

# NECESIDADES DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES GALLEGAS EN FUNCIÓN DE LA EDAD<sup>1</sup>

## NEEDS PROFESSIONAL GUIDANCE OF GALICIAN WOMEN ACCORDING TO THE AGE

Milena Villar Varela<sup>2</sup>

María-José Méndez-Lois

Universidad de Santiago de Compostela. Facultad de Ciencias de la Educación  
La Coruña, España

### RESUMEN

En la actual situación de crisis en la que nos encontramos, la orientación profesional debe atender, en mayor medida y teniendo en cuenta los diversos factores que provocan que la situación laboral empeore, las necesidades profesionales de la población adulta, y orientar su itinerario formativo y/o laboral para su posterior inserción en el mercado de trabajo, de acuerdo con sus características personales.

Los objetivos del estudio descriptivo que se presenta son identificar las necesidades de orientación percibidas en la edad adulta y analizar si existen diferencias significativas en las mismas. La muestra del estudio, realizado en el año 2012, está conformada por 310 mujeres gallegas en edad laboral, de las cuales 50 tienen menos de 25 años; 55 se encuentran entre 25 y 30 años; 159 mujeres tienen entre 31 y 45 años y, 46 son mayores de 45 años. Los datos se recabaron a través de un cuestionario diseñado *ad hoc* las por investigadoras del proyecto interuniversitario ORIEM que se ha llevado a cabo en cinco comunidades autónomas (Andalucía, Aragón, Canarias, Castilla-León y Galicia).

Los resultados obtenidos señalan un nivel intermedio-alto de necesidades en las dimensiones: autoexploración, formación, toma de decisiones, búsqueda de empleo, gestión y puesta en práctica del proyecto. Hay diferencias significativas con la variable edad en las diversas dimensiones.

---

<sup>1</sup> Esta propuesta está financiada a través del proyecto del Plan Nacional 2010, del Ministerio de Ciencia e Innovación, titulado 'La orientación del proyecto vital y profesional en la edad adulta: análisis de necesidades, valoración de servicios para el empleo e identificación de buenas prácticas' (Referencia: EDU2010-21873-C03-01).

<sup>2</sup> Correspondencia: Milena Villar Varela. Facultad de Ciencias da Educación. Departamento MIDE. Despacho 35 (Campus Vida). 15782. Santiago de Compostela. [mjose.mendez@usc.es](mailto:mjose.mendez@usc.es)

**Palabras clave:** necesidades de orientación profesional, género, edad, carrera profesional, mercado laboral.

## ABSTRACT

In the current crisis situation in which we find ourselves, vocational guidance must meet, to a greater extent and taking into account the various factors that cause the labor situation worse, the professional needs of the adult population, and guide your training and/or employment route for its subsequent inclusion in the labor market, in accordance with their personal characteristics.

The objectives of the descriptive study presented are identifying orientation needs perceived in adulthood and examine whether there are significant differences in relation to the age of the surveyed women. The sample of the study, conducted in 2012, is composed of 310 Galician women in working age, of which 50 have less than 25 years; 55 are between 25 and 30 years; 159 women have between 31 and 45 years, and 46 women are older than 45 years.. The data were collected through a questionnaire designed ad hoc by researchers of the interuniversity project ORIEM, which has been conducted in five regions (Andalucía, Aragón, the Canary Islands, Castilla-León and Galicia).

The results obtained indicate a high-intermediate level of needs in dimensions: self-exploration, training, decision-making, job search, management and project implementation. There are significant differences with the variable age in the various dimensions.

**Key Words:** needs vocational guidance, gender, age, career, labor market.

## Introducción

El acceso al empleo y el mantenimiento del puesto de trabajo son temas de gran relevancia social que contribuyen a la estabilidad de los proyectos profesionales y vitales (Álvarez y López, 2012). Tanto los jóvenes que eligen o demandan su primer empleo, las personas que abandonaron sus puestos y quieren reinsertarse en el mundo laboral, o aquellas que necesitan de una re-cualificación para el mantenimiento del puesto, encuentran serias dificultades en el proceso de inserción y desarrollo profesional (Loidice, 2012). No obstante, existen determinados sectores de población, como el femenino, que encuentran especiales barreras que obstaculizan dichos procesos.

