



## **DESCUALIFICACIÓN, ADAPTACIÓN Y RESILIENCIA: COMPRENSIÓN Y ORIENTACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE MUJERES MIGRANTES**

### ***DESKILLING, ADAPTATION, AND RESILIENCE: UNDERSTANDING AND GUIDANCE FOR THE CAREER DEVELOPMENT OF MIGRANT WOMEN***

**Abel Merino-Orozco<sup>1</sup>**

Universidad de Burgos. Facultad de Educación, España

**Miriam Calvo-Ruiz**

Universidad de Burgos. Facultad de Educación, España

**Cristina Di Giusto-Valle**

Universidad de Burgos. Facultad de Educación, España

**Sara Sáez-Velasco**

Universidad de Burgos. Facultad de Educación, España

**Begoña Medina-Gómez**

Universidad de Burgos. Facultad de Educación, España

**Gloria Pérez de Albéniz-Garrote**

Universidad de Burgos. Facultad de Educación, España

**Aída Gutiérrez-García**

Universidad de Burgos. Facultad de Salud, España

---

<sup>1</sup> *Correspondencia:* Abel Merino-Orozco. Correo-e: amoroco@ubu.es

## RESUMEN

La orientación profesional de mujeres migrantes puede saturar entre las complejidades personales del proceso migratorio, las desigualdades y estereotipos de género y el efectismo sistémico estructural de legitimar la feminización de sectores profesionales como los cuidados y tareas domésticas. Este estudio busca la optimización de la orientación en centros socioeducativos desde la comprensión de las necesidades de las mujeres migrantes, identificando y promoviendo la resignificación de competencias clave. Se desarrolla un estudio de caso múltiple que se concreta en 21 entrevistas: 10 mujeres migrantes y 11 profesionales vinculadas a la orientación socioeducativa y laboral, además de la restitución al campo. Los resultados presentan tres categorías emergentes que profundizan sobre la planificación del proceso migratorio, la clave situada personal y la singularidad en la construcción del proyecto profesional. Las expectativas profesionales, que pueden tender a la romantización en destino, afectan a la movilización de esfuerzos en el acceso a recursos, requiriendo una actitud perseverante y resiliente para el cumplimiento de derechos y responsabilidades. Las situaciones de desigualdad y descualificación suponen desafíos que requieren un afrontamiento efectivo para la adaptabilidad profesional. La toma de decisiones se redimensiona temporalmente y tiene anclaje en los roles familiares y de género asumidos, demandando la construcción de una relación socioeducativa cómplice, empática y sostenida en el tiempo para abordar el anhelo de la autodeterminación. Este estudio pone en valor la profundidad de la promoción de la resiliencia sin ánimo de enmascarar las disfunciones sistémicas por garantizar condiciones de equidad para el desarrollo de la carrera.

**Palabras clave:** resiliencia; mujeres migrantes; descualificación; adaptabilidad; proyecto profesional.

## ABSTRACT

Migrant women's career guidance can be compromised by the intricate interplay of migration experiences, gender-based inequalities, stereotypes, and the systemic reinforcement of feminized professional sectors like caregiving and domestic work. This study seeks to enhance guidance services in socio-educational centers by comprehending the specific needs of migrant women and advocating for a redefinition of key competencies. A multiple case study was conducted involving 21 interviews: 10 with migrant women and 11 with socio-educational and labor guidance professionals. Field restitution feedback was incorporated to enhance research credibility. The results reveal three emerging categories: the planning of the migration process, the situated personal context, and the uniqueness of the career project construction. Professional expectations, often romanticized in the destination, impact the mobilization of efforts to access resources, requiring perseverance and resilience to meet rights and responsibilities. Inequality and deskilling present challenges that require effective responses for professional adaptability. Decision-making is temporally redefined and anchored in assumed family and gender roles, requiring the development of a supportive, empathetic, and sustained socio-educational relationship to foster self-determination. This study highlights the importance of promoting resilience while addressing systemic dysfunctions to ensure equitable conditions for career development.

**Key Words:** resilience; migrant women; deskilling; adaptability; professional project.

**Cómo citar este artículo:**

Merino-Orozco, A. Calvo-Ruiz, M., Di Giusto-Valle, C., Sáez-Velasco, S., Medina-Gómez, B., Pérez de Albéniz-Garrote, G. y Gutiérrez-García, A., (2025). Descualificación, adaptación y resiliencia: comprensión y orientación para el desarrollo profesional de mujeres migrantes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 36(2), 170-188. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.36.num.2.2025.41900>

## Introducción

Europa ha sido testigo del aumento más significativo de migrantes internacionales en comparación con otras regiones (IOM, 2024) y demanda una atención específica y efectiva sobre las necesidades expresadas en el Pacto Mundial sobre Refugiados de las Naciones Unidas y el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (Juste, 2019). Los pactos son reafirmados en 2022 y reconocen la migración como un contribuyente positivo al desarrollo de los países en origen y destino, poniendo en valor la promoción de una migración justa y ética en la movilidad laboral, valorización profesional y desarrollo de habilidades, desde la inclusión social (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2018).

La especificidad de los procesos orientadores en mujeres migrantes se comprende desde la desigualdad en los desafíos singulares que enfrentan y su exposición a situaciones de riesgo social (Retamozo y Monteros, 2021), que se acentúan si el nivel socioeconómico es bajo (Chauvin et al. 2023). La migración se ha conceptualizado predominantemente como una experiencia masculina a lo largo de la historia y así se evidencia en los estudios que han sesgado la perspectiva migratoria, reflejando una falta de perspectiva de género (Boyd y Grieco, 2003; Martínez, 2003). De hecho, la presencia de mujeres migrantes suele pasar desapercibida en las esferas sociales, culturales y profesionales, lo que hace necesario un análisis específico de sus roles y las necesidades de apoyo (Cearreta-Innocenti, 2024).

La experiencia migratoria se construye desde las expectativas iniciales y el imaginario sobre las posibilidades profesionales en destino. En términos generales, los países de origen ahondan en la feminización de la pobreza, con altas tasas de desempleo y sistemas políticos que no cubren las necesidades de la población. En ese sentido, la migración emerge como una alternativa hacia una vida mejor (Teresi, 2023). Los roles, expectativas y representaciones de género añaden complejidad a la migración y aumentan el riesgo de victimización para las mujeres migrantes (Rodríguez, 2023). Las mujeres migrantes enfrentan desafíos como la violencia de género, la discriminación y la falta de recursos económicos y sociales que pueden condicionar la toma de decisiones para la migración femenina (Woo, 2007).

La migración femenina añade una axiología vinculada a la bondad, autosacrificio y altruismo. Históricamente, las mujeres han sido vistas como cuidadoras, reflejando amor y cuidado (Gilligan, 1982). Hoy día, se pueden perpetuar estos roles, incluso a distancia, con estructuras patriarcales tradicionales: mujeres encargadas del cuidado de los niños y hombres responsables de aportar ingresos (Scraboni et al., 2014). Este sesgo de género es visible en la literatura histórica y científica, que a menudo resalta el liderazgo masculino en las decisiones migratorias (Nuño y Álvarez, 2017). En destino, las mujeres migrantes mantienen mayor prevalencia de violencia y enfrentan mayores dificultades para acceder y disfrutar sostenidamente de los recursos públicos (Retamozo y Monteros 2021).

