimo desarrollo profesional e inserción sociolaboral.

1 https://www.educaweb.com/noticia/2020/05/11/retos-orientacion-mas-mujeres-consideren-profesiones-stem- 19174/

En este sentido, los programas de orientación deben ser más integrales y acordes con las necesidades reales de las personas en distintos momentos a lo largo de su vida (Hirschi et al., 2020) y que promuevan la participación activa del sujeto en la construcción y gestión de su propio proyecto profesional y de vida (McMahon & Watson, 2011, Falcón-Linares & Arraiz-Pérez, 2017). Es por ello, que resulta esencial conocer directamente por los actores cuáles son sus necesidades sentidas y cómo significan sus carreras profesionales y su esquema vital.

Existe una posible respuesta a esta realidad desde la propuesta de modelos de orientación que acompañen y den espacio para que las personas, y en especial, las mujeres desde distintas realidades, trayectorias y oportunidades tengan la posibilidad de construir su propio proyecto de vida y tomar decisiones reales y auténticas en su desarrollo profesional y laboral (Gálvez-García y Suárez-Ortega 2021). En este sentido, el modelo Construyendo mi Carrera Profesional (CCP)[2], se desarrolla en fases que van complementando el avance del proyecto, con una propuesta amplia de actividades que permiten dar respuesta a los objetivos perseguidos en cada fase (Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2018; Suárez-Ortega y otros, 2023). Este modelo, asimismo, pone de manifiesto la importancia de la metodología cualitativa para que la persona desarrolle un proceso consciente, reflexivo y coherente de construcción de identidad, toma decisiones y proyecto de carrera y de vida (Denzin, 2016; Denzin & Lincoln, 2017; Ellis et al. (2010); Watt (2007).

En consecuencia, en este trabajo nos preguntamos, ¿cuáles son las necesidades sentidas que tienen las mujeres adultas de contextos rurales, que pueden significar factores de exclusión y desigualdad frente al empleo y su desarrollo profesional?

Esta identificación exploratoria de necesidades de orientación permitirá reflexionar acerca de los recursos y aportes que pueda brindar el programa propuesto en el Modelo CCP, al tiempo que concluir acerca del papel de la metodología cualitativa para fomentar procesos reflexivos de reconstrucción de la identidad profesional femenina[3], valorando formas válidas para el desarrollo de la carrera con mujeres que comparten los perfiles aquí estudiados.

[2] Modelo CCP (Construyendo mi carrera profesional) (Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2018). El Modelo CCP tiene una trayectoria de 20 años y se ha ido perfeccionando en distintos ámbitos de implementación (Sebastián Ramos y Sánchez García, 2000; Sánchez García, 2004, 2010, 2017; Suárez Ortega, 2006, 2008); se ha consolidado en un modelo sólido que tiene como objetivo ayudar a las personas a construir su proyecto profesional/vital, generando un cambio cualitativo sobre la perspectiva de desarrollo personal (Suárez-Ortega y Sánchez-García, 2020).

[3]Este trabajo es producto del Proyecto I+D+i Fomento de la autogestión de la carrera profesional en contextos de cambio sociolaboral: dinamización, orientación y redes de apoyo en entornos virtuales integrados. PID2020-114833RB-I00, abordando de manera exploratoria el objetivo 2.2 (Fase 2). Proyectos I+D+i - «Retos Investigación» 2019-2020. Financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (MCIN)/Agencia Estatal de Investigación (AEI) España. REFERENCIA DEL PROYECTO/AEI/10.13039/501100011033. Protocolo 2213-N-22, aprobado por el Comité de Ética de la Investigación de la Universidad de Sevilla. Fue presentado en el Congreso CIAIQ 2024 https://es.ciaiq.ludomedia.org/

2. Método

Se realiza un estudio cualitativo desde una perspectiva fenomenológica (Denzin, 2014) que considera las propias perspectivas subjetivas de las protagonistas y la estructura social en la que se encuentran (Davies & Gannon, 2006). Dándonos así una visión más completa acerca de la utilidad del Modelo CCP y la metodología cualitativa en sus trayectorias y desempeño laboral. Nos interesan las voces de las mujeres, para explorar sus recorridos vitales, al tiempo que comprender sus necesidades.