Las vidas de las mujeres han tenido cambios relevantes desde hace unas décadas. Su acceso a la educación, al empleo, a puestos de responsabilidad, a profesiones consideradas tradicionalmente masculinas y su participación en la sociedad y en la política, entre otras. Todo ello, como plantean Dowling (1996), Beck-Gernsheim (2003), Suárez Ortega (2004), Coria, Freixas y Covas (2005) y Godoy y Mladinic (2009), ha derivado en la construcción de nuevos modelos femeninos, muy diferentes a los que vivieron nuestras abuelas y muchas de nuestras madres. Sin embargo, estos cambios y este desarrollo no han sido por igual, pues no todas las mujeres han contado -ni cuentan- con oportunidades que les permiten desarrollarse, ni han dispuesto de la posibilidad de decidir libremente qué hacer con sus vidas, hacia dónde encauzarlas (Méndez Lois, 1998; Suárez Ortega, 2008a).

Debido a las limitaciones con las que se encuentran para acceder y mantener un puesto de trabajo, las mujeres son las primeras en abandonarlo cuando en sus vidas personales-familiares aparecen otras variables, como el matrimonio, la convivencia con la pareja o el nacimiento de sus hijos (Marí-Klose y Nos Colom, 1999). A todas estas limitaciones hay que añadir las muchas desigualdades que se producen en materia laboral en relación al género (Rodríguez Moreno, 2005; Suárez Ortega, 2008b).

Los cambios sociales y las limitaciones a las que hacen frente las mujeres en materia de empleo señalan la existencia de la necesidad de integrar la perspectiva de género en la orientación profesional, donde se tenga en cuenta los diferentes condicionantes que las mujeres encuentran a la hora del acceso al empleo y del mantenimiento del puesto. En este trabajo se detectan algunas de las necesidades que posee el colectivo de mujeres para su inserción sociolaboral, que limitan de manera clara sus procesos de desarrollo personal y profesional.

Además del género, diferentes autores y autoras (Blanch, 1990; Cavanaugh y Blanchard-Fields, 2002; Sánchez García, 2004) consideran la edad como un factor muy importante que condiciona el acceso al empleo, al mismo tiempo que un factor de exclusión, que se agudiza en ciertos grupos con menores recursos. La incorporación al mercado de trabajo varía en función de esta. Tanto las jóvenes que buscan su primer empleo, como las trabajadoras a partir de cierta edad (45-50 años) tienen dificultades para hallar una ocupación entre las ofertas de empleo. En las jóvenes además de la edad, se les suma la falta de experiencia laboral, condición indispensable para acceder a la mayoría de los puestos ofertados. Las personas de más de 50 años que desean incorporarse al mercado laboral, tienen pocas posibilidades de hacerlo con éxito, por la cercanía a la jubilación. La finalización del trabajo remunerado supone graves crisis de identidad y reubicación entre las personas que se jubilan de su trabajo y que no han preparado con suficiente antelación la transición del empleo remunerado al trabajo de autorrealización personal.

Coria, Freixas y Covas (2005) plantean que las mujeres de mediana edad tienden a verse, subjetivamente, más jóvenes respecto a la edad que realmente tienen. Esto se debe a la propia consideración social de esta etapa.

*Nuestros estereotipos acerca de la vejez nos llevan a apartarnos lo máximo posible de este colectivo, presentándonos como personas jóvenes, activas e independientes, en gran medida debido al miedo que nos da la invisibilidad social que conlleva la vejez (...) las personas que se ven a sí mismas como más jóvenes suelen tener una buena autoestima y este hecho contribuye también a sentir una mayor satisfacción y bienestar psicológico (p.77).*

La función de la Orientación Profesional variará en función de la edad del colectivo, realizando funciones de desarrollo profesional y mejora de la formación inicial entre las jóvenes, de inserción profesional en las trabajadoras maduras y de reubicación en la transición a la jubilación en el colectivo de tercera edad (Echeverría, Isus, Martínez y Sarasola, 2008). Super (1957) establece distintas etapas de desarrollo vocacional y propone que la forma de adaptarse de cada persona a un periodo de su vida permitirá predecir la técnica con la que se adaptará en las siguientes etapas. Estas etapas son: crecimiento, exploración, establecimiento (ensayo y estabilización), mantenimiento y retiro. En este estudio interesan la exploración, el establecimiento y el mantenimiento de la persona con respecto al mercado de trabajo, ya que son las etapas que abarcan la vida laboral.

## Método

### *Muestra*

El muestreo se realizó por cuotas, estableciéndose estratos que representan las características diferenciales de la población en cuanto a rasgos sociodemográficos (género, edad, situación laboral, nivel de cualificación y procedencia) respetando unos porcentajes previamente establecidos a la hora de delimitar las cuotas en cada estrato.