En ese sentido, se enfatiza la necesidad de acompañamiento específico ya que, a pesar de las leyes contra la discriminación, las mujeres migrantes enfrentan segregación residencial, dificultando su inclusión social (Gusciute et al., 2020). Específicamente, Domínguez et al. (2021) destacan que las mujeres migrantes enfrentan obstáculos en el mercado de alquiler y riesgos de impago, incluso en viviendas no compartidas. La inseguridad habitacional demanda una reacción estructural y coordinada desde la atención a las necesidades básicas (Gutiérrez-Cueli et al., 2023). De hecho, la discriminación y precariedad disuaden a algunas mujeres migrantes de buscar otros servicios de atención como el asesoramiento jurídico o servicios de salud (Fouskas et al., 2019). O bien, cuando lo hacen, el apoyo se descontextualiza y ajusta a acciones puntuales de eminencia genérica, psicológica o ginecológica (Tantet y Cordel, 2019). Además, las mujeres migrantes suelen enfrentar retrasos, información sesgada, estigma y racismo (Evangelidou et al., 2023). Sus experiencias requieren atención especializada para el duelo migratorio y el estrés sostenido, lo que no se alinea con la atención prestada (Carretero, 2015; Evangelidou et al., 2023).

La vertebración estructural sistémica sitúa las coordenadas y priorizaciones en el desarrollo personal y profesional. En el ámbito laboral, hasta un tercio de las mujeres inmigrantes trabajan en el sector doméstico, caracterizado por condiciones precarias y parte de la economía informal (Briones-Vozmediano et al., 2020). Este sector sufre una crisis debido a la falta de dignidad laboral y la demanda a las trabajadoras de estrategias de supervivencia profesional (Martínez et al., 2021). Las mujeres suelen ocupar empleos temporales y ocasionales debido a barreras como la falta de formación reconocida, experiencia acotada, redes sociales insuficientes y discriminación laboral (Michiels et al., 2021). También enfrentan una brecha salarial de género no relacionada con la productividad. La inestabilidad laboral afecta al arraigo cultural y demanda habilidades como el empoderamiento, el liderazgo y la negociación orientadas a la autoconsciencia y autodeterminación (Chen et al., 2017; Hernández y Vilanova, 2022; Rubin et al., 2008). En este sentido, la participación social y redes de apoyo tienen potencial para mejorar su bienestar (Brey et al., 2023; Flores, 2020).

La orientación laboral académico-profesional, enfocada hacia el desarrollo de la carrera, mantiene un referente fundamental en la búsqueda de empleo (Aneas y Donoso, 2014), que exige adaptación, regulación emocional y un reciclaje continuo formativo y laboral para las personas migrantes (Chen, 2008). La migración implica dejar atrás hogar, familia y experiencias, con nuevas oportunidades en el país de destino, pero también desafíos como la obtención del permiso de trabajo y el acceso a empleos marcados por la precariedad y bajos salarios (Zhang et al., 2022). La planificación previa y el ajuste de expectativas aumentan la autoconfianza (Pocock et al., 2020), si bien ciertas migraciones femeninas, más en la actualidad, ocurren sin consentimiento familiar, subrayando la necesidad de acompañamiento personalizado (Celis y Aierdi, 2015). En este contexto, la orientación académica y laboral debe considerar la adaptabilidad y las aspiraciones únicas de cada mujer migrante, reconociendo su subjetividad para maximizar sus oportunidades profesionales en contexto europeo.

Este estudio pretende comprender las necesidades prioritarias y emergentes en los procesos orientadores académico-profesionales en mujeres migrantes acompañadas en centros socioeducativos, así como las competencias clave a promocionar. La finalidad del estudio se proyecta hacia la optimización de las dinámicas orientadoras desde la singularidad del proceso migratorio, en consideración de las oportunidades, coyunturas en destino y la construcción de un proyecto personal con aspiraciones autodeterminadas.

## Método

El estudio desarrolla un diseño de investigación de estudio de caso múltiple, que se concreta empleando entrevistas semiestructuradas como estrategia metodológica (Sabirón, 2006). La pertinencia del diseño se fundamenta en el abordaje de una realidad específica y compleja en funcionamiento, intrínseca e instrumentalmente definida (Stake, 1995). En este sentido, el apoyo formal a las necesidades de las mujeres migrantes que buscan asistencia se considera un escenario dinámico de relaciones socioeducativas, profesionales y personales (Arraiz y Sabirón, 2012). Las participantes pueden ser definidas, por su singularidad, como unidades de observación (Huberman y Miles, 1991), y, por el objetivo de investigación, se perfila un sentido eminentemente explicativo y transformador (Yin, 2014).

### *Muestra*

La muestra la componen 21 participantes (20 mujeres y 1 hombre). Las entrevistas se realizaron con dos grupos diferentes: el primero incluyó a 10 mujeres migrantes que solicitaron atención a centros socioeducativos en la ciudad de Burgos (España). Cinco de ellas están en proceso de resolución de su situación administrativa, mientras que las otras cinco ya tienen su situación regularizada. El segundo grupo consistió en 11 profesionales que trabajan en centros de orientación sociolaboral o para mujeres con desafíos específicos, incluyendo directoras de entidades sociales y socioeducativas, orientadores laborales, psicólogas, educadores sociales, abogado, y una concejala de Mujer e Igualdad de Género. Los datos personales y demográficos de las participantes fueron anonimizados conforme a las normas del Comité de Bioética de la Universidad de Burgos (IR 10/2022).

El muestreo teórico se consolida en un interés compartido por atender a la diversidad de situaciones y necesidades atendidas en cinco centros socioeducativos de la ciudad y a la disposición voluntaria de las participantes. De hecho, el muestreo surge de un proceso de reflexividad acotado por los objetivos de la investigación, los núcleos de interés y la construcción de la relación socioeducativa entre entrevistadoras y participantes (Flick, 2023). Por tanto, se trata de un muestreo no probabilístico intencional (Melero y Ballesteros, 2019). El proceso de selección del muestreo teórico incluye proporcionar a los agentes responsables la información relevante y obtener los permisos necesarios de la administración involucrada, cumpliendo con un compromiso ético (Bernard, 2017).

### *Instrumentos*

Las 21 entrevistas semiestructuradas dirigen deliberadamente la conversación hacia los núcleos de interés, acotando la divergencia de las entrevistas abiertas, pero sin perder la perspectiva etnográfica de comprensión desde el marco del entrevistado, coproduciendo así nuevos conocimientos (Kvale, 2023). Las entrevistas con las mujeres son individualizadas y realizadas en ambientes tranquilos con el mínimo ruido (Beaud y Weber, 2010). El estudio resalta la simpatía y el sentido de complicidad entre las mujeres participantes y las entrevistadoras, enfatizando en la relación socioeducativa construida y el criterio de cientificidad de credibilidad (Sabirón, 2006). Previo a las entrevistas, se coordinaron áreas de interés comunes y un conjunto de posibles preguntas, entre las mujeres participantes e investigadoras. La planificación de la entrevista

incluye un guion que encadena de manera sucinta los temas a cubrir, con varias preguntas modelo de los núcleos de interés (Kvale, 2023).

Los núcleos de interés se concretan, desde la finalidad y objetivo del estudio, en (1) la comprensión de la planificación y expectativas del proceso migratorio, (2) la regulación emocional, personal y profesional durante el proceso y (3) las claves en la construcción de sus proyectos profesionales. Asimismo, se converge en el interés compartido en la realización del estudio a fin de tratar de contribuir a una mejora en prospectiva de la praxis socioeducativa.