De otro lado, pretendemos que la metodología cualitativa impacte en sus realidades, ayudándolas a reflexionar y reorientar su carrera.

2.1 Participantes

Las participantes en este proceso de investigación han sido mujeres pertenecientes a entornos rurales de la provincia de Sevilla; que, han transitado por diversos caminos personales y laborales, con realidades adversas, que no siempre permitían una decisión consciente de lo que deseaban realizar. Sus trazados vitales han respondido más al rol de género que la cultura les indicaba como mujeres, y que han reproducido de sus madres hasta edad adulta. Son mujeres que en su totalidad han formado una familia, se han dedicado a su rol de ama de casa, madre y/o cuidadora, dejando de lado otras decisiones y posibilidades acerca de su formación o vocación profesional. Estas mujeres proceden de un municipio del Aljarafe sevillano que, a pesar de su cercanía a la ciudad y de los innegables avances en materia de igualdad, sigue manteniendo su identidad y cultura de pueblo. En este sentido, el género se identifica como principal factor de exclusión sociolaboral en las vidas de las mujeres, sumándose variables como la edad adulta, la escasez de cualificación, y la ruralidad, en el sentido de valores culturales patriarcales aún imperantes, que mantienen una brecha de género en la construcción de la identidad personal y profesional de estas mujeres.

Se describe a continuación el perfil[4] sociodemográfico de las participantes:

> **E1:** Mujer, 47 años. Trabaja en una Residencia con pacientes que tienen discapacidad intelectual, desarrollando puesto como auxiliar de clínica y trabajando a media jornada, realizando diversas tareas relacionadas con el cuidado y el aseo personal. Además, trabaja en una ONG que asiste y acompaña a personas en situación de exclusión social, prestando su apoyo y compañía. Vive con su madre mayor, encargándose de sus cuidados, está casada y no tiene hijos.
>
> **E2:** Mujer, 51 años, trabaja en una Residencia de personas mayores, dedicándose a los cuidados. Estudió una formación profesional inicial. Está casada, es madre de 2 hijos, un hijo y una hija (la mayor). Es la mayor de tres hermanos, y se encarga de los cuidados de sus padres mayores, que viven próximos a ella.

[4]La información sobre el nombre propio, el municipio al que pertenecen, y cualquier otra información que pueda identificar a las informantes, se ha omitido, de acuerdo con los criterios éticos de la investigación y el tratamiento de datos.

E3: Mujer, 49 años, se dedica al cuidado de su familia. Está casada y tiene 3 hijos, 2 hijos y una hija (la menor). Vive cerca de sus suegros, encargándose de los cuidados de su suegro con una enfermedad degenerativa. También está pendiente de sus padres, encargándose de los cuidados de su madre con enfermedad mental. Colabora con actividades de la parroquia, dando catequesis a niños y niñas. Estudió hasta la Educación General Básica.

E4: Mujer, 50 años. Madre de 2 hijas, una de ellas con una enfermedad congénita. Está casada y se dedica al cuidado de las hijas y del hogar. También cuida de su madre y de su suegra, ambas viudas.

Realizó una formación profesional superior sobre informática, y cuando puede no deja de hacer cursos para intentar actualizar su currículum, pensando en un futuro cuando las niñas se hagan mayores.

E5: Mujer, 46 años. trabaja en municipios cercanos limpiando casas, a tiempo parcial para disponer de una jornada flexible, que pueda compaginar con su día a día. Estudió hasta la Educación General Básica. Se casó y tiene 2 hijos, y se encarga de su familia y de sus padres mayores.

2.2 La entrevista autobiográfica como técnica cualitativa para la recogida de datos

Para realizar el trabajo de campo se aplicó una entrevista de carácter autobiográfico; todo ello, con la finalidad de conocer las necesidades de orientación de las mujeres que participaron, de acuerdo con su trayectoria de vida.