Los objetivos del estudio descriptivo que se presenta son identificar las necesidades de orientación profesional percibidas por una muestra de mujeres adultas que acuden a los servicios de empleo, residentes en la Comunidad Autónoma de Galicia, y analizar si existen diferencias significativas en relación a la edad. La muestra del estudio, realizado en el año 2012, está conformada por 614 sujetos de los cuales 50,5% son mujeres y 49,2% hombres que, estando o no en situación de desempleo, son usuarios/as de los servicios públicos de orientación. En concreto, es este estudio se tendrá en cuenta el porcentaje femenino, es decir, 310 mujeres en edad laboral de las cuales 50 tienen menos de 25 años; 55 se encuentran entre 25 y 30 años; 159 mujeres tienen entre 31 y 45 años y, 46 son mayores de 45 años. Se establecen estos rangos de edad por las características que presentan en relación al mundo laboral y además porque se ajustan a los periodos de desarrollo vocacional señalados por Super (1957).

### *Instrumentos*

Los datos se recabaron a través de un cuestionario diseñado ad hoc por investigadoras del proyecto interuniversitario ORIEM (Padilla, Sánchez García y Suárez, 2011) que se ha llevado a cabo en cinco comunidades autónomas (Andalucía, Aragón, Canarias, Castilla-León y Galicia). El instrumento de recogida de información o inventario de necesidades de orientación en el desarrollo profesional se elaboró, por el equipo de investigación, tomando como punto de partida instrumentos ya existentes:

- El *Inventario de Preocupaciones en el desarrollo profesional Adulto - IPA* (adaptación al castellano del ACCI de Super, Thompson y Lindeman, 1988).
- El *Cuestionario de Desarrollo Profesional, Valores de Trabajo y Género* (Trabajadores/as) de Sánchez (Coord.), Fernández, Lozano, Malik, Manzano y Oliveros (2004).
- El *Salience Inventory (SI)* y la *Values Scales (VS)* (Nevill y Super, 1986a; 1986b).
- El *Cuestionario sobre necesidades de orientación de los universitarios* (Sánchez, 1999).
- *Cuestionario sobre la Madurez Vocacional* (Lucas, 1999).

Las necesidades de orientación se presentan, en el cuestionario de recogida de datos, como una serie de afirmaciones a fin de que, las personas consultadas, manifestasen su grado de acuerdo o desacuerdo con las mismas. El valor 0 indica que la persona está en total desacuerdo y el valor 5 indica un total acuerdo. Las necesidades, por otra parte, se han agrupado en los siguientes bloques: necesidades para la autoexploración, necesidades de formación, necesidades para la toma de decisiones y la planificación personal y profesional, necesidades para la búsqueda de empleo y necesidades para la gestión y puesta en práctica del proyecto.

### *Procedimiento*

Tras suministrar los cuestionarios a la totalidad de la muestra, se ha llevado a cabo un análisis en profundidad de las respuestas dadas a los ítems que los componen. Para ello, se ha

utilizado el IBM SPSS Statistic 20, un programa estadístico informático que permite trabajar con grandes bases de datos a través de un sencillo interface para la mayoría de los análisis. Mediante este programa se ha realizado el análisis descriptivo de la muestra de estudio a través del cálculo de las frecuencias y de las tablas de contingencia que han permitido un estudio exhaustivo y concreto de las mismas. El análisis diferencial, en relación a la edad se ha llevado a cabo a través de la t de student, para comprobar la existencia de diferencias significativas en las necesidades de orientación objeto de estudio.

## Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos en el estudio, mostrando en primer lugar datos sociodemográficos y sociolaborales que pueden resultar interesantes y útiles para la posterior comprensión de los resultados.

Atendiendo a la edad de las mujeres de la muestra, y en relación a los estudios realizados, cabe destacar que el grupo de edad de entre 31 y 45 años posee más estudios universitarios (un 35%) que los demás. Las mujeres más mayores (más de 45 años) poseen en mayor número estudios postobligatorios (41,3%), y, las menores de 25 años presentan el porcentaje más alto en cuanto a la falta de estudios reglados (16,3%). En general, la muestra seleccionada se caracteriza en su mayoría por tener estudios postobligatorios (33,2%).

En cuanto a la zona de residencia, se observa claramente que las mujeres de la muestra pertenecen en su mayoría al entorno urbano (58,4%).