## *Procedimiento*

Cada entrevista se establece un espacio inicial de *rapport* con las participantes para comprender las contingencias cotidianas relacionadas con el tema de investigación (Jachyra et al., 2015). Las entrevistas, que duran entre 30 y 90 minutos, utilizan el *storytelling* como herramienta principal para que los entrevistados desarrollen información de manera natural y casual. Se hace uso de las preguntas de seguimiento para fomentar un diálogo activo (Kvale, 2023). Se evita emitir juicios y victimizaciones, adaptándose a las oportunidades y condiciones propuestas por los colaboradores.

Las 21 entrevistas se realizaron oralmente en español, excepto una que necesitó la participación de un intérprete, durante el curso académico 2023-24, tras planificar la sostenibilidad de espacios para las entrevistas no disruptivos a las dinámicas socioeducativas de los centros y la autorización del Comité de Bioética. Las grabaciones se transcribieron manualmente y fueron compartidas con los centros de apoyo a mujeres inmigrantes, eliminando los extractos que potencialmente comprometían la privacidad de las usuarias. Las precategorías de análisis se construyeron a partir de los datos transcritos en Word, permitiendo una reflexividad inicial y una organización incipiente. Este análisis cíclico permitía el contraste en las siguientes sesiones de entrevista hacia los intereses centrales y dirigir deliberadamente los diálogos (Sabirón, 2006; Stake, 1995). Los datos se incorporaron al software Atlas.ti 9, que facilita la gestión de los datos para la consolidación y definición de las categorías emergentes utilizando el método comparativo constante (Glaser y Strauss, 1967).

La naturaleza semiestructurada de las entrevistas permitió triangular situaciones e interacciones desde diferentes perspectivas y abordar el sesgo de cooptación (Sabirón, 2006; Strobel, 2006). Además, el estudio consideró la transferibilidad científica a contextos sociales equivalentes, enfocándose en la clave situada y la restitución al campo (Richards, 2021; Sabirón, 2006), ya que los resultados del estudio se presentan en reuniones de restitución al campo ajustadas a las posibilidades de cada centro socioeducativo y el acceso restringido a las mujeres migrantes. En estas sesiones sirvieron para triangular, perfilar y terminar de definir las categorizaciones emergentes en los resultados.

## **Resultados**

Las categorías emergentes se clasifican en tres bloques temáticos: la Planificación del proceso migratorio, la Clave situada personal y la Construcción del proyecto profesional. La Planificación del proceso aborda las expectativas de desarrollo profesional, que a menudo se ven frustradas por

la realidad económica y los desafíos legales en el país de destino. La Clave situada personal resalta los desafíos específicos como la desigualdad de género, la descualificación profesional y la necesidad de resiliencia, donde las mujeres enfrentan abusos y discriminación laboral. Finalmente, la Construcción del proyecto incluye la promoción del autoconocimiento y la identificación de oportunidades laborales, destacando la toma de decisiones y del apoyo socioeducativo para lograr un equilibrio entre el bienestar personal y profesional.

**Tabla 1**

*Categorías emergentes*

<b>Planificación del proceso migratorio</b>	<b>Clave situada personal</b>	<b>Construcción del proyecto profesional</b>
Expectativas en el desarrollo de la carrera	Reconocimiento de desigualdades y desafíos	Autoconocimiento
Acceso y sostenibilidad de recursos	Descualificación	Posibilidades entorno laboral
Derechos y Obligaciones	Resiliencia	Adaptabilidad
		Toma de decisiones

*Fuente:* Elaboración propia

### *1. Planificación del proceso migratorio*

La Planificación del proceso aborda las expectativas de desarrollo profesional de las mujeres migrantes, incluyendo el imaginario inicial hasta los procesos de consolidación sociocultural y profesional en destino. Estas expectativas a menudo chocan con la realidad, causando frustración y desajuste emocional. La dimensión económica y los desafíos en la homologación de títulos o la regularización legal influyen en la integración profesional.

#### *1.1 Expectativas en el desarrollo de la carrera*

El ajuste de expectativas en el proceso migratorio tiene continuidad desde la planificación en origen, el proceso migratorio -que puede ser complejo- y la estancia en destino. El proceso migratorio enfrenta el imaginario del desarrollo de una carrera profesional frente a realidad, que puede desencadenar frustración y desajuste emocional.

Mujer 9: Piensas que puedes trabajar teniendo solamente tu pasaporte y cuando llegas aquí sabes que no, que eso es totalmente ilegal. Eso no nos lo informan.

Profesional 6: Yo creo que la mayoría de mujeres migrantes, pues igual el ideal que tienen en este caso de España o de Europa, yo creo que muchas veces son falsas expectativas, ¿me explico? O mayores facilidades de las que luego tienen cuando se encuentran aquí. Un poco es vender el sueño europeo y luego no pueden dedicarse a lo que se piensan.

La dimensión económica emerge como requisito para la estabilidad de la estancia y precipita ritmos para la incorporación profesional. En ocasiones, los procesos de homologación o de regularización pueden complicarse, afectando a las expectativas de carrera. Esto afecta a la priorización de necesidades, donde el empleo se puede situar como requisito para la estancia en destino.

Mujer 8: Cuando tú llegas, ellos te hacen como que la vida era de color rosa aquí. Claro. Ellos no te preparan a la vida que tú vas a enfrentar. Te muestran que como que la vida... Porque tú has salido de África para llegar aquí, pero ellos tienen que prepararte a la vida que está aquí. Que la vida es difícil, que la vida no es fácil como que nosotros lo pensamos (...) Y, al final, una ha conseguido una ayuda de 500 euros o 600 euros. Era feliz porque en África ella nunca ha ganado ese dinero. Pero un año después dice que ya no tienes ayuda. Y la tira para la calle. Tú crees que está aquí, ¿cómo vas a vivir?

Mujer 9: Muchas personas me habían dicho que el homologarme pudiese tardar hasta cuatro años. Tú me dijiste alrededor de dos años y medio. En dos años y medio yo saco otra vez una carrera acá. Entonces, prefiero volver a estudiar (...). Porque si no yo creo que ando muerta en la vida. Entonces, quiero trabajar. Pero quiero trabajar para pagarme estudios, obviamente para ayudar a los míos.

## 1.2 Acceso y sostenibilidad de recursos

El acceso a recursos como permisos de residencia y empleo, atención sanitaria, formación, y apoyo social impacta profundamente en la orientación profesional de las mujeres migrantes. La falta de acceso a estos recursos puede dificultar su inclusión en la sociedad de acogida.

Profesional 7: Porque además empezamos con que están en situaciones irregulares, con lo cual no tienen acceso ni oportunidad (...) y lo poco que conseguimos lo tenemos que pelear como situaciones urgentes.

Pueden agradecer la información y la presentación de herramientas para conocer y acceder a los recursos. Esto incluye entender los procesos burocráticos para obtener permisos, acceder a servicios sociosanitarios, educativos y de orientación laboral, apoyo social, protección jurídica, formación en el idioma local y acceso a la vivienda. Si bien, se demanda una atención continuada, consistente en el tiempo y estructural en la satisfacción de necesidades básicas.