Concretamente, nos planteamos explorar las necesidades de orientación para la gestión de la carrera profesional, prestando atención a los condicionantes y factores de exclusión sociolaboral. Se indagó sobre la propia historia según la percepción de las mujeres participantes, para comprender las características del desarrollo profesional, sus necesidades y los factores de exclusión.

Específicamente, el contenido se centra en explorar la perspectiva las mujeres sobre las siguientes dimensiones: perfil profesional, perfil formativo, necesidades de orientación profesional, necesidades de formación, necesidades de información profesional, competencias de gestión de la carrera, dificultades para la inserción, estrategias para el desarrollo profesional, proyecto profesional, condicionantes percibidos de carrera y factores de exclusión sentidos.

2.3 Procedimiento y análisis cualitativo

Dado que en este trabajo nos planteamos una primera exploración de necesidades, trabajando con un grupo reducido de mujeres, se optó por el procedimiento habitual de análisis de contenido para el análisis de los datos, que son: recogida de datos, transcripción y reducción de los mismos, disposición, organización e interpretación de la información, previa codificación (“sistema de indización”) y elaboración de un sistema jerárquico de categorías, y elaboración de conclusiones (Miles & Huberman, 1994).

Se configuró un sistema de categorías y, de acuerdo con el contenido analizado, se identificaron cuatro categorías generales de análisis. Estas permitieron identificar de manera exploratoria las diversas necesidades de orientación de las participantes.

- **Categoría 1:** Descripción del perfil profesional y perfil formativo a través de las trayectorias de vida.
    - Subcategorías: (1) perfil profesional; (2) perfil formativo; (3) esquema vital.
- **Categoría 2:** Necesidades de orientación profesional.
    - Subcategorías: (1) necesidades de información; (2) necesidades de autoconocimiento; (3) necesidades de formación; (4) necesidades de orientación.
- **Categoría 3:** Competencias de gestión de la carrera.
    - Subcategorías: (1) necesidades para el establecimiento de metas; (2) necesidades para la toma de decisiones; (3) necesidades de autogestión de la carrera.
- **Categoría 4:** Necesidades de redes de apoyo.
    - Subcategorías: (1) establecimiento de redes de apoyo (sororidad); (2) resiliencia.

El contenido codificado en las categorías y subcategorías fue leído, reflexionado, e interpretado, a fin de comprender los discursos de las mujeres. Fragmentos literales de estos fueron tomados como evidencias en el apartado de resultados.

3. Resultados

Los resultados se presentan de acuerdo con las categorías principales creadas sobre el material discursivo y la pregunta de investigación.

Las participantes mencionan hitos importantes que han influido en las decisiones tanto laborales como profesionales; observándose situaciones de discontinuidad en sus trayectorias debido a circunstancias externas, y que todas se relacionan con el rol de género y una cultura patriarcal.

> "… actualmente me encuentro en mejor momento laboral, pero me costó encontrar un empleo. Estuve muchos años desempleada, [ahora] también ayudo como puedo a personas con dificultades, intento promover relaciones positivas entre la gente para que se ayuden entre sí […] en tres meses tengo que renovar contrato." [E1]

> "… terminando la formación profesional de auxiliar de clínica, empecé a trabajar en muchos ámbitos, en residencia de personas con discapacidad, en una farmacia, luego cuidando personas mayores en el servicio a domicilio del ayuntamiento, y luego en residencias de mayores… el cambio de empleo me generaba muchísima frustración, sentía muchísima presión por mi familia y el contexto social también, y algunas situaciones conflictivas en el trabajo, que me llevó a renunciar en alguna ocasión." [E2]

> "… vivía con mi abuela, a quien le dediqué los últimos cinco o seis años hasta que ella falleció, necesitaba cuidados muy específicos. […]Hasta ese momento, durante ese tiempo yo estuve trabajando de muchas cosas de niñera, de limpieza, de muy joven.