Si nos centramos en la situación profesional de las distintas féminas de la muestra, es destacable que a la inmensa mayoría le preocupa encontrar trabajo, comenzar un campo profesional (70,7%), mientras que el concepto de estabilidad profesional no es algo que les preocupe, en general, demasiado (3,6%). Además, es importante reseñar que un amplio porcentaje de la muestra está bastante, aunque no totalmente, satisfecha con su trayectoria laboral (61%).

Atendiendo a los resultados obtenidos en cuanto a las necesidades de orientación de las mujeres de la muestra, es importante señalar que se analizan las mismas en 5 bloques diferentes ya mencionados con anterioridad.

Así, en la dimensión de autoexploración, conformada por cinco ítems, la competencia más desarrollada en las mujeres se basa en la seguridad de los puestos de trabajo que les interesan ( $\bar{x} = 4,11$ ). Por el contrario, se observan claras necesidades en cuanto a la capacidad de utilizar la información que tienen sobre si mismas para elaborar su itinerario de formación e inserción ( $\bar{x} = 3,76$ ) y en cuanto a la dirección de su futuro profesional ( $\bar{x} = 3,77$ ).

**TABLA 1. Medias y desviaciones típicas de las respuestas a las distintas capacidades y competencias que delimitan las necesidades de orientación de las mujeres consultadas en la dimensión de exploración**

<i>Necesidades para la autoexploración</i>	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. típ.</i>
Tengo información útil sobre mí mismo para elaborar mi itinerario	308	3,76	1,000
Tengo claros los puestos trabajo que me interesan	309	4,11	0,979
Tengo clara la dirección de mi futuro profesional	308	3,77	1,098

Se establecer mis objetivos profesionales	308	3,80	1,007
Tengo buen autoconcepto	310	3,93	1,001

Fuente: elaboración propia

En la dimensión de formación, las necesidades de orientación son claramente visibles en los tres ítems que la componen. Los aspectos que precisan de más acciones de orientación en dicha dimensión son el aprovechamiento de la formación para encontrar empleo ( $\bar{x}=3,48$ ) y la capacidad para obtener información sobre alternativas de formación ( $\bar{x}=3,48$ ). A pesar de que el aspecto relacionado con la suficiencia de formación para incorporarse al mercado laboral presenta una media mayor ( $\bar{x}=3,49$ ), si lo comparamos con las demás dimensiones y aspectos de las mismas, se puede observar que no está muy desarrollado.

**TABLA 2. Medias y desviaciones típicas de las respuestas a las distintas capacidades y competencias que delimitan las necesidades de orientación de las mujeres consultadas en la dimensión de formación**

<i>Necesidades de formación</i>	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. típ.</i>
Tengo suficiente formación para incorporación al mercado laboral	309	3,49	1,124
Se aprovechar mi formación para encontrar o mejorar mi empleo	306	3,48	1,166
Se obtener Información sobre alternativas de formación	308	3,48	1,143

Fuente: elaboración propia

Centrándonos en la dimensión para la toma de decisiones y la planificación personal y profesional, hay que destacar que las mayores necesidades en este bloque se centran en la capacidad de anticiparse a posibles dificultades antes de tomar una decisión profesional ( $\bar{x}=3,56$ ). Por otro lado, cabe destacar que las competencias más desarrolladas en esta dimensión hacen referencia a la utilización de todas las posibilidades de desarrollo y experiencia previa para la toma de decisiones ( $\bar{x}=3,80$ ) y al conocimiento de las acciones que se han de desarrollar para encontrar un puesto de trabajo ( $\bar{x}=3,82$ ).

**TABLA 3. Medias y desviaciones típicas de las respuestas a las distintas capacidades y competencias que delimitan las necesidades de orientación de las mujeres consultadas en la dimensión de toma de decisiones y la planificación personal y profesional**

<i>Necesidades para la toma de decisiones y la planificación personal y profesional</i>	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. típ.</i>
Conozco mis puntos fuertes/débiles para elaborar itinerario de formación e inserción	309	3,76	1,029
Se anticiparme a las dificultades antes de tomar decisiones	310	3,56	1,086
Soy competente para tomar decisiones	307	3,80	0,992
Utilizo mi experiencia previa para tomar decisiones	308	3,82	1,141
Mi itinerario de inserción es coherente con mis metas	307	3,79	1,093
Sé afrontar las dificultades propias del mundo laboral	309	3,75	1,038

Fuente: elaboración propia

En la dimensión para la búsqueda de empleo, se observa claramente que la competencia menos desarrollada y que precisa de una mayor orientación está relacionada con la disponibilidad de una red de contactos que le faciliten a la usuaria el acceso a un empleo ( $\bar{x}=3,02$ ). Por otra parte, la menor necesidad de orientación tiene lugar en lo referente al conocimiento de las técnicas de búsqueda de empleo ( $\bar{x}=4,23$ ).

