

Hacia el ajuste entre el mundo empresarial y el mundo laboral femenino: caminos por recorrer

M^a Rosario Gil Galván

Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Sevilla

Resumen

Este artículo presenta el análisis de la situación de las mujeres frente al empleo desde una perspectiva de perfiles de posibilidad de empleo femenino ofrecido y demandado por el sector empresarial. En este estudio, se afronta, por una parte, el abismo existente entre la situación del colectivo femenino y su relación con el mundo laboral y, por otra parte, se conocen los ambientes ocupacionales a los que desean dirigirse y las necesidades de orientación que presentan las mujeres. Los resultados que en este trabajo exponemos adquieren una gran importancia como punto de partida para una orientación laboral, ya que establecemos un análisis comparativo basado en las diferencias y similitudes que existen entre el perfil ofertado y demandado.

Palabras clave: empleo femenino, sector empresarial, orientación laboral, comparación oferta-demanda.

Abstract: *Towards the adjustment between the business world and the world of females at work: paths that lie ahead*

This article presents the analysis of the female situation facing the world of work from a perspective of potential employable female profiles both offered and searched for within the business sector. On the one hand, this study faces up to the existing gulf between the position of the female contingent and their relation to the world of work and, on the other hand, the employment sectors they aspire to and the guidelines women require are examined. The findings derived from this work acquire great importance as a starting point for career advising, given that a comparative analysis is established based on the differences and similarities existing between both the offered and requested profiles.

Key words: women's employment, business sector, work guidance, supply and demand comparison.

Introducción

La incorporación de la mujer se ha desarrollado con mayor cualificación que en etapas anteriores, lo que contribuye a sostener sus índices de participación laboral y a mejorar su posición en el mercado a pesar de que la falta de empleo y conocimiento sobre el mismo y las graves desigualdades, que entre hombres y mujeres se han dado y se dan son, en nuestra sociedad, algunas de las principales causas de exclusión social.

En España, estas situaciones afectan muy especialmente a las mujeres ya que, tradicionalmente, se han visto alejadas del acceso a la formación y al mercado de trabajo, soportando todavía hoy una tasa de paro que duplica la media de la Unión Europea.

No obstante, en estos últimos quince años se ha duplicado la presencia de mujeres en ámbitos profesionales; aunque la segregación profesional continúa siendo una característica esencial de nuestro mercado laboral, produciéndose además una fuerte concentración de mano de obra femenina en el empleo sumergido y, en concreto, en el sector Servicios donde desempeñan ocupaciones no cualificadas. Hecho que nos ratifica algunas de las teorías que explican la situación de la mujer en el mercado, como son «Teoría de la segregación ocupacional» y «Teoría de la división sexual del trabajo», ya que, según Middleton (1994), la segregación y la desigualdad en la organización del trabajo se han mantenido con notable tenacidad a través de profundos cambios en el orden social. El género ha actuado en todo momento como principio de estratificación en el trabajo, incluso cuando no existía un mercado laboral (p. 239). Investigadores/as (Hakin 1981, Hernández, 1995) suelen coincidir en que la gran mayoría de los trabajos están estereotipados como masculinos o femeninos y condicionan a las mujeres a verse relegadas a unas ocupaciones con características determinadas y generalmente retribuidas a un salario inferior. Y, en consecuencia, es una realidad que da lugar a una fuerte segregación sexual del mercado del trabajo en distintas dimensiones:

- ocupaciones exclusivamente masculinas o femeninas;
- ocupaciones con mayor proporción de hombres que mujeres;
- ocupaciones donde previamente se fijan determinados porcentajes de mujeres;
- la mayoría de los hombres trabajan en la parte más alta de la escala y las mujeres en la parte más baja, tipo de segregación vertical que va aumentando.

Para garantizar una mayor y mejor ocupabilidad es necesario seguir incidiendo en la formación, ajustando las cualificaciones a las nuevas perspectivas de empleo y orga-

nización de trabajo, acompañando a esta formación el desarrollo de las capacidades y competencias personales.

Además de optimizar la inversión del capital humano femenino, basándose en el comportamiento racionalizado de los sectores individuales y personales, es decir, según la Teoría del Capital Humano (Teoría Neoclásica de la Economía), que es una teoría de la elección racional del consumidor, la cual considera que la persona escoge entre el ocio que le supone no trabajar y la renta que consigue trabajando, renta que viene determinada por: cantidad del factor trabajo; su calidad; más productividad a mayor cualificación; los «costos comparativos» referidos a (Benería et al., 1987): la asignación del tiempo a trabajos domésticos o a trabajos pagados en el mercado laboral y la división del trabajo por sexo.

Para ello es preciso desarrollar análisis desde una perspectiva de perfiles de empleabilidad ofertados y demandados que orienten a las mujeres sobre la oportunidad de empleo en los sectores empresariales a los que desean dirigirse, así como conocer de antemano las necesidades de orientación y formación con las que cuenta este colectivo de mujeres. Ello requiere paralelamente un análisis y toma de contacto con el mercado real cuyo fin es el de conocer los perfiles femeninos que demanda este mercado.

Actualmente, casi todas las acciones y proyectos dirigidos a colectivos específicos, como es el caso de las mujeres adultas, se ajustan demasiado al perfil de las personas beneficiarias de tales proyectos, olvidando o descuidando en muchos casos el trabajo, estudio y búsqueda específica del yacimiento de empleo al que dirigen la acción. Esto provoca que muchas mujeres pasen por proyectos y cursos diferentes sin encontrar una vía de colocación a final de los mismos.

En este sentido, se echa en falta la existencia de análisis y estudios que afronten el abismo que presentan los perfiles de empleabilidad femeninos ofertados en relación con la realidad de los perfiles demandados por las empresas. Y, por tanto, la importancia concedida al ajuste ocupacional entre el perfil ofertado y el perfil femenino demandado, las diferencias y similitudes que presentan estos perfiles, así como cuáles son las necesidades de orientación y formación que tienen las mujeres cuando se dirigen a un sector empresarial concreto, etc.

Así pues, y en relación con lo anteriormente expuesto, se hace necesario conocer, por una parte, la situación que presentan las mujeres frente al empleo, y, por otra, los ambientes ocupacionales a los que desean dirigirse y las necesidades de orientación para optimizar el conocimiento de los perfiles de empleabilidad que ofertan las mujeres y que demandan los sectores empresariales a los que se dirige este colectivo.

Propósito del estudio

Tras la reflexión de las páginas precedentes, cabe plantearse la resolución del problema de investigación: «Desconocimiento que tienen las mujeres del mercado laboral al que desean dirigirse y el desajuste entre el perfil de empleabilidad que ofertan y el perfil femenino que demandan las empresas». Este planteamiento se concreta, por una parte, en las siguientes metas:

- Primero: describir las características y expectativas de la población frente al empleo que presentan las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y Educación Secundaria de Adultos en Sevilla Capital, así como sus necesidades de orientación y formación como población objeto de estudio (Bartolomé, 1995; Buendía, 1997).
- Segundo: analizar y definir los perfiles de empleabilidad más comunes entre las mujeres demandantes de empleo y entre los sectores empresariales como empleadores, que Stake (1994) denominaría «estudio de casos colectivos». Como «estudios de casos» estudiaremos los perfiles de empleabilidad que presentan características comunes entre las mujeres demandantes de empleos, así como los perfiles de empleabilidad femeninos demandados por los diferentes sectores empresariales a los cuales desean insertarse.