Mujer 6: Un apoyo, una ayuda psicológica, ya que una viene afectada de su situación, lo que he vivido, y luego ya las documentaciones, yo diría. Porque las documentaciones te ayudan a conseguir un curso, un trabajo y cosas, ¿no? Pero lo primero es tener un techo donde te sientas segura, protegida, y no volver a lo malo de donde una estaba.

Profesional 3: Muchas veces estamos ahí sosteniendo hasta que se pueda hacer una derivación y desahogarnos un poco. Y en general yo creo que pasa con todos los especialistas, ¿no? Muchas chicas vienen y necesitamos apoyo porque es evidente que tienen problemas de salud y de salud mental.

## 1.3 Derechos y obligaciones

Las mujeres migrantes, al buscar mejorar su vida en el país de acogida, enfrentan desafíos legales, sociales y culturales que afectan su inclusión social; si bien, mediante legislación internacional y local se procura el respeto y las aspiraciones de igualdad en las oportunidades de desarrollo de la carrera. Especialmente se pone el foco en el uso del idioma y la inclusión en las dinámicas en los entornos socioculturales, académicos y laborales.

Mujer 1: Por mi cuenta, me enteré que para poder entrar en la Universidad era bastante complicado y que necesitaba un nivel de idioma bastante alto. En el centro me ayudaron a aplazar su entrada en la Universidad por un año o así y buscar las formas para mejorar mucho (...) Y si estás en un curso que te enseñan castellano todo el rato aprendiendo, pues llegas a un punto en el que ya no avanzas. Y cuando te cansas y te aburres de todo eso. Lo que necesitas es comunicación, comunicarse con la gente y aquí sí que puedes mejorar tu idioma o cantar y tal, se necesita comunicación en la calle porque también socializas.



Como demanda explícita, se expone que los acuerdos normativos se respeten conforme se legislen y en unos plazos razonables, que no vulneren la estabilidad personal. Especialmente se apunta a la incertidumbre que genera la homologación de títulos y la infravaloración competencial en entornos profesional.

Mujer 5: Me parece muy injusto, total, totalmente injusto. Por ser inmigrante, creo que nosotros también tenemos derecho a hacer, a desempeñar. Nos cuestiona, la verdad es esa. Piensan que por ser inmigrantes no tenemos el suficiente valor también para hacerlo igual que ustedes, con todo el respeto que te mereces. Pues esto es a carta abierta, y por eso te lo digo. Está muy mal no poder ejercer nuestros derechos y todos los esfuerzos en nuestros para venir a desempeñarnos aquí. Si queremos, tenemos que homologar y poner muchas barreras, muchos obstáculos. Si queremos, tenemos que volver a estudiar acá. Y no lo veo viable, no lo veo...

## 2. *Clave situada personal*

La Clave situada personal, como categoría, destaca los desafíos específicos que enfrentan las mujeres migrantes, incluyendo desigualdad de género y descualificación profesional. Estas mujeres a menudo experimentan abusos y discriminación laboral, a veces asumiendo estas injusticias como normales. La falta de reconocimiento y homologación de sus competencias adquiridas en el país de origen conduce a trabajos precarios y poco valorados. Sin embargo, demuestran una notable capacidad de resiliencia, adaptándose y reorientando sus carreras a pesar de los obstáculos estructurales.

### 2.1 *Reconocimiento de desigualdades y desafíos*

La desigualdad de género se mantiene especialmente significada en la condición de mujer migrante y desencadena daños físicos, psicológicos y sociales. El abuso en entornos profesionales, en ocasiones, no trasciende si las mujeres o bien asumen la situación como parte de la normalidad o bien sienten que no les beneficia la denuncia de situaciones de desigualdad. El reconocimiento de un trato desigual, cuando se da, emerge como clave para un análisis autoconsciente en el desarrollo de la carrera.

Mujer 10: Me dijo mi jefe como que te estás inventando todo, me sentí un poco violentada y le dije 'yo no te estoy mintiendo, mira mis pruebas, yo no te estoy mintiendo en ningún caso' (...) tienes que dar muchas explicaciones.

Profesional 5: A mí me genera impotencia que estamos en el siglo XXI, hablamos de que hay una igualdad ya real y es mentira. No existe ni la igualdad real aquí y mucho menos en los países de origen de las mujeres. Estoy harta de algunos atropellos que viven nuestras mujeres y es que, a veces, ni se dan cuenta. Lo tienen como asumido que es normal que salgan perdiendo en las condiciones del trabajo.

Las mujeres migrantes pueden continuar invisibilizadas en las dinámicas socioculturales y profesionales, por lo que, incluso, su desarrollo profesional puede tener áreas ciegas en la priorización de sus necesidades, de modo solidario a su percepción social.

Profesional 11: La política que intentábamos seguir era la de sensibilizar y visibilizar los casos con desigualdades y violencia contra las mujeres migrantes. Quizás era lo más normalizado por la sociedad. Así que sacarlos, un poco, a la palestra, que se hable de ellos, que haya temas de conversación en los que se incluyan este tipo de desigualdades que a lo mejor no los tenemos tan presentes...

## 2.2 Descualificación

Las mujeres migrantes pueden enfrentar desafíos específicos en la búsqueda de empleo por el acceso restringido a ciertos nichos profesionales, que se puede traducir en la precariedad y la discriminación laboral. En ocasiones, estos escenarios se pueden transigir bajo el anhelo de considerarlo una etapa provisional necesaria para la promoción profesional.

Mujer 7: Hablo por mí y por mi madre, la después de estudiar Historia y Geografía de Venezuela. (...) Tengo el conocimiento, pero es que ¿qué voy a hacer con eso? Es que no puedo trabajar, así que hay que ir ganándoselo de poco en poco.

Profesional 2: Te dicen “Ya, pero es que esto es a corto plazo, porque es que tenemos que sobrevivir, tenemos que cotizar por si nos deniegan, tenemos que...”. Te toca hacer un poco de la mala de la película, ponérselo todo feo para que entiendan. Y ese duelo así de estatus sí que lo he vivido mucho.

Mujer 6: Pero es que no nos dan la oportunidad también de mostrar lo que nosotros sabemos, también tenemos de nuestra profesión.

La descualificación trasciende a los problemas de homologación y reconocimiento para imbricarse con los estereotipos étnicos y de género para predisponer espacios profesionales desvalorizados. En ese sentido, los espacios para poder avanzar profesionalmente no se muestran aparentemente.

Entrevistadora: ¿Creéis que la formación que habéis tenido de origen, o las competencias construidas en nuestros países, sirven aquí?

Mujer 4: No, no pienso que esto.

Entrevistadora: ¿Por qué?

Mujer 4: No, porque no son válidas aquí. Porque tú te esfuerzas, te sacrificas en tu país, y no es justo de que tú vengas a este país, por ejemplo. Mi tema es en el ámbito empresarial, turístico, y no me ha servido de nada.

Y solo me ha quedado lo que ustedes me han brindado, limpieza. Lo que a ustedes no les gusta, nos toca realizarlo a nosotros.

Profesional 5: Que cuando se empieza en un sitio, se empieza donde nadie quiere y donde nadie quiere es el cuidado de personas mayores, tristemente, encima en el hogar, ni siquiera en instituciones, porque te piden una titulación a la que no pueden acceder de entrada. Y luego parece que tampoco les valoran esa experiencia más allá del mismo trabajo.