**TABLA 4. Medias y desviaciones típicas de las respuestas a las distintas capacidades y competencias que delimitan las necesidades de orientación de las mujeres consultadas en la dimensión de búsqueda de empleo**

<i>Necesidades para la búsqueda de empleo</i>	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. típ.</i>
Conozco las técnicas de búsqueda de empleo	308	4,23	0,933
Busco empleo de forma regular y sistemática	306	3,95	1,181
Tengo una red de contactos que facilitan el acceso al empleo	305	3,02	1,458

*Fuente:* elaboración propia

En la dimensión para la gestión y puesta en práctica del proyecto se ven inmersos siete ítems, con sus correspondientes necesidades y el grado de satisfacción de las mismas. El aspecto que precisa de una urgente orientación para su mejora es el relativo a la capacidad de consecución de los objetivos profesionales y vitales ( $\bar{x}= 3,36$ ), y también, aunque en menor medida, el aprovechamiento de puntos fuertes en la vida profesional ( $\bar{x}= 3,65$ ). Por otra banda, el análisis de decisiones pasadas para mejorar otras futuras precisa de menor grado de acciones de orientación para alcanzar una mejoría ( $\bar{x}= 4,01$ ).

**TABLA 5. Medias y desviaciones típicas de las respuestas a las distintas capacidades y competencias que delimitan las necesidades de orientación de las mujeres consultadas en la dimensión de gestión y puesta en práctica del proyecto**

<i>Necesidades para la gestión y puesta en práctica del proyecto</i>	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. típ.</i>
Soy capaz de conseguir mis objetivos profesionales	307	3,36	1,046
Se sacar el máximo partido de mis puntos fuertes en mi vida profesional	306	3,65	1,021
Afronto de forma adecuada mis fracasos y mis éxitos	310	3,71	1,060
Soy capaz de detectar mis nuevas necesidades para mejorar mi vida profesional	304	3,75	1,009
Soy capaz de encontrar el modo de conciliar satisfactoriamente mi vida familiar y profesional	310	3,83	1,172
Cuando surgen oportunidades interesantes, suelo darme cuenta y aprovecharlas	310	3,84	1,032
Analizo las decisiones que he tomado para mejorar las que tenga que tomar en el futuro	306	4,01	1,015

*Fuente:* elaboración propia

Las respuestas obtenidas representan en igual proporción las opiniones de mujeres de diversa edad. En relación al análisis diferencial por grupos de edad, realizado a través de la t de Student, se han obtenido diferencias significativas en algunas de las afirmaciones referidas a las distintas dimensiones expuestas, en concreto en algunas afirmaciones referidas a la toma de decisiones y la planificación personal y profesional, la gestión y puesta en práctica del proyecto y la búsqueda de empleo.

En la primera *dimensión referida a las necesidades de orientación para la toma de decisiones*, encontramos las siguientes diferencias significativas:

- Detectamos diferencias significativas en cuanto a la capacidad de tener en cuenta los puntos fuertes y débiles para elaborar su itinerario de formación e inserción. Estas diferencias afectan de modo desigual en distintos rangos de edad que a continuación referimos:
  - Existen entre las mujeres de “menos de 25 años” y las que se encuentran “entre los 25 y 30 años”. Las más jóvenes ( $\bar{x}=4,14$ ) tienen más desarrollada esta capacidad, mientras que las mujeres “de 25 a 30 años” ( $\bar{x}=3,60$ ) precisan de orientación profesional para mejorar este aspecto.

$$t(103) = 2,659, p = 0'009$$

- Se detectan entre las mujeres más jóvenes (menores de 25 años) y las que tienen “entre 31 y 45 años”. Estas últimas ( $\bar{x}=3,72$ ) precisan de la orientación profesional para ser capaces de tener en cuenta sus puntos fuertes y débiles, mientras que las más jóvenes ( $\bar{x}=4,14$ ) muestran esta capacidad adecuadamente.