> Luego me quedé embarazada de mi primer hijo, me casé y dejé de trabajar, hasta el tiempo que, por necesidad, empecé a limpiar en casas de los pueblos de aquí alrededor, y hasta hoy; es mucho trabajo, porque con una casa, tres hombres (2 hijos y un marido) y cuidando de mis padres mayores, pues es muy cansado, y tampoco estoy bien de salud" [E5]

En lo que respecta al *perfil formativo*, se observan anhelos y deseos truncados y necesidades de seguir estudiando y lograr una formación profesional que permita una mejor inserción en el ámbito laboral.

> "… capaz algún curso de auxiliar de enfermería, eso me facilitaría poder alcanzar un mejor trabajo." [E1]

> "Cuando termine el secundario tenía muy claro que quería seguir estudiando. Fueron pasando ciertas cosas que me hicieron postergarlas. Yo tengo dos hijos adolescentes. Por ahí priorizo lo de ellos, además de mis padres mayores y mi madre enferma, y eso genera un poco de frustración porque realmente no dispones de tu vida" [E2]

> "… muy pocas de las personas de mi familia han estudiado. Yo debo ser la tercera en toda la familia que finalicé mis estudios secundarios. Para mí la formación es muy importante, logras reconocimiento y accedes a mejores trabajos, y es lo que intento impulsar en mis hijas, que tengan lo que yo no pude alcanzar." [E4]

Respecto a las *necesidades de orientación profesional*, se identificaron necesidades relativas a poder contar con la información necesaria sobre las posibilidades del entorno y aprender a identificar las propias características y habilidades fruto de un necesario autoconocimiento personal.

> "... al momento de elegir un trabajo, por ahí por desconocimiento, el único factor que tuve en cuenta fue el económico y el personal, que tenía que aportar en la casa" [E2]

> "… yo desconocía [el entorno] detalles que no sabes…" [E3]

> "la exploración de distintos ambientes que una no tiene en cuenta a veces. Por ejemplo, tanta tecnología que hay hoy, que puedes informarte de cosas, antes era distinto" [E4]

> "… mis cualidades no las tengo bien identificadas […] no me he puesto a verlo desde este punto que lo pueda valorar…" [E1]

> "… el tema del autoconocimiento, cuando eres mayor eres más consciente, creo que da herramientas que sirven para la vida. […] No solamente en lo laboral." [E2]

En lo que respecta a las *competencias gestión de la carrera*, se observan necesidades en el establecimiento de metas, la toma de decisiones y la autogestión de la carrea.

Una de las necesidades identificadas se relacionó con la posibilidad de poder establecer metas concretas que permitan un avance en sus proyectos de vida, con capacidad de poder planificar y tomar decisiones y que no sea un recorrido en función de lo que vaya surgiendo en el camino:

> "…si bien me gusta ponerme objetivos y trato de cumplirlos no siempre me pongo firme…" [E1]

> "… un problema es que justamente me gustan muchas cosas y, a veces, me es más difícil el ir más concretamente por algo. […] por ahí quedaba en mi cabeza nada más y no lo hacía, y luego todos los impedimentos del día a día, es como que tienes prefijada tu vida…" [E3]

> "… la organización que por ahí a mí me faltaba, y después decir, bueno a ver, esto implica que voy a tener más tiempo para esto… y así trato ahora de formarme pensando en que mis hijas se harán mayor y que a lo mejor yo puedo trabajar, porque yo estudié y me gustaba en su momento" [E4]

En los discursos de las mujeres también se observan necesidades acerca de poder *tomar decisiones* más realistas y factibles de acuerdo con el conocimiento de sí mismo y del entorno:

> "… lo que uno desea y lo posible, lo que realmente es posible y ese equilibrio. […] hay que estar parados también sobre la tierra y las posibilidades que tenemos y la clase en ese equilibrio, también para no frustrarse." [E2]