## 2.3 Resiliencia

La superación de experiencias de desigualdad, recurrentes en las historias de vida de las mujeres, se suele traducir en términos de autosuperación y/o resiliencia. Se trata de un sentido autónomo de resiliencia, en tanto que una exposición continuada a obstáculos socioculturales y laborales que desencadenan reacciones de reconstrucción personal y reorientación de la carrera. Las profesionales pueden mostrar sorpresa con la entereza aparente que ciertas mujeres pueden afrontar ciertos desafíos o malas noticias.

Profesional 2: De todas maneras, yo creo que en líneas generales casi todas las personas que atendemos, no sé, o es mi percepción a lo mejor, son súper, súper resilientes, y cuando tú dices... O sea, al final, cuando tú ves los listados de una resolución, por ejemplo, y dices, “joder, le tengo que decir a Fulanita que le van a denegar”, te sientes tú fatal, estás por la noche pensando “joder, mañana cuando se entere...”. Y luego ella no se lo toma tan mal o encima te consuela a ti...

El sentido competencial de resiliencia en el acompañamiento a mujeres migrantes que conviven con duelo o estrés sostenido mantiene una dimensión inexorable en la persistencia temporal. En ese sentido, la resiliencia no se presenta tanto en términos de afrontamiento puntual sobre acontecimientos indeseables, sino en la construcción de un proyecto flexible y abierto a reorientaciones.

Profesional 4: luego la resiliencia que demuestran es bestial, ¿no? Pero es que yo creo que también es verdad que al final esa dureza o esa fortaleza viene detrás porque también la historia que traen consigo o la trayectoria que traen consigo también es muy dura. Inevitablemente hay una pérdida, tanto de origen, y hay una pérdida también de esfuerzo cuando una respuesta es negativa. Y eso hay que también acompañar, hay que trabajar, que podríamos llamarlo incluso hasta un duelo. Y es un punto clave en el momento en el que también nosotros en ese acompañamiento aprovechamos también, tanto en perspectiva como en el momento en el que tenemos respuesta, de trabajar también toda esa ganancia. Y tanto no que lo sea, sino que tomen conciencia también de esa resiliencia que ellos traen consigo, y de ese aprendizaje que esta trayectoria también les ha podido dar y que les sirve para una siguiente etapa.

### *3. Construcción del proyecto*

La categoría Construcción del proyecto destaca la importancia del autoconocimiento, la identificación de oportunidades laborales y la toma de decisiones informadas para las mujeres migrantes. Esta construcción se basa en la exploración de habilidades, intereses y valores personales, permitiendo a las mujeres enfrentar desafíos con confianza y tomar decisiones estratégicas sobre su futuro laboral. A pesar de los desafíos culturales, lingüísticos y de mercado, la adaptabilidad y resiliencia emergen como competencias relevantes. Se subraya la necesidad de una relación socioeducativa que promueva la autodeterminación, ayudando a las mujeres a reorientar sus proyectos de vida y lograr un equilibrio entre el bienestar personal y profesional.

#### *3.1 Autoconocimiento*

La exploración personal de sus habilidades, intereses valores y metas permite identificar oportunidades laborales alineadas con sus capacidades y aspiraciones. Esto les brinda confianza para enfrentar desafíos y tomar decisiones informadas sobre su futuro laboral, promoviendo así su autonomía y empoderamiento en el mercado laboral y la sociedad de acogida.

Mujer 9: Estoy aquí, y ahora tienes que saber explicar por qué estás allí pidiendo ayuda o buscando trabajo, o qué es lo que necesitas, o cuál es tu debilidad, tu vulnerabilidad. Pero hay muchos que no saben expresarse...

La promoción del autoconocimiento en la orientación con mujeres migrantes parece superar el sentido de quiénes son o lo que desean; implica la conjugación de sus intereses y competencias profesionales con las realidades del entorno, con sus expectativas sociales y obligaciones, y a reconocer su valor y potencial particular.

Profesional 5: lo que tenemos que aportar de diferente a las mujeres, nosotras no sólo podemos entrar en esas dinámicas que las mujeres tienen y que la sociedad tiene. Creo que nuestra aportación tiene que ser justamente la contraria, el que vean que hay algo más aparte de la imagen social o sólo la obligación.

### 3.2 Posibilidades en el entorno laboral

La construcción de proyectos académico-profesionales presenta desafíos y oportunidades. El determinismo y prejuicios en la selección de personal o la incertidumbre del mercado laboral son variables que afectan con frecuencia. Esto provoca, en ocasiones, que los centros socioeducativos enfoquen sus formaciones hacia prácticas efectistas o que puedan redundar en una colocación profesional.

Profesional 11: Esas necesidades formativas se tienen que coordinar con las demandas que hay en el mercado laboral de la ciudad. Y hay formaciones que van a estar siempre: el idioma y algunas que ya conocemos y que tienen estereotipos de género...pero hay que avanzar.

La prescripción de una formación regulada puede demandar una reinversión de esfuerzos e ilusiones que requiere una priorización de tareas y responsabilidades de manera sostenida, lo que puede disuadir o generar inseguridad. Las perspectivas profesionales pueden ser poco optimistas con las posibilidades de colocación profesional desde la formación. Si bien, se estimula que una preparación específica puede afianzar un desarrollo de la carrera a medio y largo plazo.

Mujer 3: Me da miedo hasta la FP. Sí, más bien me da miedo hasta la FP porque será que yo tengo el conocimiento para comprender esos temas que yo vaya a estudiar ahí. Incluso eso me da miedo diciéndote lo que yo he visto estudiado ya en mi país, porque no me cubre para, por ejemplo, tú me envías directo a la universidad y yo me sentiría que es una educación superior ¿sabes? Que es diferente y me piden otras cosas a lo que hice.

Mujer 10: Oportunidades hay, en lo que pronto yo quisiera no podría, siempre me toca limpieza, son tres años que tengo y ya hay que lo he estado pensando en la limpieza (...) yo quisiera hacer cursos sanitarios o una enfermería o no sé, algo...

### 3.3 Adaptabilidad

Se definen desafíos para adaptarse al nuevo sistema educativo y laboral, desde las diferencias culturales y lingüísticas a la priorización de necesidades. En ese sentido, el trabajo se consolida como un valor en sí mismo, mientras que el oportunismo profesional se erige como anhelo que se puede subsumir a la necesidad de trabajar.

Mujer 2: Estoy negada a hacer cosas porque no sé qué hacer, no tengo planes. Estoy buscando lo que me gusta es como hacer la decisión de qué me gusta porque realmente no lo sé, llegas y, bueno, “esto es lo que hay para ti”.

Mujer 4: Me preocupa un poquito las oportunidades de trabajo. Que una diga ‘ay, este trabajo me encanta, me fascina’ o hay oportunidades de trabajo donde tú dices ‘bueno, estoy aquí por el dinero’, porque más que el dinero que hace falta de un trabajo que digo ‘ay, esto me gusta esto me gusta hacer’ porque claro después me aburro (...) esto es el dinero: ya pagué la casa, la comida o el alquiler, pero como te digo, trabajo como vocación del corazón es lo que de verdad me gustaría tener, hasta más claro que pagar mis cuentas.

La priorización laboral puede demandar una estructuración de las dinámicas personales y familiares, que pueden afectar a la autoestima social, especialmente si se proviene de un estatus socio-profesional privilegiado en origen.