$$t(206) = 2,579, p = 0'011$$

- Aparecen entre las mujeres “menores de 25 años” y las “mayores de 45”. En este caso las mujeres “menores de 25” ( $\bar{x}=4,14$ ) muestran un mayor desarrollo de esta competencia, mientras que las “mayores de 45” ( $\bar{x}=3,70$ ) dejan entrever una clara necesidad de orientación profesional.

$$t(94) = 2,178, p = 0'032$$

En la *dimensión de gestión y puesta en práctica del proyecto*, se detectan diferencias significativas en los siguientes casos:

- Con respecto a la capacidad de conciliar satisfactoriamente la vida familiar y profesional, encontramos diferencias significativas:
  - Entre las mujeres “de menos de 25 años” y las que se encuentran “entre los 25 y 30 años”. Cabe destacar que las mujeres de la muestra que tienen esta capacidad para conciliar vida familiar y profesional más desarrollada son las mujeres “menores de 25 años” ( $\bar{x}=4,20$ ); por lo tanto, aquellas que precisan de una orientación profesional para mejorar este aspecto son las mujeres que se encuentran “entre 25 y 30 años” ( $\bar{x}=3,49$ ).

$$t(98,831) = 3,095, p = 0'03$$

- Entre las mujeres más jóvenes (menores de 25 años) y las que tienen “entre 31 y 45 años”. Las mujeres de “entre 31 a 45 años” ( $\bar{x}=3,74$ ) precisan de la orientación profesional para mejorar esta competencia, a diferencia de las más jóvenes ( $\bar{x}=4,20$ ).

$$t(207) = 2,502, p = 0'013$$

- En las mujeres que ocupan el rango de edad “de 25 a 30 años” y las “mayores de 45”. Estas últimas alcanzan un desarrollo adecuado en la conciliación de la vida familiar y profesional ( $\bar{x}=4,13$ ), mientras que aquellas que se encuentran en el rango de edad “de 25 a 30 años” ( $\bar{x}=3,49$ ) precisan de la orientación profesional para satisfacer sus necesidades.

$$t(95,069) = 2,835, p = 0'006$$

- En las mujeres de “entre 31 a 45 años” y las “mayores de 45”. Las mujeres de “entre 31 a 45 años” ( $\bar{x}=3,74$ ) precisan de una mayor orientación profesional que resuelva su necesidad que las mujeres “mayores de 45 años” ( $\bar{x}=3,96$ ).

$$t(203) = 2,082, p = 0'039$$

- En la competencia para aprovechar oportunidades interesantes también se encuentran diferencias significativas destacables entre las mujeres estudiadas “menores de 25 años” y aquellas que se encuentran “entre los 25 y los 30 años”. Estas últimas presentan mayores necesidades de orientación profesional ( $\bar{x}=3,64$ ) para aprender a aprovechar oportunidades, que las más jóvenes ( $\bar{x}=3,98$ ), las cuales tienen más desarrollada esta capacidad.

$$t(103) = 2,265, p = 0'026$$

En la *tercera dimensión, acerca de la búsqueda de empleo*, se encuentran diferencias significativas en los siguientes casos.

- En relación al conocimiento de las técnicas de búsqueda de empleo, aparecen diferencias significativas entre las mujeres más jóvenes (menores de 25 años) y las más maduras (mayores de 45 años). Las mujeres “mayores de 45 años” presentan más necesidades de orientación profesional en este aspecto ( $\bar{x}=4,00$ ) que las “menores de 25 años” ( $\bar{x}=4,44$ ).

$$t(94) = 2,247, p = 0'027$$

- El colectivo femenino estudiado presenta también diferencias significativas en cuanto a la disponibilidad de una red de contactos que le faciliten el acceso a un empleo, o a mantenerse en el mercado de trabajo. Las mujeres “menores de 25 años” muestran una competencias más alta en este campo ( $\bar{x}=3,35$ ), y precisan, por lo tanto, de una menor orientación profesional que las “mayores de 45 años” ( $\bar{x}=2,72$ ), las cuales si presentan necesidades al respecto

$$t(93) = 2,001, p = 0'048$$

## Conclusiones

Los datos que se presentan muestran las necesidades de una muestra amplia de la población femenina a lo largo de toda su edad laboral. A partir de los resultados podemos determinar cuáles son sus carencias y potencialidades en cada grupo de edad establecido, y determinar las necesidades de orientación profesional para desarrollar y mejorar las distintas dimensiones ya citadas.