> "… soy una persona con muchos problemas para tomar decisiones. Soy muy indecisa […] siempre estoy pensando en muchas posibilidades porque me cuesta bastante concretar y establecer límites […] poder tomar decisiones es poder poner límites…" [E3]

> "Todas las cuestiones que uno no ve cuando toma una decisión […] que no le prestas atención. Como, por ejemplo, el contexto, y por cómo vives y tus necesidades te limitas a muchas cosas. Yo veo otras amigas que se fueron fuera a estudiar y ya no volvieron al pueblo y tienen una vida completamente diferente, tienen otros tipos de trabajos, y eso te permite otra vida" [E5]

Las participantes han mencionado como aspecto importante la necesidad de aprender a gestionar por sí mismas su carrera:

> "… lo que siempre me ha costado es poder organizarme. Poner los puntos de que es lo que quiero y respetar eso que quiero. […] tener esa organización y llevarla a cabo." [E4]

> "… mejorar mi disciplina de trabajo, es clave y creo que es lo que vengo intentando." [E2]

Las mujeres también destacan la importancia de establecer *redes de intercambio y apoyo*, muchas de ellas desde la utilización de *recursos tecnológicos*, pero otras lo indican desde los *recursos de la comunidad* y las *relaciones entre mujeres*, de igual o distintas generaciones (*sororidad*).

> "… sólo LinkedIn, yo la empecé a usar por si me salía otro trabajo mejor sobre lo mío, y eso me hizo meterme en el mundo de LinkedIn y la informática." [E1]

> "… los apoyos que tú tengas también son importantes, porque a veces tienes que apoyarte en alguna amiga o vecina, para acordar llevar a los niños, o si necesitas algo para tu familia o algo (…), para mi es muy importante el estar en contacto con la gente del pueblo a través de la parroquia, estableces redes, y es como un apoyo" [E3]

> "las relaciones entre las amigas son muy importantes para mí, en lo personal, sobre todo, pero también en lo laboral, porque muchas veces te enteras de cosas a partir de otras personas, y siempre en mi vida he tenido mujeres que me han ayudado, mis vecinas, mi abuela, mi madre… y yo las ayudo a ella en lo que puedo" [E5]

4. Consideraciones Finales

Este trabajo ha tenido como finalidad conocer, de acuerdo con su trayectoria de vida, las necesidades de orientación un grupo de mujeres pertenecientes a contextos rurales y que se encuentran en distintos momentos de su desarrollo personal y laboral.

Como señalan Zapata-Sepúlveda y otros (2023) esta forma de conocer historias de vida permite identificar en las personas sus necesidades y al mismo tiempo ofrecer herramientas que mejoren dicha situación personal, laboral y profesional. Para tal fin, se han tomado en cuenta las perspectivas de vida de las personas participantes, realizando un análisis cualitativo y fenomenológico (Denzin, 2014) considerando la realidad y estructura social en las que se encuentran las personas convocadas para este estudio (Davies & Gannon, 2006).

Esto ha permitido tener una mirada más integral de los recorridos vitales e identificar las necesidades de orientación profesional. Desde esta metodología cualitativa se ha podido ampliar la mirada y establecer un espacio de reflexión sobre posibles reorientaciones en la propia carrera profesional.

Respecto a la primera categoría de análisis, se han identificados *hitos* importantes que han influido en la conformación de perfiles profesionales que suponen decisiones atravesadas por el rol de género, la cultura patriarcal y las circunstancias externas, que actúan como factores de exclusión sociolaboral. Como plantean Villar Varela et al. (2014) la realidad de las mujeres sigue presentando condicionantes a la hora de acceder al empleo y mantener un puesto de trabajo. Las trayectorias analizadas dan cuenta de dificultades en definir un proyecto profesional, más bien las decisiones se han realizado en función de lo que se podía hacer más de lo que se deseaba ser.