Y, por otra parte, en los siguientes objetivos de investigación vinculados a dos colectivos objeto de este estudio y a la acción orientadora dirigida a mujeres, que presentamos en la Tabla I.

Metodología

Atendiendo a las metas y a los objetivos de investigación formulados, el presente estudio se encuadra, por un lado, en un enfoque de corte cuantitativo, enmarcándose dentro de lo que se ha denominado «métodos descriptivos» (López-Barajas, López y Pérez, 1985). Para ello, se ha utilizado el cuestionario como instrumento de recogida de datos dirigido a las mujeres.

TABLA I. Objetivos de investigación

Respecto a mujeres

Conocer la situación familiar del colectivo de mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos de Sevilla Capital.

Conocer su situación laboral actual.

Determinar los perfiles de empleabilidad que presentan las mujeres:

– Analizar las expectativas frente al empleo que tiene este grupo:

- Identificar a qué ambiente ocupacional se dirigen.
- Identificar qué aspiraciones tienen las mujeres dentro del empleo.

Determinar los niveles de formación y experiencia previa que presentan:

– Formación: reglada, no reglada.

– Experiencia previa.

Respecto a las empresas

Analizar los perfiles de empleabilidad femeninos que demandan las empresas:

Determinar qué tipo de formación demandan los empresarios a las mujeres (formación reglada o no reglada).

Determinar qué tipo de experiencia previa demandan.

Otros requisitos demandados.

Respecto a la acción orientada dirigida a las mujeres

a) Comparar los perfiles ocupacionales más comunes que demandan cada uno de los sectores empresariales a los que se quieren dirigir las mujeres y los perfiles de empleabilidad ofertados por las mismas.

b) Determinar las necesidades de Formación que presenta este colectivo.

c) Determinar sus necesidades de Orientación.

Y por otro, un enfoque cualitativo, que se encuadra en una «investigación etnográfica» o «método etnográfico» (Wilcox, 1993; Hammersley, 1994; Bisquerra, 1998). Este enfoque se ha llevado a cabo mediante «estudios de casos» (Stake, 1994; Arnal, 1992; Cohen y Lawrence, 1990). Así, la información relativa a los objetivos de investigación se recaba a través de entrevistas semiestructuradas aplicables a las mujeres, por una parte, y las empresas por otra.

Con el fin de delimitar de forma clara nuestros propósitos y determinar el tipo de análisis e interpretación realizado, enumeramos las hipótesis de investigación:

- Hipótesis nº 1: Existe relación entre la edad de las mujeres y su situación laboral –trabaja fuera de casa o no trabajan fuera de casa.
- Hipótesis nº 2: Existe relación entre la situación familiar en la que se encuentran las mujeres y su situación laboral –trabaja fuera de casa o no trabaja fuera de casa.
- Hipótesis nº 3: Existe relación entre las expectativas –ambiente ocupacional y aspiraciones– frente al empleo de las mujeres y sus edades.

- Hipótesis nº 4: Existe relación entre las necesidades de orientación ocupacional y la edad que presentan las mujeres.
- Hipótesis nº 5: Existe relación entre el perfil de empleabilidad femenino y el perfil de empleabilidad que demandan las empresas.
- Hipótesis nº 6: Existe relación entre el tipo de empresa existente en los distintos sectores empresariales de Sevilla y el tipo de empresa que demandan las mujeres.

Presentación de los instrumentos

Los datos de nuestra investigación se han recogido a través de dos instrumentos: primero, ha sido el cuestionario para el análisis de la situación frente al empleo de las mujeres que asisten a los Centros de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos de Sevilla Capital y de sus necesidades de Orientación y Formación Ocupacional.

Y el segundo instrumento ha sido entrevistas estructuradas, por una parte, para analizar los perfiles de empleabilidad que presentan las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos; y, por otra, para analizar los perfiles de empleabilidad femeninos que demandan las empresas privadas de Sevilla Capital.

Pasamos a presentar las partes diferenciadas de las que se componen cada uno de los citados instrumentos:

El cuestionario es un pilar importante en la recogida de datos del presente estudio. Su importancia radica en describir cuáles son las características de la población de mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos. Consta de 37 ítems y los tipos de respuestas que se recogen en los ítems son de opción múltiple. Así pues, el cuerpo del cuestionario responde a dos partes que comprenden las siguientes dimensiones:

- Datos de identificación de la población cuyas variables son:
 - Edad de las mujeres.
 - Niveles de formación instrumental de la Educación de Adultos.
 - Situación familiar.
 - Situación laboral actual.
- Datos más específicos de la investigación relacionados con los objetivos:

- Expectativas de las mujeres frente al empleo.
- Expectativas de formación.
- Necesidades de Orientación Ocupacional.
- Necesidades de formación.

Entrevistas estructuradas. Nuestra intención al utilizar esta técnica de recogida de datos no es otra que la de profundizar en las demandas de las mujeres frente al empleo y analizar las exigencias de las empresas como empleadores, además de completar la información aportada por los cuestionarios.

Los objetivos propuestos para las entrevistas se han logrado gracias a la voluntaria colaboración, tanto de las mujeres como de los Jefes de Personal o Directores de los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas, que han reflexionado sobre el tema. Se han realizado dos tipos de entrevistas, una para el estudio de casos de mujeres y otra para el estudio de casos de empresas.

Entrevista estructurada para el estudio de casos de mujeres

La entrevista para analizar los perfiles de empleabilidad que presentan las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos, se ha llevado a cabo en 12 (casos) mujeres. Estas entrevistas fueron grabadas en audio.

Las preguntas relacionadas con el estudio de casos de mujeres giraron en torno a seis bloques de variables:

- Datos de identificación de la entrevista.
- Situación personal/familiar.
- Formación.
- Experiencia laboral previa.
- Situación laboral actual.
- Expectativas frente al empleo.

Entrevista estructurada para el estudio de casos de empresas

La entrevista para analizar los perfiles de empleabilidad femeninos que demandan las pequeñas, medianas y grandes empresas privadas de los sectores empresariales

(comercio, hostelería, sanidad, servicios a la comunidad y personales, administrativo y artesanía) en Sevilla Capital se ha realizado en 19 casos. Se entrevistó a Jefes/as de Personal de los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas seleccionadas. Para ello, se utilizaron dos procedimientos de registro de datos: uno, grabación en audio –en la mayoría de los casos–; y otro, mediante anotaciones por escrito sólo en aquellos casos en los que los entrevistados no la autorizaban.

Las preguntas abiertas de la entrevista para el estudio de casos de empresas giraron en torno a cinco bloques de variables. Cada uno de ellos hace referencia a dimensiones distintas:

- Datos de Identificación de la empresa.
- Características de la empresa..
- Experiencia laboral previa.
- Características del puesto de trabajo.
- Situación personal/familiar.

Selección de casos

La muestra de mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a Educación Secundaria para Adultos de Sevilla Capital se ha seleccionado utilizando un muestreo estratificado proporcional (Cohen y Lawrence, 1990) en una primera etapa, y un muestreo por conglomerado, en una segunda.