Es preciso destacar la existencia de diversas diferencias significativas en cuanto a los grupos de edad de las mujeres estudiadas. Recordando a Super (1957), este ya establecía distintas etapas de desarrollo vocacional, por lo que en que cada dimensión planteada, las mujeres en edad laboral poseen distintas necesidades. Además, Wilgenbusch y Merrell (1999), después de analizar 22 estudios previamente seleccionados por su validez empírica constatan que existen diferencias significativas entre ambos sexos y que estas dependen de la edad de los/as sujetos.

Así, señalamos que en la dimensión de la toma de decisiones, los aspectos que presentan diferencias significativas son la capacidad de tener en cuenta los puntos fuertes y débiles para elaborar su itinerario de formación e inserción. El grupo de edad de “menos de 25 años” presentan menos necesidades de orientación profesional en comparación con los otros grupos (“entre 25 y 30”, “de 31 a 45” y “mayores de 45”). Es de destacar que sean las mujeres “menores de 25 años” las que señalan necesitar menos acciones de orientación profesional en este aspecto. Esto puede ser debido a que estas tengan una mejor formación o que posean una menor experiencia de éxitos y fracasos en el mundo laboral, manteniendo así un grado elevado de expectativas sobre esta capacidad.

En la dimensión de gestión y puesta en práctica del proyecto se encuentran diferencias significativas en cuanto a la capacidad para conciliar vida profesional, entre los grupos de menos de 25 años con otros dos (“entre 25 y 30” y “31 y 45”). También hay diferencias en los grupos “entre 25 y 30 años” y “mayores de 45” y “entre 31 y 45 años” y “más de 45”. En este último aspecto, aquellos grupos que presentan más necesidades serían los que se encuentran en los grupos de edad de “entre 25 y 30” y “entre 31 y 45”, y las que menos acciones de orientación requieren son los grupos de edad más jóvenes. Una posible causa de esto puede ser que las mujeres jóvenes, al no realizar tareas de cuidado, propias de la doble jornada femenina, son capaces de conciliar mejor ambos aspectos de la vida. En esta misma dimensión, otro aspecto a tener en cuenta es el aprovechamiento de las oportunidades, por la existencia de diferencias significativas, entre los grupos de edad de “menos de 25 años” y “entre 25 y 30”. El rango de edad en el que se presentan mayores necesidades es este último.

En cuanto a la dimensión de búsqueda de empleo, se detectan necesidades en el conocimiento de las técnicas de búsqueda de empleo y en la capacidad de poseer una red de contactos que faciliten el acceso al mismo. Dichas necesidades son destacadas por los grupos de edad de “menos de 25 años” y también por las mujeres “mayores de 45”. En ambos aspectos, las mujeres estudiadas “mayores de 45 años” presentan más necesidades de orientación profesional que las más jóvenes. En el primer caso, una posible explicación sería que las mujeres más jóvenes tengan mejor formación y, en el segundo caso, se puede deber, bien a una separación de la mujer del trabajo para realizar labores de cuidado, o bien a una excesiva dedicación de la mujer a su ocupación, perdiendo de esta forma parte de la red de contactos.

Como hemos dicho, existen diferencias significativas en las necesidades de orientación que presentan las mujeres en los distintos rangos de edad a lo largo de su vida laboral, por lo que la orientación profesional deberá tenerlas en cuenta, y ayudar a desarrollarse y mejorar de forma

individualizada, teniendo en cuenta las características de cada edad, y ajustando su labor a las mismas.