Por otra parte, se observa la posibilidad de formación como opción para un mejor acceso a las oportunidades profesionales y laborales que suponen movilidad social. Las mujeres han reseñado deseos no cumplidos y necesidades de poder seguir formándose como posibilidad para una mejor inserción y posicionamiento laborales. Queda patente que la limitación en el acceso a la formación reglada en su momento, y la escasez de cualificación profesional actúan como factores de exclusión relevantes para el acceso a un mercado de trabajo competitivo y complejo.

Respecto a las necesidades de orientación se ha podido observar en las mujeres necesidades de conocimiento e información, tanto personal como del entorno. Las participantes señalan que en las decisiones que han tomado no han considerado aspectos del propio autoconocimiento como, tampoco, informarse acerca de las posibilidades que se presentan en el entorno laboral y profesional. Lo que ha llevado a decisiones basadas en las posibilidades externas que se presentaban. Como plantean Savickas (2012a) y Savickas & Pouyaud (2016), cuanto mayor sea la interacción de las personas con sus entornos y mejor conocimiento tengan acerca de sus competencias y habilidades mejor logran proyectar sus roles personales, laborales y sociales de acuerdo con el propio proyecto profesional.

En lo que respecta a las necesidades de apoyo, las participantes han destacado la importancia de establecer espacios de intercambio y sostén entre ellas, lo que permite pensar en espacios donde se ponga en juego la subjetividad y experiencias de vida, en búsqueda de un mayor reconocimiento social (Chamorro-Caicedo, 2020).

La construcción e interacción de redes de apoyo, mediadas por la tecnología, facilitan la información sobre las oportunidades de los entornos, tanto formativos como de desarrollo profesional.

Varios estudios han observado la importancia de incorporar recursos tecnológicos que faciliten la orientación profesional (Requejo Fernández, Raposo-Rivas, & Sarmiento Campos, 2022).

En este sentido, el acceso a plataformas y programas de orientación podrían dar respuestas a las necesidades de información planteadas por las mujeres y que las sitúan en situaciones de desigualdad sociolaboral en un contexto tecnológico y digital como el actual.

Pero, al mismo tiempo, la orientación no debe basarse sólo en recursos tecnológicos que mejoren el acceso a la información e interacción entre diferentes fuentes; sino que debe brindar propuestas que consideren la identificación de competencias personales en el diseño del propio proyecto profesional (Savikas, 2012) dentro de modelos de orientación integrales que abarquen distintas instancias de la vida de las personas (Suárez-Ortega, 2021; McMahon & Watson, 2011; McMahon, 2013; Hirschi et al., 2020; Sánchez-García & Suárez-Ortega, 2018).

Respecto a las necesidades de gestión de la propia carrera, teniendo en cuenta el establecimiento de metas y la toma de decisiones, las participantes han marcado en forma significativa tener una mirada integral, distinguiendo lo deseable de lo posible y la importancia de mantener una conducta organizada para cumplir sus metas. Como bien se ha planteado en Suárez-Ortega & Sánchez-García (2020), cuanto mejor sea la elaboración del proyecto, en forma organizada y reflexiva, mejor será la gestión y motivación para que la persona emprenda su proyecto. En consonancia, para dar respuesta a las necesidades de orientación sobre la forma de aprender a gestionar la propia carrera, se puede pensar en la figura del orientador/a como eslabón necesario que pueda guiar y dar retroalimentaciones mientras las personas van aprendiendo a construir su proyecto profesional (Hirschi et al., 2022). La toma de decisiones supone un proceso de planificación, revisión de alternativas, previendo posibles situaciones inesperadas, y de un conocimiento profundo acerca de sí mismo como del entorno (Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2018).