Se aplicó el cuestionario a 356 mujeres. La muestra de mujeres estaba distribuida en 267 para los cea y 89 para la esa.

Teniendo en cuenta la muestra de mujeres expuesta anteriormente, se procedió a seleccionar un caso por cada uno de los perfiles de empleo «típicos». La muestra de estudio de casos para analizar los perfiles de mujeres ha dado como resultado un total de doce casos que responden a un perfil de empleo típico femenino vinculado a cada uno de los seis sectores empresariales citados en el apartado anterior y a dos categorías profesionales (mayor y menor cualificación) por cada ocupación en estos sectores a los que quieren dirigirse las mujeres. Las características de la muestra, en cuanto a su composición, aparecen recogidas en la siguiente Tabla II.

Y, por último, la selección de la muestra de empresas ha sido a través del «procedimiento aleatorio». Se han extraído diecinueve empresas de la Revista «Andalucía

TABLA II. Aspectos más importantes de las nueve síntesis

Características de la muestra del estudio de casos de los perfiles femeninos	
Sectores empresariales	Comercio, Hostelería, Sanidad, Servicios a la Comunidad y personales, Administrativo y Artesanía
Categorías profesionales	Jefa de ventas, dependienta, recepcionista, relaciones públicas; ats/enfermera, aux. clínica; peluquería, puericultura; administrativo, aux. administrativo; diseñadora, costurera
Nivel educativo	8 casos de Educación Secundaria de Adultos 4 casos de Formación de Base
Centros	8 Centros I.E.S. 4 Centros de Educación de Adultos
Edad	De 19 a 52 años
Casos femeninos	12 casos

Económica» (1999). Para ello nos hemos apoyado en los siguientes criterios previos de selección con el fin de configurarla:

- Selección de empresas por Sectores empresariales.
- Selección de empresas por la importancia económica de las PYMES.
- Selección de las empresas por categorías profesionales en la ocupación.

Otras características de la muestra respecto a empresas, en cuanto a su composición, aparecen recogidas en la Tabla III.

Análisis de datos

Dado que nuestro estudio tiene, por un lado, un enfoque de corte cuantitativo, y, por otro, un enfoque cualitativo, para el primer enfoque de carácter descriptivo-correlacional, las técnicas estadísticas que se han utilizado pueden agruparse en dos grandes conjuntos:

- Por un lado, cálculo de estadísticas descriptivas como son: media, frecuencias y porcentajes.
- Por otro, cálculo de correlaciones (según el tipo de variable, se han usado concretamente, los coeficientes de correlación de Spearman y correlación de Chi-cuadrado).

TABLA III. Muestra respecto a empresas

Muestra representativa de empresas			
Sectores empresariales	Categorías profesionales	Grandes Empresas	Pequeñas y medianas empresas
Comercio	Jefa de ventas Dependiente	Empresa 1 Empresa 2	Empresa 10
Hostelería	Recepcionista Relaciones públicas	Empresa 3 Empresa 4	Empresa 11
Sanidad	Ats/enfermera Aux. Clínica	Empresa 5 Empresa 6	Empresa 12 Empresa 13
Servicios a la comunidad y personales	Peluquería Puericultura		Empresa 14 Empresa 15 Empresa 16 Empresa 17
Administrativo	Administrativo Aux. Administrativo	Empresa 7 Empresa 8	Empresa 18
Artesanía	Diseñadora Costurera	Empresa 9	Empresa 19

En cuanto al segundo enfoque que corresponde al cualitativo, el procedimiento utilizado para el análisis ha sido el Programa NUD-IST (versión 4 del QSR, 1997).

Resultados

Resultados relativos al análisis descriptivo de las variables de la investigación

Los resultados relacionados con el análisis descriptivo de las variables estudiadas, que presentamos en este apartado, proceden de las respuestas aportadas por las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos de Sevilla Capital.

A continuación, reseñamos un resumen de los resultados referidos a las variables y subvariables más significativas estudiadas en esta investigación. Los porcentajes que

se reflejan hacen alusión a la totalidad de las respuestas realizadas por las encuestadas. Debido a las múltiples categorías de las que consta las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario, nos encontramos que algunos de los datos aportados presentan porcentajes bajos.

Así, la variable relacionada con la Situación Laboral que presenta el colectivo de mujeres estudiadas tenemos que la mayoría de las mujeres están desempleadas (76,7%) y un 40,4% de ellas están desempleadas voluntariamente, frente a un 23,3% que trabaja fuera de casa. Las desempleadas llevan más de tres años sin trabajar fuera de casa (65,7%). Presentan una trayectoria laboral escasa: la mayoría de las mujeres desempleadas no ha trabajado nunca fuera de casa (34,6%) y algunas han tenido tan sólo un empleo (26,7%). Los empleos más frecuentes de las mujeres que actualmente trabajan fuera de casa (23,3%) se concentran en los siguientes sectores:

- Servicios a la comunidad y personas (15,4%).
- Turismo y hostelería (2,8%).
- Comercio (2,5%).
- Artesanía (0,9%).
- Administración y oficinas (1,5%).

La mayoría de las empleadas trabaja por cuenta ajena en el sector público (13,2%) y un 10,1% por cuenta ajena en el sector privado. Y el tipo de contrato que tienen en el empleo son: contrato fijo, indefinido, por horas, temporal, otro tipo de contrato (ver Tabla IV).

Otro conjunto de variables que denotan el ambiente ocupacional demandado, tanto por las mujeres que trabajan fuera de casa y desean acceder a un empleo mejor como por las que no trabajan fuera de casa y desean acceder al mundo laboral, son (% referidos al total) (ver Tabla IV):

- En el caso de las que aspiran a un empleo mejor del que tienen, desean en su mayoría acceder a empleos que exigen estudios de Ciclo Formativo de Grado Medio (7,3%); Ciclo Formativo de Grado Superior (5,6%); estudios medios universitarios (4,2%).
- En segundo lugar, el caso de las mujeres que no trabajan fuera de casa y quieren insertarse al mundo laboral, desean acceder a empleos que requieren: nivel de Ciclo Formativo de Grado Medio (18,3%); a empleos que exigen nivel de gra-

duado en educación secundaria (15,4%). Y también a empleos que requieren un nivel de estudios medios universitarios (7,3%).

- Otra variable significativa es la denominada Aspiraciones, se puede decir que tanto las mujeres que trabajan fuera de casa como las que no trabajan fuera del hogar presentan aspiraciones muy diversas con respecto al cargo profesional a desempeñar en el empleo. La mayoría se vincula a cargos de responsabilidad y cualificación media en el puesto de trabajo, acentuándose esta característica en el grupo de las que aspiran a un empleo mejor del que tienen, de los 17 cargos presentados en el ítem nº 20 del cuestionario, destacamos los que aparecen en la siguiente Tabla IV. Estos datos reflejan porcentajes bajos ya que el 81,5% de las mujeres no responden al ítem «Si trabajas fuera de casa y aspiras a un empleo mejor, ¿qué cargo profesional te gustaría desempeñar en ese empleo?», porque como hemos apuntado anteriormente el 76,7% de las mujeres encuestadas no trabajan fuera de casa, sumado a las que no aspiran a un empleo mejor del que tienen o bien no tienen claro a que categoría profesional desearían acceder. Y las que no trabajan fuera de casa y aspiran a un empleo desean desempeñar cargos profesionales medio-alto, de los 17 cargos presentados en el ítem nº 21 del cuestionario, destacamos algunos (ver Tabla IV). En este sentido, la categoría profesional no es una variable relevante para las mujeres a la hora de conseguir un empleo o de encontrar otro mejor, ya que existe un porcentaje alto (44,7%) de mujeres correspondiente a este último grupo que no contestan, sumado a las que desean acceder a cualquier categoría (3,4%).