## Referencias bibliográficas

- Álvarez, P.R. y López, D. (2012). Centralidad del trabajo y estabilidad del proyecto profesional y vital. *Revista Española de orientación y psicopedagogía*, 23 (1), 13-25.
- 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*. Barcelona: Paidós.
- Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Cavanaugh, J.C. y Blanchard-Fields, F. (2002). *Adult development and aging*. United States of América. Wadsworth: Thomson learning.
- Coria, C.; Freixas, A. y Covas, S. (2005). *Los cambios en la vida de las mujeres*. Barcelona. Paidós.
- Dowling, C. (1996). *Vivir los cincuenta. Nuevas perspectivas para la mujer madura*. Barcelona: Grijalbo
- Echeverría, B. (coord.), Isus, S., Martínez, M.P. y Sarasola, L. (2008). *Orientación profesional*. Barcelona: Editorial UOC.
- Lucas, S. (1999). *Programa de orientación para el desarrollo de la madurez vocacional en Educación Secundaria*. Tesis doctoral. Facultad de Educación. Universidad de Valladolid.
- Marí-Klose, M. y Nos Colom, A. (1999). *Itinerarios vitales: educación, trabajo y fecundidad de las mujeres*. Opiniones y Actitudes, 27. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Nevill, D.D. y Super, D.E. (1986a). *The salience inventory: Theory, application, and research: Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Nevill, D.D. y Super, D.E. (1986b). *The values scale: Theory, application, and research: Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Padilla, M.T., Sánchez García, M.F. y Suárez Ortega, M. (2011). *Cuestionario de necesidades de orientación profesional de personas adultas*. Documento inédito de la investigación: La orientación del proyecto vital y profesional en la edad adulta: análisis de necesidades, valoración de servicios para el empleo e identificación de buenas prácticas (Proyecto I + D + i 2010-2013, Ministerio de Ciencia e Innovación. Referencia: EDU2010-21873-C03-01).
- Sánchez García, M.F. (2004). *Orientación laboral para la diversidad y el cambio*. Madrid: Sanz y Torres.
- Sánchez García, M.F.(Coord.), Fernández, B., Lozano, S., Malik, B., Manzano, N. y Oliveros, L. (2004). *Cuestionario de desarrollo profesional, valores de trabajo y género*. Documento inédito de la investigación: Género y desarrollo profesional: identificación de los elementos implicados en la evolución de la carrera profesional de la población joven y adulta desde la perspectiva de género (Proyecto I+D+I 2004-2007, Orden TAS/2626/2004 de 1 de septiembre, Instituto de la Mujer)
- Sánchez García, M.F. (1999). *Necesidades y servicios de orientación universitaria en la Comunidad de Madrid*. Madrid: UNED.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of Careers*. New York: Harper Row. (Ed.en castellano, 1963, Madrid: Rialp).

- Super, D.E., Thompson, A.S. y Lindeman, R.H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory*. Palo Alto: Consulting Psych. Press.
- Wilgenbusch, T. y Merrell, K.W. (1999). Gender differences in self-concept among children and adolescents: A meta-analysis of multidimensional studies. *School Psychology Quarterly*, 14:2, 101-120.

## Fuentes electrónicas

- Godoy, I. y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 18(2), 51-64. Recuperado en 13 de junio de 2013: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-22282009000200004&lng=es&tlng=es.10.4067/S0718-22282009000200004](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282009000200004&lng=es&tlng=es.10.4067/S0718-22282009000200004)
- Loiodice I. (2012). Orientar a las personas adultas en una sociedad compleja. Universidad de Foggia (Italia). *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, REOP*. Vol. 23, 1, 3-12. Recuperado el 14 de Junio de 2013: <http://www.uned.es/reop/pdfs/2012/23-1%20-%20Loiodice.pdf>
- Méndez Lois, M<sup>A</sup>J. (1998). Reflexiones en torno a la elección académico-profesional y la educación de las mujeres a lo largo de la historia. Universidad de Santiago de Compostela. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, REOP*. Vol. 9, 15, 37-56. Recuperado el 11 de Junio de 2013: <http://www.uned.es/reop/pdfs/1998/09-15-1---037-Mendez.pdf>
- Rodríguez Moreno, M.L. (2005). *Pautas para reducir los estereotipos sexistas en orientación profesional. Una propuesta metodológica*. Recuperado el 12 de Junio de 2013: <http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/wp-content/uploads/2006/08/pautas.pdf>
- Suárez Ortega, M. (2004). Evaluación de necesidades para la intervención orientadora en el desarrollo profesional femenino: la inserción socio-laboral de mujeres jóvenes. Universidad de Sevilla. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, REOP*. Vol.15, 1, 49-65. Recuperado el 11 de Junio de 2013: <http://www.uned.es/reop/pdfs/2004/15-1-1%20-%20Magdalena%20Suarez%20Ortega.PDF>
- Suárez Ortega, M. (2008a). *El proyecto profesional y de vida de mujeres adultas con escasa cualificación. Un reto para la intervención orientadora*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Junta de Andalucía. Mergablum. Recuperado el 10 de junio de 2013: [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33\\_981\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_981_3.pdf)
- Suárez Ortega, M. (2008b). Barreras en el desarrollo profesional femenino. UNED. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, REOP*. Vol. 19, 1, 61,72. Recuperado el 12 de Junio de 2013: <http://www.uned.es/reop/pdfs/2008/19-1%20-%20Magdalena%20Suarez%20Ortega.pdf>

**Fecha de entrada:** 27 de Junio de 2013

**Fecha de revisión:** 11 de Julio de 2013

**Fecha de aceptación:** 12 de Enero de 2014