Para finalizar, queremos plantear que este estudio ha permitido introducir aportes, a través de la identificación de necesidades de orientación en un grupo de mujeres que no han tenido acceso al mundo profesional, ni han podido participar de procesos de orientación en el ámbito laboral. Teniendo en cuenta los objetivos ODS relativos a la inclusión de grupos minoritarios frente a empleos dignos que aseguren el desarrollo integral de las personas, es necesario brindar estrategias de orientación acordes a la realidad de cada grupo de personas. Y, considerando en forma particular, la realidad identificada por las diferencias de género (Sanchez-García y Suárez-Ortega, 2021), que afectan específicamente a las mujeres actuando como factores de exclusión personal y sociolaboral. En este sentido, el Modelo CCP (Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2018; Suárez-Ortega y otros, 2023) resulta una propuesta interesante y de fácil acceso para diferentes grupos de personas que em en distintos momentos de su trayectoria vital, se encuentran frente a la necesidad de construir o reformular su proyecto profesional.

Específicamente, en todo este proceso, la metodología y procedimientos de acción cualitativos revisten enorme importancia, pues ayudan a fomentar procesos reflexivos funcionales para la reconstrucción de procesos identitarios y de desarrollo profesional.

En este trabajo concluimos que las mujeres participantes, a través de los procesos reflexivos desarrollados, a nivel personal mediante las entrevistas, y colectivos mediante las redes generadas en su contexto de referencia, comienzan a tejer nuevas posibilidades para el cambio profesional/vital. Esto es de mucho interés, pues unas mujeres se convierten en referentes para otras.

Rompiendo barreras y estereotipos instalados en la cultura, al menos desde el momento en que se comienzan a poner en cuestión, creando nuevas posibilidades.

5. Referencias

Beck-Gernsheim, E. (2003). De "vivir para los demás" a "vivir la vida propia": la individualización de la mujer, 117-163. En U. Beck y E. Beck-Gernsheim. *La individualización*. Paidós.

Chamorro-Caicedo, L. S. (2020). Acercamientos a asociaciones de mujeres campesinas en Colombia y proyecto ético-político del Trabajo social. *Ánfora, 27*(48), 197-222.

Davies, B., & Gannon, S. (2006). *Doing collective biography: Investigating the production of subjectivity*. In Conducting educational research.

Denzin, N. K. (2016). Interpretive autoethnography. In Handbook of Autoethnography. https://doi.org/10.4135/9781506374697

Denzin N. K., Lincoln Y. S. (2017). *The SAGE handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE.

Ellis C., Adams T. E., Bochner A. P. (2010). Autoethnography: An overview. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 12(1), Article 10. http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs11011088

Falcón-Linares, C., & Arraiz-Pérez, A. (2017). Efficient and sustainable career construction: The professional portfolio as a resource at university guidance. In Revista Española de Orientacion y Psicopedagogia (Vol. 28, Issue 2). https://doi.org/10.5944/reop.vol.28.num.2.2017.20116

Gálvez-García, R., & Suárez-Ortega, M. (2021). Mujeres emprendedoras. Experiencias vividas a partir de historias de vida. *Revista de Estilos de Aprendizaje, 14*(Especial). https://doi.org/10.55777/rea.v14iespecial.3690

García Aguilera, F. J., Leiva Olivencia, J. J., Espíndola Fontoura Junior, E., & Piccoli Fontoura, F. A. (2021). Inclusión social de mujeres rurales a través de programas de alfabetización digital para el empleo. Revista Complutense de Educación, 32(1). https://doi.org/10.5209/rced.67590

García Martínez, J., & Garcés Navarro, A. (2021). LA RACIALIZACIÓN-ETNICA EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO. (LA DOBLE DESIGUALDAD SISTÉMICA: MUJER E INMIGRANTE). Interacción y Perspectiva, 11(1), 3–19.

Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 5(2). https://doi.org/10.1007/s10775-005-8789-y

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. British Journal of Guidance and Counselling, 40(4). https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506

Hirschi, A., Zacher, H., & Shockley, K. M. (2022). Whole-Life Career Self-Management: A Conceptual Framework. Journal of Career Development, 49(2). https://doi.org/10.1177/0894845320957729

McMahon, M., & Watson, M. (2011). Career counseling and constructivism: Elaboration of constructs. In Career Counseling and Constructivism: Elaboration of Constructs. https://doi.org/10.1080/03069885.2011.637452

Ordóñez Jiménez, M.A. (2021). Educación para la resiliencia en los procesos de reinserción laboral. Estudio de las expectativas para la búsqueda de empleo en mujeres rurales de la comarca del Bajo Guadalquivir. Tesis Doctoral. Universidad de Sevilla https://idus.us.es/handle/11441/116645

Peláez González, C., & Rodríguez, S. A. (2020). Género, trabajo y educación: diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo. Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México, 6. https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.494

Requejo Fernández, E., Raposo-Rivas, M., & Sarmiento Campos, J. A. (2022). El uso de tecnologías en la orientación profesional: una revisión sistemática. REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 33(3), 40–65. https://doi.org/10.5944/reop.vol.33.num.3.2022.36460

Sánchez-García, M. F., & Suárez-Ortega, M. (2018). *Orientación para la construcción del proyecto profesional*. UNED.

Sánchez-García, M. F., & Suárez-Ortega, M. (2021). Professional success and satisfaction in the career development: Gender patterns. *Revista de investigación Educativa, 39*(1). https://doi.org/10.6018/RIE.374121

Savickas, M. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. Journal of Counseling and Development, 90(1). https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x

Savickas, M. L., & Pouyaud, J. (2016). Concevoir et construire sa vie : un modèle général pour l'accompagnement en orientation au xxie siècle. Psychologie Francaise, 61(1). https://doi.org/10.1016/j.psfr.2013.11.003

Suárez-Ortega, M., & Sánchez-García, M. F. (2020). Orientación para la construcción y gestión del Proyecto profesional. In A. Pantoja Vallejo (Ed.), *Buenas prácticas en la tutoría universitaria* (1st ed., pp. 151–168). Editorial Síntesis.

Suárez-Ortega, M., Sánchez-García, M. F., Fernández-García, A., & García-Ripa, M. I. (2023). Self-Application of the CCP Model among Socio-Labor Counseling Professionals: Evaluation of the Impact on Their Careers and Social Sustainability Actions. *Sustainability* (Switzerland), 15(12). https://doi.org/10.3390/su15129621

Varón Torres, A.Y. Trayectorias no lineales de acceso a la educación superior de jóvenes ruralesel caso de un proyecto de educación superior rural en Colombia (2014 – 2020). Tesis Doctoral. UNED https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=314905

Villar Varela, M.; Méndez-Lois, M.J. (2014). Necesidades de orientación profesional de las mujeres gallegas en función de la edad. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 25(2), 127-138.

Watt D. (2007). On becoming a qualitative researcher: The value of reflexivity. *The Qualitative Report*, 12(1), 582–101. http://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1645&context=tqr

Wilhelm, F., & Hirschi, A. (2019). Career self-management as a key factor for career wellbeing. In Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing: Becoming Fit for the Future. https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_6

Zapata-Sepúlveda, P., Araneda-Guirriman, C., Suárez-Ortega, M., Ramírez-Pereira, M., & Espinoza-Lobos, M. (2023). Female Academics in Higher Education: Conducting Qualitative Research against All Odds. Social Sciences, 12(7). https://doi.org/10.3390/socsci12070390

Magdalena Suárez Ortega
Universidad de Sevilla, España
https://orcid.org/0000-0002-0188-3074
✉ msuarez@us.es

M.F. Sánchez-García
Universidad Nacional de Educación a Distancia, España
https://orcid.org/0000-0002-0716-584X
✉ mfsanchez@edu.uned.es

M.I. García-Ripa
Pontificia Universidad Católica Argentina, Buenos Aires, Argentina
https://orcid.org/0000-0001-8582-7573
✉ ines_ripa@uca.edu.ar

Ana Fernández-García
Universidad Nacional de Educación a Distancia, España
https://orcid.org/0000-0002-7600-8768 ✉
anafernandez@edu.uned.es

Carolina Romero-García
Universidad de Sevilla, España
https://orcid.org/0000-0001-9766-4599
✉ cromero10@us.es