Resultados del análisis de correlaciones

Análisis de Correlaciones de Spearman

Los resultados más significativos relacionados con el análisis de las correlaciones de Spearman se exponen, a continuación, atendiendo en esta exposición a algunas de las Hipótesis de investigación planteadas. Así pues, existe una correlación estadísticamente significativa y de carácter negativo entre la situación laboral de las mujeres y las edades de éstas (Hipótesis nº 1). De este análisis se puede deducir que las mujeres más jóvenes presentan una situación laboral más favorable ya que se han incorporado al mundo laboral, frente a las de edades más avanzadas (de 35 a más de 45 años) que al estar desempleadas o trabajar por horas no presenta una situación laboral óptima.

TABLA IV. Resultados relativos al análisis descriptivo de las variables de la investigación

Situación	Desempleadas (76,7%)	Empleadas (23,3%)
Laboral	Voluntariamente (40,4%) Llevan más de 3 años sin trabajar fuera de casa (65,7%)	Desempeñan empleos en sectores: -Servicios a la comunidad y personas (15,4%) -Turismo y hostelería (2,8%) -Comercio (2,5%) -Artesanía (0,9%) -Admon. y oficinas (1,5%)
	No han trabajado nunca (34,6%) Tan sólo han tenido un empleo (26,7%)	Trabajan por cuenta ajena: -Sector público 13,2% -Sector privado 10,1%
		Tipo de contrato: Contrato fijo 11,3% Indefinido 2,5% Por horas 5,5% Temporal 2,9% Otro tipo de contrato 1,1%
Ambiente ocupacional	Desean acceder a empleos que requieren: - Nivel de Ciclo Formativo Grado Medio (18,3%): profesora de cerámica, cocinera, camarera, gestión administrativo, cajera, auxiliar de clínica, cuidadora de personas mayores, hostelería, peluquería, auxiliar administrativo. - Nivel de Graduado en Educación Secundaria (15,4%): asistente del hogar, soldado profesional, celadora, conserje. - Nivel de Estudios Medios Universitarios (7,3%): Bibliotecaria Graduado Social, Ats, Trabajadora Social, Técnico de Laboratorio, Relaciones Públicas, Turismo, Perito Agrícola, Guarda Forestal (...).	Aspiran a empleos mejores que requieren: - Ciclo Formativo de Grado Medio (7,3%): cocinera, camarera, gestión administrativa, peluquería, cajera, auxiliar de clínica, modista, dependienta. - Ciclo Formativo Grado Superior (5,6%): secretaria, penicultura. - Estudios Medios Universitarios (4,2%): Bibliotecaria, Graduado Social, Ats, Trabajadora Social.
Aspiraciones	Cargo Profesional: - Técnico auxiliar: 3,4% - Técnico especialista: 5,1% - Auxiliar administrativo: 6,2% - Técnico sanitario: 2,2% - Auxiliar de clínica: 4,8% - Mi propia jefa: 2,8% - No contestan: 44,7% - Cualquier categoría: 3,4%	Cargo Profesional: - Autónomo: 1,4% - Directiva: 1,7% - Agente comercial: 1,4% - Técnico auxiliar: 1,7% - Técnico sanitario: 1,7% - No contesta: 81,5%
Necesidades de orientación ocupacional	Las mujeres en el proceso de búsqueda de empleo desconocen: - Lugares a donde ir para encontrar información (sindicatos 66,3%; agencias de empleo privados 59%; y centros de información juvenil 65%). - Documentos a revisar para buscar información sobre empleo (BOE 58,7%; BOJA 55%). - Tareas para buscar empleo (negociar un contrato de trabajo 45%; realizar una prueba de selección 43,5%; enviar una carta de presentación 43,5%; visitar una empresa 39%). - Las mujeres cuando tienen que buscar empleo conocen poco sobre: - Qué tipo de información buscar sobre las profesiones (34,6%). - Los estudios necesarios para acceder al empleo que desean (24%). Las mujeres creen que tienen pocas: - Posibilidades de encontrar el puesto de trabajo (49,2%). - Posibilidades de conseguir la formación que necesitan (35,4%).	

TABLA V. Correlación de Spearman (Hipótesis 1)

H1: Existe relación entre la edad de las mujeres y su situación laboral	Significación -0,181** (0,001)
---	--------------------------------------

Por otra parte, existe relación entre las expectativas (ambiente ocupacional y aspiraciones laborales) y sus edades (Hipótesis nº 3). Así, concluimos que las mujeres con menos edad de 18 a 34 años que desean trabajar fuera de casa o aspiran a un empleo mejor optan por empleos que les exigen un nivel alto de estudios universitarios (Licenciaturas o Diplomaturas) o niveles de Formación Profesional (Ciclos Formativos Grado Medio y Ciclos Formativos Grado Superior), frente a las de edades más avanzadas (de 35 a más de 45 años) que se encuadran en ambientes ocupacionales donde el nivel de estudios exigido es mínimo: Graduado en Educación Secundaria.

En síntesis, podemos decir que existe una relación entre las expectativas -ambiente ocupacional y aspiraciones- frente al empleo y las edades de las mujeres. Así pues, afirmamos que las de menor edad (de 18 a 34 años) que desean trabajar fuera de casa y las que aspiran a un empleo mejor, se vinculan a ambientes ocupacionales con un mayor nivel de cualificación, donde les exigen para acceder a los empleos que desean los siguientes niveles de estudios: Superiores y Medios Universitarios, Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior. Sin embargo, las mujeres con edades más avanzadas (de 35 a más de 45 años) se incluyen dentro de ambientes ocupacionales, donde les exigen un nivel de estudio básico como es el de Graduado en Educación Secundaria para acceder a los empleos que desean (ver Tabla VI).

Y, por último, podemos decir que existe una alta correlación entre las Necesidades de Orientación Ocupacional y la edad que presentan las mujeres (Hipótesis nº 4). De ahí, afirmamos que las mujeres con edades comprendidas entre los 35 y más de 45 años plantean mayor necesidad de orientación ocupacional que las que tienen entre 18 y 34 años.

Las más jóvenes de 18 a 34 años presentan mayor autoestima ocupacional porque creen que tienen posibilidades de conseguir la formación que necesitan, encontrar el puesto de trabajo que desean y además necesitan menos tiempo para estar en condiciones de empezar a buscar un trabajo (ver Tabla VII).