Mujer 7: Como persona, sí me adapto. Pues, además, por agradecimiento, primeramente, a lo que ustedes hacen por mí y a las oportunidades que se me ofrecen. Y pues lo hago, trato de adaptarme, o sea, de realizar los quehaceres y adaptarme al horario que me toque.

Profesional 2: Yo lo que más veo es el adaptarse a ese duelo del estatus social, digamos ¿no? Eso, el de “bueno, yo he llegado aquí y quiero... Yo en mi país era abogada, médico, piloto...”, lo que sea, y darte con la realidad de “mira, tienes que probar, para probar tienes que coger no sé qué, apostillarla, traducirla, patatín, patatán”. Es una cosa a largo plazo, o sea, “tú vas a ser médico, pero a

largo plazo ¿no? ¿Qué vas a hacer mientras?”. Es muy difícil, sobre todo en estos países que a lo mejor el estatus social es muy importante.

### 3.4 Toma de decisiones

La concreción de un plan de acción en el desarrollo de la carrera de mujeres migrantes implica convertir reflexiones en acciones concretas y estratégicas. La toma de decisiones informadas se consolida desde el desarrollo competencias personales y profesionales; si bien, continúa situada en ciertos roles familiares y de género que condicionan la autodeterminación. La relación socioeducativa cómplice y situada en la realidad de las familias facilita la movilización de dinámicas orientadoras para la promoción de la autodeterminación.

Profesional 9: A nosotras nos ocurre que vemos que el hombre se siente como menos hombre si es la mujer la que lleva el dinero a casa, porque sus padres le enseñaron que él tenía que mantener a su mujer y a sus hijos. Entonces es un poco... Si yo sugiero que es mejor que trabaje la mujer porque hay más y mejores oportunidades o porque creo que era lo mejor... Por supuesto, siempre ellos van a tomar la decisión, ¿no? Pero si yo creo que es el mejor proceso para esa familia, yo sí lo sugiero. Sin juzgar y sin presionar y sin... desde el “mira, yo haría esto... Si yo fuera tú, haría esto en este momento”. Para eso me tengo que ganar la confianza de toda la familia.

La responsabilidad de las decisiones profesionales afecta integralmente el proyecto de vida de las personas, por lo que implica un plan de acción consecuente y realista. El empoderamiento se orienta a unas metas de realización profesional y bienestar personal y/o familiar.

Mujer 4: Me veo como que quisiera expandirme más allá de lo que he tenido de camarera, por ejemplo, en algo que me guste. Lo que no sé es qué o dónde, pero si me preocupa el hecho de no quedarme solo en un trabajo por mantenerme, sino que más allá.

Profesional 1: Yo sí que creo que algo que nos diferencia y que creo que es muy importante y que siempre trabajamos es el no asistencialismo, el que las personas sean autónomas.

Profesional 5: No tanto redirigiendo: el tener la capacidad de que ellas mismas reorienten. O sea, el no ser tampoco ingenuas en el acompañamiento a las mujeres: “me están diciendo esto es blanco, pues yo me lo creo que es blanco”, pero a lo mejor no es blanco y ella no lo ve blanco, aunque me esté diciendo que es blanco. Entonces, también el tener la capacidad de adelantarte por la observación y las experiencias, por cómo se mueve, por comentarios que hace en otros momentos y en otros lugares e ir acompañándola en esa toma de decisiones.

## Conclusiones y Discusión

Las categorías emergentes presentan las particularidades de los procesos orientadores para el desarrollo de la carrera de mujeres migrantes, incorporando referentes deontológicos, habilidades y conocimientos genéricos, áreas de especialización y núcleos competenciales (Hiebert, 2014); donde se destaca la regulación de expectativas, la resiliencia, la adaptabilidad y la toma de decisiones. La presentación de las categorías es mutuamente dependiente, en tanto que las fases en la construcción del proyecto vital y profesional se vinculan a la clave situada de cada historia de vida (Arraiz y Sabirón, 2012) y a la singularidad de la planificación del proceso migratorio (Retamozo y Montero, 2021), que se adereza con la desigualdad de género y la perpetuación de roles familiares y de género (Cearreta-Innocenti, 2024).

La primera categoría de análisis se centra en la Planificación del proceso migratorio, que se emprende desde el imaginario construido en origen de la experiencia y las posibilidades profesionales. En ese sentido, el trabajo, además de constituirse como un fin en sí mismo (Anea y Donoso, 2014), se consolida como una necesidad para el sustento económico (Teresi, 2023). La complejidad de armonización de las expectativas, referentes, emociones y disposiciones en destino compromete las posibilidades de un desarrollo de la carrera emancipado (Rodríguez, 2023). En ese sentido, a pesar de que el acceso a los recursos debiera atenderse en destino en condiciones de igualdad, los resultados revelan que se mantienen disposiciones estructuralmente disuasorias en el acceso a los recursos (vivienda, salud, administración, etc.) y/o que pueden prestar una atención puntual que no es pertinente a las necesidades de acompañamiento en un proceso vital (Retamozo y Monteros 2021). Especialmente, se destaca el estrés sostenido y el duelo migratorio como claves singulares a considerar en el acompañamiento a mujeres migrantes, lo que demanda una atención diligente y continuada en el tiempo (Carretero, 2015; Evangelidou et al., 2023; Tantet y Cordel, 2019;). De hecho, leyes internacionales y nacionales reconocen sus derechos, como acceso a la salud, educación y protección legal. La Declaración de Nueva York (ONU, 2016) subraya la no discriminación y el respeto a las leyes locales, mientras que, a nivel nacional, en España, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación obliga a los poderes públicos a promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

En este sentido, la demanda explícita es nítida. Un mínimo estructural implica el respeto a las leyes, considerando unos plazos razonables en las demandas y resoluciones, así como un trato empático y amable en las formas. A este respecto, se enfatiza que la promoción de la competencia de la resiliencia, que resulta necesaria en sentido orgánico, no enmascare las disfunciones institucionales y sistémicas.

Bajo esta premisa se presenta la segunda categoría, Clave situada personal. Así, a pesar de que se considera que el reconocimiento de situaciones de desigualdad y discriminación pueden construir una base para el empoderamiento y, por tanto, habría de promocionarse (Chen et al., 2017; Hernández y Vilanova, 2022; Rubin et al., 2008), paralelamente se ha de mantener espacios profesionales de coordinación para eludir la revictimización (Martínez, 2016). La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género dispone las bases para orientar la protección real que garantice cualquier abuso o violación de sus derechos fundamentales, destacando la educación como clave en la prevención, promoviendo valores de igualdad y respeto (Abril, 2015).

Los resultados arrojan que la descualificación profesional es sistémica y que trasciende a la falta de equivalencias en la homologación de títulos. La descualificación de las mujeres afecta a su rol en los empleos y a sus posibilidades de desarrollo. En consecuencia, afecta a la brecha salarial de género (Michiels et al., 2021), a la perpetuación de roles de género y la feminización de sectores profesionales como los cuidados y las tareas domésticas, que se legitiman en su precarización estructural (Briones-Vozmediano et al., 2020). Asimismo, afecta a la inclusión social de las mujeres y a sus posibilidades de desarrollo de la carrera (Gusciute et al., 2020)

Asimismo, la resiliencia emerge como consecuencia casi natural en trayectorias vitales complejas. La resiliencia de las mujeres migrantes se resignifica como capacidad de una persona o grupo para enfrentar la adversidad, recuperarse y salir fortalecidos, ampliando la capacidad a una disposición sostenida en el tiempo, donde aflora la perseverancia, especialmente en el sentido profesional. La promoción de la resiliencia tiene transferencia a situaciones de desprotección puede facilitar la regulación de factores de riesgo y protección, variando a lo largo de la vida (Grotberg, 2006).