TABLA VI. Correlación de Spearman. Edad/Expectativas frente al empleo –ambiente ocupacional/aspiraciones–. (Hipótesis nº 3)

Hipótesis nº 3: Existe relación entre las expectativas frente al empleo de las mujeres y sus edades	Significación -0,199** (0,000)
Edades/ Empleadas y desempleadas	Aspiraciones
Mujeres de 18 a 34 años	Los empleos demandados por las mujeres: – E. Medios Universitarios y E. Superiores Universitarios: Ats, Enfermería, Profesora, Perito Agrícola, Relaciones Públicas, Asistente Social, Guarda Forestal, Óptica y Optometría, Biblioteconomía, Traducción e Interpretación, Farmacia, Escultura, Filología, Veterinaria, Periodismo, Informática, Psicología, Economista, Médico, Abogada y Biología. – Ciclo Formativo Grado Medio: profesora de cerámica, jardinería, peluquería, estética, hostelería, cocinera, auxiliar administrativo, dependienta, costurera, modista, conductora, enfermería (auxiliar). – Ciclo Formativo Grado Superior: operadora telefónica, secretaria, administradora, azafata, diseñadora gráfica o de interiores, joyería, fotografía, estética, bordadora, puercultura, genetría, dietética nutrición, iluminación y sonorización, restauración de muebles, sastre, técnico en analista de sistemas.
Mujeres de 35 a más de 45 años	– Las que aspiran a un empleo mejor del que tienen, demandan los siguientes empleos: policía, limpiadora de la administración; o les da igual el empleo al que pueden acceder o no aspiran a un empleo mejor y les gusta el que tienen; – Las que desean trabajar fuera de casa, demandan empleos: cuidadora de niños/as, asistente del hogar, soldado profesional, celadora, conserje; no se plantean trabajar fuera de casa o hay mujeres que desean cualquier trabajo.

TABLA VII. Correlación de Spearman. Necesidades de Orientación Ocupacional/Edad. (Hipótesis nº 4)

Hipótesis nº 4: Existe relación entre las Necesidades de Orientación Ocupacional y la edad.	Significación – Lugares donde hay que acudir; documentos a revisar y tareas necesarias para buscar información sobre ofertas de empleo (-0,153**; 0,291**; 0,464***, respectivamente). – Las estrategias necesarias de inserción al mundo laboral (0,268**). – Criterios para la evaluación de las ocupaciones (0,340**). – Formación necesaria para realizar estudios (0,375**). – Información para acceder a estudios necesarios (0,297**). – Requisitos para acceder al empleo que necesitan (0,345**)
Edad	Necesidades de Orientación Ocupacional
De 35 a más de 45 años	Mayor Necesidad de Orientación
De 18 a 34 años	Mayor autoestima ocupacional

Análisis de correlaciones Chi-cuadrado

A continuación, se exponen los resultados más significativos del análisis de correlaciones utilizando los coeficientes de correlación de Chi-cuadrado, de acuerdo con las características de las variables e hipótesis planteadas en esta investigación.

Teniendo en cuenta las correlaciones significativas, existe relación entre el estado civil en el que se encuentran las mujeres y el tipo de empleo de aquéllas que traba-

jan fuera de casa (Hipótesis nº 2). Así pues, las mujeres solteras son las que presentan una vida laboral más activa. Los empleos que desempeña este grupo se concentran en los sectores empresariales «servicio a la comunidad y personas» (el que predomina), «administración y oficinas», «información y manifestaciones artísticas» y «artesanía». También, el sector «servicio a la comunidad y personas» está copado por las mujeres casadas (ver Tabla VIII).

En cuanto a si existe relación entre las expectativas frente al empleo de las mujeres (que trabajan fuera de casa y aspiran a un empleo mejor y las que no trabajan fuera de casa) y sus edades (Hipótesis nº 3), la mayoría de las mujeres –todas las edades, empleadas y desempleadas– aspira a desempeñar empleos ubicados en el sector empresarial de «servicios a la comunidad y personas».

Las que trabajan fuera de casa y desean empleos mejores aspiran a los que se ubican en los sectores «administración y oficinas» y las que no trabajan fuera de casa quieren acceder a empleos de sectores (en orden de preferencia) «comercio», «sanidad» y «administración y oficinas». Los empleos a los que menos desean acceder las

TABLA VIII. Tabla de contingencia estado civil y sectores empresariales (Hipótesis nº 2)

Estado civil	Sectores empresariales							Total	
	V31	Admon. y oficinas	Comercio	Inform. y manif. artística	Sanidad	Servicios comunidad	Turismo v hostelería		Artesanía
Soltera		3	6	1	1	27	7	-	45
Casada		-	2	-	-	19	2	-	23
Viuda		-	-	-	1	2	-	1	4
Otra		-	1	-	1	7	1	-	10
Total		3	9	1	3	55	10	1	82

TABLA IX. Tabla de contingencia edad y sectores empresariales (Hipótesis nº 3). Mujeres que desean acceder a un empleo mejor del que tienen

Edad	Sectores empresariales											Total
	V2	Serv. a la Com.	Turismo hostelería	Adm. y oficinas	Sanidad	Artesanía	Teleco.	Fotog.	No contesta	Le da igual	Le gusta el que tiene	
18-24		11	1	9	4	1	2	1	87	2	-	118
25-34		5	2	7	-	-	-	-	25	-	-	39
35-44		11	1	3	6	1	-	1	34	-	-	57
Más de 44		7	-	1	2	1	-	-	130	-	1	142
Total		34	4	20	12	3	2	2	276	2	1	356

TABLA X. Tabla de contingencia edad y sectores empresariales (Hipótesis nº 3).
Mujeres que no trabajan fuera de casa.

Edad	Sectores empresariales								
	Admon. y oficinas	Comercio	Docencia investig.	Inform.	Sanidad	Servicios a la comunidad	Servicios a la empresas	Transporte comunic.	Turismo hostelería
18-24	7	17	5	1	11	18	1	-	5
25-34	7	4	2	-	1	6	-	-	3
35-44	5	5	-	-	4	10	-	1	3
Más de 44	9	6	-	1	13	21	-	-	7
Total	28	32	7	2	29	55	1	1	18

	Sectores empresariales									
	Artesanía	Agraria	Industr. químicas	Fuerzas armadas	Admon.	Inform. manifest. artísticas	No contesta	No se plantea	Cualquier trabajo	Total
	3	5	-	1	6	3	31	2	2	118
	-	2	1	-	1	-	11	1	-	39
	1	-	-	-	-	-	25	2	1	57
	10	-	-	-	2	-	15	53	5	142
	14	7	1	1	9	3	82	58	8	356

mujeres están ubicados en los siguientes sectores profesionales: «artesanía», «telecomunicaciones», «fotografía», «industrias químicas», «fuerzas armadas», «información y manifestación artísticas» y «agraria».

Las mujeres de 18 a 24 años y de 35 a 44 años, que aspiran a mejores empleos, son las que desean en mayor medida acceder a los sectores empresariales: «servicios a la comunidad y personas», «admon. y oficinas» y «sanidad». Del mismo modo, las que no trabajan fuera de casa y tienen entre 18 y 24 años y desean tener un empleo se vinculan al sector «comercio», y las de edades más avanzadas (más de 44 años) desean (en su mayoría) acceder a empleos cuyos sectores son: «sanidad» y «servicios a la comunidad».

Con respecto a la Hipótesis nº 3, sí existe relación entre la edad y las categorías profesionales en las que se clasifican los empleos a los que aspiran las mujeres que trabajan fuera de casa y desean acceder a un empleo mejor. Las categorías profesionales a las que aspiran estas mujeres en función de sus edades, (véase Tabla XI).

También existe relación entre la edad y las categorías profesionales en las que se clasifican los empleos a los que aspiran las mujeres que no trabajan fuera de casa y desean insertarse en el mercado laboral (Hipótesis nº 3). Aunque hay un porcentaje

TABLA XII. Mayor y menor porcentaje de las categorías profesionales más demandadas según las edades

Mayor porcentaje/categorías/profesionales/edad	Menor porcentaje/categorías/profesionales/edad
Auxiliar administrativo (25-34)	Técnico especialista (25-34)
Técnico sanitario (35-44)	Jefe administrativo (25-34)
Técnico auxiliar (18-34)	Dependiente de comercio (más 44 años)
Directiva (18-24)	Gerente de hostelería (35-44)
Agente comercial (18-24)	Camarera (25-34)
Autónomo (18-24)	Personal docente (18-24)
Trabajadora de confección (18-24)	
Servicio doméstico (más 44 años)	

alto de respuestas ausentes en el sentido de que no desean trabajar fuera de casa o no aspiran a una categoría profesional concreta. En la Tabla XII presentamos las categorías profesionales a las que aspiran estas mujeres en función de sus edades.

Resultados del análisis de datos cualitativos

El análisis cualitativo realizado en esta investigación ha girado en torno al estudio de casos de los perfiles de empleabilidad femeninos que demandan las empresas de los distintos sectores empresariales, así como a los estudios de casos de perfiles de empleabilidad que presentan las mujeres que asisten a los Centros de EA y de ESA. El objetivo que perseguimos con este análisis, por una parte, es el de determinar el perfil de empleabilidad femenino que demandan las PYMES de Sevilla capital, organizadas en seis sectores empresariales que recogen los empleos a los que desean acceder las mujeres. Estos sectores y empleos son: comercio (dependienta, ventas), sanidad (auxiliar de clínica, ats, técnico de laboratorio), hostelería (relaciones públicas, recepcionista), administrativo (administrativo, auxiliar administrativo), servicios a la Comunidad (peluquería, jardín de infancia), artesanía (costura, diseñadora). Y, por otra, analizar los perfiles de empleabilidad que presentan las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos y que desean acceder a los empleos citados.

Resultados del estudio comparativo entre los perfiles de empleabilidad femeninos demandados por las empresas y ofertados por las mujeres

A continuación, exponemos únicamente aquellos sectores empresariales que presentan mayores diferencias y similitudes entre los perfiles ofertados por las mujeres

y los demandados por las empresas. Para realizar este estudio comparativo, se ha tenido en cuenta el análisis de ambos perfiles; además, se ha considerado los factores que influyen en ambas partes del mercado laboral, con el fin de disponer de un punto de partida para mejorar con acciones positivas el grado de empleabilidad de las mujeres y el ajuste entre oferta y demanda de empleo. Sobre estos factores, que condicionan la óptima inserción laboral femenina, hemos centrado gran parte de la investigación. Para detectar cuáles son las diferencias y/o similitudes entre los perfiles de empleabilidad demandados y ofertados, pensamos que es importante conocer las características que concentran las mujeres adultas que buscan un empleo en relación con los sectores empresariales a los que desean acceder, citados en el párrafo anterior.

Para llegar a las conclusiones que a continuación comentamos nos hemos basado en el análisis de las siguientes variables y sub-variables que definen el perfil de empleabilidad: formación requerida (reglada y no reglada), experiencia laboral previa (tiempos de actividad e inactividad, duración de la demanda, motivos de abandono), ambiente ocupacional (edad, actividad profesional a desempeñar, categoría profesional y motivación), características personales (habilidades sociales), procedencia geográfica y características familiares.

Diferencias entre perfiles de empleabilidad femeninos demandados por las empresas y ofertados por las mujeres

Los sectores empresariales donde se encuentran más diferencias son Sanidad, Servicios a la comunidad y personales y Administración.

El primero de los ámbitos estudiados ha sido el de la Sanidad, donde las mujeres adultas desean trabajar en los empleos de Auxiliar de Clínica o Enfermería. Partimos de la base de que la formación reglada que poseen las mujeres no es la requerida por las empresas, siendo ésta la Formación Profesional-Grado Medio o Titulación Media Universitaria (Diplomatura de Enfermería), mientras que la formación que cursan estas mujeres es Educación Secundaria de Adultos.

Es frecuente que ellas lleven cierto tiempo de inactividad y demandando empleo; sin embargo, las empresas valoran positivamente el haber realizado prácticas relacionadas con la ocupación; a pesar de ello, no son variables prioritarias para seleccionar al personal. Los motivos de abandono que alegan las mujeres no son valorados por las empresas, de tal modo que esta variable no es excluyente en el proceso de selección.

La motivación que les lleva a trabajar principalmente es la económica, sin embargo, para las empresas son prioritarias otras motivaciones.

El segundo de los sectores analizados ha sido el de Servicios a la comunidad y personales. Las diferencias que encontramos entre el perfil ofertado por las mujeres y el que demandan las empresas a las que éstas se dirigen, teniendo en cuenta los empleos que quieren desempeñar (Peluquería y Jardín de Infancia), son las que se detallan a continuación. En primer lugar, la formación que poseen las mujeres no corresponde a la requerida por las empresas, siendo ésta Formación Profesional-Grado Medio/Superior y/o Titulación Media Universitaria (Diplomatura de Magisterio-Especialidad Educación Infantil); y los estudios que cursan las mujeres corresponden a Educación Secundaria Obligatoria de Adultos y Formación de Base.

La experiencia laboral previa que poseen las mujeres no es vinculante a los empleos que desean desempeñar; sin embargo, las empresas exigen prácticas oficiales o experiencia en otras empresas relacionadas con la ocupación, con un tiempo mínimo de un año. Además, el perfil femenino posee tiempo de inactividad laboral, y esta variable las empresas la tienen en cuenta, valorada negativamente.

La edad que demandan las empresas (22-30 años) no corresponde en parte a la que presentan las mujeres (19 y 48 años, edades de una parte de la muestra), al igual que tampoco coincide la motivación con la exigida.

Al igual que en los dos sectores anteriores, tampoco la formación que poseen las mujeres adultas, que aspiran a desempeñar cargos de administrativas y auxiliares administrativas, coincide con los requerimientos de la empresa, que demanda grado Medio/Superior de Formación Profesional o Titulación Media Universitaria.

La edad que presenta una de las demandantes de empleo (46 años) difiere de la demandada por las empresas (20-30 años). Al igual que ocurre en los dos casos anteriores, el tiempo de inactividad y la duración de la demanda de las mujeres son extensas; sin embargo, las empresas valoran positivamente la continuidad en el mundo laboral y no consideran importante los motivos de abandono, tanto por causas ajenas como personales, que justifican las mujeres.