Finalmente, la tercera categoría, construcción del proyecto, aborda el autoconocimiento de las mujeres migrante como clave genuina para movilizar un plan flexible, responsable y abierto. El autoconocimiento se orienta a la autoprotección personal (Hernández y Vilanova, 2022) y a la emancipación de referentes personales, respecto a los roles y responsabilidades asumidas

profesional y familiarmente, pues los resultados describen que la toma de decisiones continúa anclada en ciertos estereotipos de género y de eminencia patriarcal (Woo, 2007). Esto demanda unos procesos de acompañamiento sostenidos en el tiempo, que incorporen la regulación emocional, incluso la disonancia cognitiva que genera el desajuste de expectativas, pues este proceso de planificación continua tiene potencial para aumentar la autoconfianza personal (Pocock et al., 2020) y puede proyectarse hacia un sentido de autodeterminación, que en los resultados únicamente se expresa como un deseo. Esta categoría también se vertebra desde las limitaciones profesionales, especialmente en el inicio de las carreras, que demandan una maduración del oportunismo vocacional (Romero, 2004). Asimismo, el valor del trabajo trasciende a las necesidades personales y puede exigir una priorización, lo que puede implicar una adaptabilidad profesional, que exige que la construcción del proyecto profesional se movilice desde el ejercicio laboral y las condiciones de precariedad y desvalorización que los resultados describen. La participación social y las redes de apoyo pueden ejercer como estrategias para el bienestar profesional (Brey et al., 2023; Flores, 2020). Estas ideas abren potencial para la prospectiva sobre las posibilidades de la promoción de la competencia emprendedora en mujeres migrantes. De manera transversal, y como idea latente, emerge el sentido del uso profesional del lenguaje, con potencial para la revictimización en los colectivos que se puede denominar como vulnerables (o vulnerabilizados). El uso del lenguaje es relevante y debe ser considerado por los profesionales, ya que la ambigüedad o asimetría de ciertos constructos sociales puede desviar la atención del apoyo socioeducativo proactivo que se desea brindar en condiciones de igualdad de género (National Collaborating Centre for Determinants of Health, 2023).

Los resultados y discusión de este trabajo pretenden contribuir a la comprensión y avance proporcionando un marco referencial de análisis del desarrollo profesional de mujeres migrantes; si bien, el potencial de la transferencia a otros escenarios socioeducativos se acota a la clave situada de la realidad de las participantes en sus dinámicas en su contexto geográfico. Se destaca la importancia de la planificación, la resiliencia y la adaptabilidad, y se subraya la necesidad de políticas y programas de apoyo más efectivos, basados en la regulación de expectativas y la toma de decisiones informadas. Además, se profundiza en la persistencia de desigualdades de género y la descualificación profesional, lo que puede guiar investigaciones futuras y la implementación de medidas para mejorar la inclusión y el desarrollo profesional de este colectivo. Asimismo, se abre prospectiva a futuros estudios podría identificar áreas de intervención para atender las dificultades vividas por este colectivo.

## Referencias bibliográficas

- Abril, M.L. (2015). La interpretación en contextos de violencia de género con referencia al caso español. *TRANS. Revista de Traductología*, 19(1), 77-94. <https://doi.org/10.24310/TRANS.2015.v1i19.2093>
- Aneas, A. y Donoso, T. (2014). Estudio sobre los procesos de integración laboral de los inmigrantes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 19(1), 51-60. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.19.num.1.2008.11406>
- Arraiz, A. y Sabirón, F. (2012). Orientación para el aprendizaje a lo largo de la vida: modelos y tendencias. Mira.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2018, 19 de diciembre). *Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular*. A/RES/73/195. <https://www.ohchr.org/es/migration/global-compact-safe-orderly-and-regular-migration-gcm>

- Beaud, S. y Weber, F. (2010). *Guide de l'enquête de terrain (4ªEd.)*. La Découverte.
- Bernard, H. R. (2017). *Research methods in anthropology: qualitative and quantitative approaches (6ª Ed.)*. AltaMira Press.
- Boyd, M. y Grieco, E. (2003). Women and migration: Incorporating gender into international migration theory. *The online journal of the migration policy institute, march 1, 2003*. <https://www.migrationpolicy.org/article/women-and-migration-incorporating-gender-international-migration-theory>
- Brey, E., Gómez, M.V. y Domínguez, M. (2023). Redes de apoyo y arraigos locales en mujeres de barrios vulnerables de la Comunidad de Madrid. *Revista Española de Sociología*, 32(4), a187. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2023.187>
- Briones-Vozmediano, E., Rivas-Quarneti, N., Gea-Sánchez, M., Bover-Bover, A., Carbonero, M. A. y Gastaldo, D. (2020). The Health Consequences of Neocolonialism for Latin American Immigrant Women Working as Caregivers in Spain: A Multisite Qualitative Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8278. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218278>
- Carretero, A. (2015). *Migraciones y género. La feminización de la migración transnacional*. Junta de Andalucía. [https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/migraciones\\_genero.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/migraciones_genero.pdf)
- Cearreta-Innocenti, T. (2024). Life at the Margins: Women's Everyday Practices as Resistance in a Working-Class Neighbourhood in Barcelona. En H. Gülen, C. Sungur y A. Yeşilyurt (Eds.) *At the Frontiers of Everyday Life*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-46580-2\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-031-46580-2_10)
- Celis, R. y Aierdi, X. (2015). *¿Migración o desplazamiento forzado? Las causas de los movimientos de población a debate*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Chauvin, S., Robledo, M. S., Koren, T., y Illidge, J. (2023). Class, mobility and inequality in the lives of same-sex couples with mixed legal statuses. En A. Andrikopoulos, J. Moret y J. Dahinden (Eds). *Cross-Border Marriages* (pp. 106-122). Routledge.
- Chen, C.P. (2008). Career Guidance with Immigrants. En J.A. Athanasou y R. Van Esbroeck (Eds). *International Handbook of Career Guidance*. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8\\_21](https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_21)
- Chen, H., Chen, J. y Yu, W. (2017). Influence factors on gender wage gap: Evidences from chinese household income project survey. *In Forum for Social Economics*, 46(4), 371-395. <https://doi.org/10.1080/07360932.2017.1356346>
- Domínguez, M., Brey, E., Monguí, M.M., Ezquiaga, A. y Cáceres, P. (2021) *Vivienda y vulnerabilidad. Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico*. Universidad Complutense de Madrid.
- Evangelidou, S., Cuxart-Graell, A., Qureshi, A., Gionakis, N., Roumelioti, N., Samara, S., ... Serre-Delcor, N. (2023). Structural and Intercultural Factors to Health Outcomes and Healthcare Access among Migrant Women in Spain and Greece: A Grounded Theory Approach. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/15562948.2023.2206366>
- Flick, U. (2023). *Introducción a investigación cualitativa (6ª Ed)*. Morata.
- Flores, J. (2020). Proyecto migratorio y realidad social: construcción de redes sociales de las mujeres inmigrantes en España. *Revista Humanismo y Cambio Social*, 15, 12-29. <https://doi.org/10.5377/hcs.v0i15.9896>