Teniendo en cuenta estas diferencias entre los perfiles de empleabilidad ofertados por las demandantes de empleo y los perfiles demandados por parte de las empresas privadas, además de otros factores que influyen en el desajuste de inserción laboral de las mujeres, podremos diseñar programas, crear medidas de actuación y modelos de ajuste profesional, con el fin de adaptar los perfiles de empleabilidad y facilitar oportunidades laborales e ir eliminando las situaciones de precariedad laboral en la que se encuentra un amplio colectivo de mujeres.

Similitudes entre perfiles de empleabilidad femeninos demandados por las empresas y ofertados por las mujeres.

Los sectores empresariales donde se encuentran más similitudes son Comercio, Hostelería y Artesanía.

En el ámbito de Comercio, donde las mujeres adultas desean trabajar en los empleos de dependienta y jefa de comercio, la experiencia laboral previa que poseen las mujeres es valorada por las empresas. La actividad profesional que van a desempeñar por las mujeres coincide con algunas de las actividades que demandan las empresas en relación con el comercio, principalmente venta al público.

Las habilidades sociales que poseen las mujeres (independiente, luchadora, responsable, puntual, autónoma) pueden relacionarse con las exigidas por las empresas (fuerte capacidad para relaciones interpersonales, persona proactiva). Al igual que la procedencia geográfica de las mujeres que coincide con el criterio establecido por las empresas.

El siguiente de los sectores analizado ha sido el de Hostelería. Las similitudes que encontramos entre el perfil ofertado por las mujeres y el que demandan las empresas a las que éstas se dirigen, teniendo en cuenta los empleos que quieren desempeñar (Relaciones Públicas y Turismo), son las que se detallan a continuación. En primer lugar, la formación no reglada recibida por las mujeres corresponde a la requerida por las empresas.

El tiempo de inactividad y la duración de la demanda que presentan las mujeres son breves; sin embargo, las empresas no tienen en cuenta estas variables para seleccionar al personal; así pues, este criterio coincide.

La motivación que los lleva a trabajar principalmente es la económica, que coincide con una de las que valoran las empresas. Las habilidades sociales de las mujeres (ordenada, luchadora, responsable, empática) se relacionan con las exigidas por las empresas (motivación laboral, saber trabajar en equipo, buena atención al público, empática).

La actividad profesional que desean desempeñar en estos empleos coincide con las actividades que demandan las empresas.

Al igual que en el sector Comercio, el requisito de la formación no reglada para las que aspiran a desempeñar cargos de costurera y diseñadora (sector Artesanía) no es excluyente, ya que en este caso éstas no han realizado cursos de formación y las empresas no exigen esta formación. Por otra parte, el tiempo de inactividad y duración de la demanda de empleos de las mujeres son extensos; sin embargo, las empresas no tienen en cuenta estas dos variables para el proceso de selección.

La actividad profesional que desean desempeñar en estos empleos coincide con las actividades que demandan las empresas. La motivación al igual que en el sector

Hostelería es económica coincidiendo con la valorada por las empresas. Las habilidades sociales (motivación laboral, productividad, tener capacidad para organizar las tareas relacionadas con la confección) es otra de las variables consideradas por las empresas y en este caso coinciden con las que poseen las mujeres (luchadora, Responsable).

Conclusiones

A continuación, iremos comentando las principales conclusiones de esta investigación que forman parte de un estudio inédito de Tesis Doctoral que versa sobre «La Orientación de las mujeres frente al empleo: estudio comparativo entre los perfiles de empleo ofertados y demandados en el mercado laboral».

El abismo existente entre la situación de las mujeres y su relación con el mundo laboral.

En este sentido, podríamos señalar que la relación entre las mujeres que desean (re) insertarse en el mercado laboral y las características de éste es desventajosa o, como mínimo, compleja, no sólo por las barreras discriminatorias sino también por los denominados factores de empleabilidad.

A lo largo de esta investigación, hemos observado que el mundo público-laboral presenta características opuestas al privado, y por tanto, la adaptación al mismo supondrá un reto considerablemente dificultoso.

Nos encontramos que las mujeres que en su momento (adolescencia/juventud) no accedieron al trabajo actualmente tampoco forman parte del mercado laboral y manifiestan que la principal razón por la que no desempeñan una actividad laboral son los estudios, en segundo lugar porque no encuentran empleo y en tercer lugar por circunstancias familiares -afirmaciones que coinciden con las que aportan Aguiar et al. (2001) en su investigación.

Las mujeres que han participado en este estudio que quieren (re) incorporarse al mundo laboral se encuentran posicionadas básicamente en tres grupos:

- Las que quieren (re) incorporarse al mundo del trabajo por primera vez, a saber:
 - Las de edades más jóvenes que buscan un primer empleo.
 - Las de edades más avanzadas que no han trabajado nunca.

- Las que quieren reincorporarse de nuevo al mundo laboral después de varios años de ausencia motivada básicamente por las responsabilidades familiares.
- Las que aspiran a un empleo mejor del que tienen.

En cada uno de estos grupos, podemos encontrar mujeres de diferentes aspiraciones. Sin embargo, y en conjunto, podríamos decir que cada grupo de los investigados conlleva ciertas características comunes, y que se hallan también desventajas y potencialidades en cada uno de ellos que inciden en el perfil de empleabilidad:

- Bajos niveles de cualificación y nula, poca o desfasada experiencia laboral.
- El hecho de pasar del ámbito privado-doméstico al ámbito público-laboral no es fácil y requiere adaptaciones diversas.
- Edad, es una variable crucial ya que está íntimamente relacionada con la relación contractual. Las edades de las mujeres más demandadas por las empresas oscila entre los 20 y 35 años, edades que difieren en la mayoría de los casos con las que presentan las mujeres, pues son inferiores o superiores.
- Disponibilidad para el empleo; el tema, de la tan debatida disponibilidad de las mujeres para el empleo, se halla subyacente a todo lo referente a la relación de la mujer con el mundo laboral. La disponibilidad laboral es uno de los determinantes más importantes de la empleabilidad (posibilidades de encontrar/mantener empleo) de una persona. Uno de los factores, que más claramente inciden en la disponibilidad de estas mujeres, es la motivación. En este colectivo de mujeres la motivación de encontrar y mantener un trabajo viene determinada, a su vez, por diversas razones:
 - Necesidad económica: la motivación para buscar trabajo está asociada de forma clara al nivel real de precariedad económica de la persona y a la gravedad percibida por ésta respecto a su situación.
 - Necesidad psicológica: la necesidad de sentirse útil, de romper el aislamiento, de realizarse, es un factor clave en la motivación para que estas mujeres busquen trabajo, especialmente aquéllas que llevan tiempo dedicadas exclusivamente a las tareas domésticas y a la educación de los hijos. Según la psicología, las motivaciones humanas no se limitan a las puramente biológicas sino que las de carácter psicosocial (necesidad de autorrealizarse, propia estimación, sentirse útil, probarse a sí misma, explotar las propias capacidades y potencialidades) son también de gran importancia.

- Disponibilidad real del tiempo: nos encontramos con mujeres que tienen una importante motivación hacia el trabajo que tienen baja disponibilidad real de tiempo.

Alejamiento entre la demanda y la oferta

En los casos estudiados, las empresas buscan (o aceptarían) mujeres que prácticamente no existen (altamente cualificadas, con dedicación absoluta, etc.) y en otras, las mujeres buscan empresas que prácticamente no existen (con horarios flexibles y requisitos de selección de personal que estén al nivel que ellas presentan). Quizá sea éste el «quid de la cuestión» respecto a la disponibilidad para el empleo de las mujeres y sus posibilidades reales de (re) incorporación, permanencia y promoción en el mundo laboral. En este «no hallarse» entre las mujeres y el mercado laboral todos deberían ceder un poco. Es decir, el perfil de las mujeres adaptándose más al mercado laboral, y la sociedad adaptándose a las necesidades de las mujeres y promoviendo la igualdad de oportunidades laborales. Los organismos competentes y el empresariado deberían velar por lo segundo, pero las mujeres también deberían aportar su grano de arena para lo primero.

Desajuste entre los perfiles femeninos ofertados y los demandados por las empresas

Los sectores empresariales, que hemos estudiado en esta investigación, son los más demandados por el colectivo de mujeres y, entre ellos, los que más empleo generan en Andalucía son: comercio, servicios a la comunidad y personales y hostelería (Morales et al., 1994).

Para una posterior intervención de Orientación Laboral es necesario tener en cuenta todos los factores y elementos que inciden en las dos partes del mercado, es decir, tanto en los perfiles femeninos como en las empresas que ofrecen empleo y los perfiles femeninos que aquéllas demandan.

Para ello, nos hemos acercado a la oferta de trabajo que debe estudiarse junto a los sectores que tradicionalmente demandan trabajadores, los nuevos yacimientos de empleo así como los elementos y competencias que se requieren para cada puesto de trabajo en los sectores a los que se dirigen las acciones de desarrollo y promoción del empleo (las características personales, las competencias básicas, relacionales, profesionales, formativas, laborales, etc).

Y, por último, podemos decir que las necesidades de orientación y formación de las empleadas o desempleadas divergen con respecto a las que demanda el mercado de trabajo; por tanto, sus respuestas son inadecuadas de cara a la instrumentación de

las medidas necesarias para la posterior inserción laboral. En este sentido, es necesario definir el perfil de empleabilidad que optimice la inserción laboral y así lo definimos: perfil de empleabilidad como conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos disponibles frente al empleo, formación, aptitudes y capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ella, de tal forma que la sitúan favorablemente ante el sector empresarial en el que quiere insertarse.

Referencias bibliográficas

- AGUIAR y otros (2001): *La situación social de las mujeres en Andalucía 1990-2000*. Estudios 16. Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer.
- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (1976): *Normas sobre tests y manuales educativos y psicológicos*. Madrid:Traducción A. Cordero Pando.
- ARNAL y otros (1992): *Investigación educativa: Fundamentos y Metodología*. Barcelona, Labor.
- ASHTON et al. (1992): *Restructuring the labour market. The implications for youth*. Londres, The MacMillan Press Ltd.
- BAIN, T.; FOTTLER, M. D. (1983): «Male-Female Professionals: A Mode of Career Choice en Industrial Relations. XIX», en P.ALCOBENDAS: *Datos sobre el trabajo de la mujer en España*. Madrid, Centro de Investigaciones sociológicas.
- BARTOLOMÉ, M.; PANCHÓN, C. (1995): «El análisis de contextos educativos diferenciales desde un enfoque cualitativo», en *Revista de Investigación Educativa*, 26, pp. 96-126.
- BENERÍA, L. (1995): *Mujeres y sociedad: nuevos enfoques teóricos y metodológicos*. Barcelona, Universitat de Barcelona.
- BISQUERRA, R. (1998): *Métodos de Investigación Educativa. Guía práctica*. Barcelona, Edic. CEAC.
- BLANCH, J. M.; SALLERAS, M. (1988): «Aspectos del perfil psicosocial del demandante de empleo», en *Actas del II Congreso Nacional de Psicología Social*. Alicante.
- BORDERÍAS, C. y otros (comp.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Fuhem Economía. Icaria.
- BOVER, O. (1997): *Cambios en la Composición del empleo y actividad laboral femenina*. Madrid, Documento de Trabajo nº 9714.

- BUENDÍA EISMAN, L. y otros (1997): *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid, McGraw-Hill.
- CAIN, G. (1996): *Married women in the Labor Force: an economic analysis*. Chicago, University of Chicago Press.
- CARRASCO, C. (1997): *El trabajo doméstico y la reproducción social*. Madrid, Instituto de la Mujer.
- COHEN, L.; LAWRENCE, M. (1990): *Métodos de investigación educativa*. Colección Aula Abierta. Madrid, La Muralla, S.A.
- ESPÍN, J. y otros (1996): «Mujer y orientación: por una orientación para la igualdad de oportunidades», en *Revista de Orientación y Psicopedagogía*, 7, pp. 59-78.
- FORGIONE, G.; PEETERS, V. (1982): «Differences in Job Motivation and Satisfaction Among Female and Male Managers», en *Institute of Human Relations*, nº 18, pp. 101-117.
- GIL GALVÁN, R. (2002): *Necesidades de formación y orientación de las mujeres en el ámbito Sociolaboral*. Sevilla, Excma. Diputación Provincial de Sevilla.
- *La Orientación de las mujeres frente al empleo: estudio comparativo entre los perfiles de empleo ofertados y demandados en el mercado laboral*. Trabajo Inédito-Tesis Doctoral. 2003. Mención Honorífica otorgada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Premio Extraordinario de Doctorado por la Universidad de Sevilla. 2004.
- HAKIM, C. (1981): *Sexual Divisions in the Labour Force: Employment*. Gazette, December.
- HAMMERSLEY, M.; ATKINSON, P. (1994): *Etnografía: métodos de investigación*. Barcelona, Paidós.
- HERNÁNDEZ, P. J. (1995): *La segmentación ocupacional de la mujer como causa de discriminación salarial: un estudio empírico*. Documento de Trabajo nº 7. Universidad de Murcia.
- HERNÁNDEZ, F.; RIBAUD, M. (1989): *Un análisis de la discriminación salarial de las mujeres en España*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- JAHODA, M. (1987): *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Ediciones Morata, S.A.
- LAZEAR, E. P.; ROSEN, S. (1990): «Male-Female wage differentials in job ladders», en *Journal of Labor Economics*, 8, pp. S106-S123.
- LÓPEZ-BARAJAS y otros (1985): *Pedagogía Experimental I. Universidad Nacional de Educación a Distancia*. Madrid.
- MIDDLETON, C. (1994): «El destino común de los «famulae»: las divisiones de género en la historia del trabajo asalariado», en C. BORDERÍAS et al. (comp.): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem Economía. Icaria.

- MORALES y otros (1994): *Necesidades de formación profesional en Andalucía*. Junta de Andalucía. Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales.
- RODRÍGUEZ, A. (ed.) (1996): *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres*. Barcelona, Colección Arcadia.
- STAKE, R. (1994): «Case studies», en N. K. DENZIN; Y. S. LINCOLM (eds.): *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- TORNS, T.; OTROS (1995): *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales. Serie Estudios 43.
- WILCOX, K. (1993): «La etnografía como una metodología y su aplicación al estudio de la escuela», en Velasco; otros: *Lecturas de antropología para educadores*. Madrid, Trotta.