- Fouskas, T., Gikopoulou, P., Ioannidi, E. y Koulterakis, G. (2019). Género, migración femenina transnacional y trabajo doméstico en Grecia. *Collectivus, Revista de Ciencias Sociales*, 6(1), 99-134. <https://doi.org/10.15648/Coll.1.2019.7>
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice. Psychological theory and women's development*. Harvard University Press.
- Glaser, B. y A. Strauss. (1967). *The discovery of Grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine Publishing.
- Grotberg, E. H. (2006). ¿Qué entendemos por resiliencia? ¿Cómo promoverla? ¿Cómo utilizarla? En E.H. Grotberg, (Comp.), *La resiliencia en el mundo de hoy* (pp. 17-68). Gedisa.
- Gusciute, E., Mühlau, P. y Layte, R. (2020). Discrimination in the rental housing market: a field experiment in Ireland. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-22. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1813017>
- Gutiérrez-Cueli, I., Gil, J., Martínez, M.A. y García-Bernardos, Á. (2023). The Housing Struggle of Working-Class Migrant Women in Spain Through a Double Horizon of Political Temporality. *Housing Theory & Society*, 1-21. <https://doi.org/10.1080/14036096.2023.2288229>.
- Hernández, C. y Vilanova, P. (2022). Mujeres latinoamericanas inmigrantes en España: experiencias de racismo y asimilación. *Derecho PUCP*, 89, 77-112. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.202202.003>
- Hiebert, B. (2014). Competencias necesarias para proporcionar Servicios de orientación de calidad: directrices canadienses para el Desarrollo de la Carrera. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 11(19), 5-19. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.11.num.19.2000.11321>
- Huberman, A.M. y Miles, M.B. (1991). *Analyse des données qualitatives (Recueil de nouvelles méthodes)*. ERPI Universidad De Boeck.
- International Organization for Migration (2024). *World Migration Report 2024*. IOM UN Migration. <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2024>
- Jachyra, P., Atkinson, M. y Washiya, (2015). 'Who are you, and what are you doing here': methodological considerations in ethnographic Health and Physical Education research. *Ethnography and Education*, 10(2), 242-261. <https://doi.org/10.1080/17457823.2015.1018290>
- Jefatura del Estado (2022, 12 de julio). Ley Orgánica 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado, 167.
- Jefatura del Estado (2004, 28 de diciembre). Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado, 313.
- Juste, J. (2019). El Derecho internacional de las migraciones: entre la crisis y la renovación. *Anuario español de derecho internacional*, 35, 535-551. <https://doi.org/10.15581/010.35.535-551>
- Kvale, F. (2023). *Las entrevistas en investigación cualitativa (5ª Ed.)*. Morata.
- Martínez, I. (2016). Construcción de una pedagogía feminista para una ciudadanía transformadora y contrahegemónica. *Foro de educación*, 20, 129-151. <http://dx.doi.org/10.14516/fde.2016.014.020.008>

- Martínez, J. (2003). *El mapa migratorio de América Latina y el Caribe, las mujeres y el género*. ONU. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/7182>
- Martínez, L., Sánchez, V., Hermoso, A. y Azcona, A. (2021). ¿Vulneradas por las crisis o vulnerables en continua crisis? Análisis de las condiciones de vida y empleo de las mujeres migrantes en el trabajo doméstico y de cuidados en un contexto de pandemia. *Migraciones. Publicación del instituto universitario de estudios sobre migraciones*, 53, 115–142. <https://doi.org/10.14422/mig.i53y2021.005>
- Melero, H. y Ballesteros, B. (2019). El estudio de caso aplicado en el proceso de intervención socioeducativa. En B. Ballesteros (Coord.). *Investigación Social desde la práctica educativa* (pp. 267-303). Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Michiels, S., Nordman, C. J. y Seetahul, S. (2021). Many Rivers to Cross: Social Identity, Cognition, and Labor Mobility in Rural India. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 697(1), 66-80. <https://doi-org.ubues.idm.oclc.org/10.1177/00027162211055990>
- National Collaborating Centre for Determinants of Health (2023) *Let's Talk: Language of health equity*. NCCDH.
- Nuño, L. y Álvarez, E. (2017). Androcentrismo académico: la ficción de un conocimiento neutral. En M.J. Iglesias e I. Lozano (Coords.). *La (in)visibilidad de las mujeres en la Educación Superior: retos y desafíos en la Academia* (pp. 279-297). <http://dx.doi.org/10.14198/fem.2017.29.11>
- Organización de las Naciones Unidas. (2016). Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes. Recuperado de <https://www.acnur.org/es-es/declaracion-de-nueva-york-para-los-refugiados-y-los-migrantes>
- Pocock, N. S., Kiss, L., Dash, M., Mak, J. y Zimmerman, C. (2020). Challenges to pre-migration interventions to prevent human trafficking: Results from a before-and-after learning assessment of training for prospective female migrants in Odisha, India. *PLoS one*, 15(9), e0238778. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238778>
- Retamozo, T., y Monteros, S. (2021). *Tirar del hilo: Historias de mujeres migradas supervivientes de violencia machista*. AECID.
- Richards, L. (2021). *Handling qualitative data. A practical guide* (4ª Ed.). Sage.
- Rodríguez, V. (2023). Implicaciones psicosociales del riesgo de victimización de las mujeres migrantes marroquíes en España. *Cuadernos de RES PUBLICA en derecho y criminología*, 2(junio), 57-68. <https://doi.org/10.46661/respublica.8294>
- Rubin J., Rendall M.S., Rabinovich L., Tsang F., van Oranje-Nassau C. y Janta B. (2008). *Migrant women in the European labour force: Current situation and future prospects*. RAND Corporation. [https://www.rand.org/pubs/technical\\_reports/TR591.html](https://www.rand.org/pubs/technical_reports/TR591.html)
- Sabirón, F. (2006). *Métodos de investigación etnográfica en Ciencias Sociales*. Mira.
- Scraboni, E., Malapit, H.J., Quisumbing, A.R. y Ahmed, A.U. (2014). Women's Empowerment in Agriculture: What Role for Food Security in Bangladesh? *World development*, 61, 11-52. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2014.03.025>
- Stake, R.E. (1995). *The art of case study research*. Sage.

- Strobel, K.M. (2006). Portrait of an Ethnographic Artist. Review Essay. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 7(2), Art. 43. <https://doi.org/10.17169/fqs-7.2.114>
- Tantet, C. y Cordel, H. (2019). Violences faites aux femmes migrantes: mieux les repérer. Elles ne cessent pas à l'arrivée en France. *La Revue du praticien*, 69(6), 676-678.
- Teresi, V.M. (2023). *La trata de mujeres en España*. Los libros de la Catarata.
- Woo, O. (2007). La migración de las mujeres ¿un proyecto individual o familiar? *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 15(29): 0-3. <https://remhu.csem.org.br/index.php/remhu/article/view/56>
- Yin, R.K. (2014). *Case study research: Design and methods* (5ª ed.). Sage.
- Zhang, H., Nardon, L. y Sears, G.J. (2022). Migrant workers in precarious employment. *Equality, Diversity and Inclusion*, 41(2), 254-272. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2021-0018>

**Fecha de entrada:** 22 de julio de 2024

**Fecha de revisión:** 4 de febrero de 2025

**Fecha de aceptación:** 19 de marzo de 2025