

**Construcción del proyecto laboral de cuatro personas en condición de desempleo.
Un análisis desde el nuevo paradigma de trabajo y la Orientación Laboral**

Tesis presentada en la
División de Educación para el Trabajo
Centro de Investigación y Docencia en Educación
Universidad Nacional

Para optar al grado de Licenciatura en
Orientación

María Fernanda Mata Valverde

Agnes P. Wohl Jiménez

Junio, 2019

**Construcción del proyecto laboral de cuatro personas en condición de desempleo.
Un análisis desde el nuevo paradigma de trabajo y la Orientación Laboral**

Tesis presentada en la
División de Educación para el Trabajo
Centro de Investigación y Docencia en Educación
Universidad Nacional

Para optar al grado de Licenciatura en
Orientación

María Fernanda Mata Valverde

Agnes P. Wohl Jiménez

Junio, 2019

Construcción del proyecto laboral de cuatro personas en condición de desempleo. Un análisis desde el nuevo paradigma de trabajo y la Orientación Laboral

María Fernanda Mata Valverde

Agnes Patricia Wohl Jiménez

APROBADO POR:

Tutora del Trabajo Final de Graduación


Dra. Mercedes Gómez Salgado

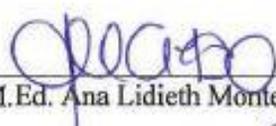
Lector


M.Sc. Josué Jiménez Ulate

Lector


M.Sc. Osvaldo Murillo Aguilar

Representación del Decanato


M.Ed. Ana Lidieth Montes Rodríguez

Representante Dirección de Unidad Académica


M.Sc. Víctor Villalobos Benavides

Dedicatoria

A Dios primeramente por ser el pilar fundamental de mi vida, por guiarme y darme sabiduría, paciencia y entrega en este proceso.

A mis padres Carlos y Teresita por siempre apoyarme en mis estudios, por su amor y entrega. Así como a mi hermano Carlos por aconsejarme he influir positivamente en mis decisiones profesionales.

A mi amiga y compañera de tesis Agnes por su dedicación, amor, paciencia y compromiso en este trabajo. Y finalmente a mi novio Carlos Eduardo por motivarme a seguir adelante y darme palabras de aliento para concluir este proceso de la mejor manera.

Los amo.

María Fernanda Mata Valverde.

Quisiera dedicar este trabajo de investigación a primeramente a la mujer a la cual le debo todo y le dedico todo, mi madre. Quien a lo largo de toda mi vida ha sido un pilar de lucha y un ejemplo de superación. Quien a punta de cafecitos y consejos de motivación me reconforto y me brindo fuerzas para seguir. Así como a mis hermanas Susan, Angie, Fulvia y Carla. Por su sororidad y por ser ejemplo de superación y lucha ante las adversidades de la vida.

A mis sobrinos y sobrinas para que esto les sirva de motivación para llegar a ser excelentes profesionales. Especialmente a Charlotte quien con su dulzura me brindaba aire.

Y a Walter, por su paciencia y compartir conmigo su sabiduría, para inspirarme y motivarme a crear todos los días una versión mejor de mí cada día. Por reconstruirme y reconfortarme con su amor en momentos en que todo parecía complicarse.

Agnes P. Wohl Jiménez.

Agradecimiento

A Dios primera y primordialmente quien es el pilar de esta investigación. Sin su acompañamiento y misericordia no hubiese sido posible el alcanzar esta meta.

Seguidamente, quisiéramos agradecer a nuestra tutora de tesis la Dra. Mercedes Gómez Salgado por su valiosa guía y acompañamiento en este proceso. Por creer en nosotras y en nuestra capacidad para llevar a cabo este trabajo de investigación.

A nuestros lectores, los M.Sc. Josué y M.Sc. Osvaldo, por brindarnos siempre un espacio de su tiempo para leernos y enriquecernos con sus conocimientos. Los cuales fueron aportes que sin duda nos nutrieron y marcaron un antes así como un después en nuestras vidas profesionales.

Así como, quisiéramos extender un especial agradecimiento a las cuatro personas en condición de desempleo y a las cuatro personas expertas que brindaron su valioso tiempo y experticia para enriquecer este proceso.

A la Universidad Nacional y la División de Educación para el Trabajo, por formarnos, instruirnos y capacitarnos a través de sus mejores profesionales en esta hermosa profesión que es la Orientación.

Y a todas las personas que de una manera u otra en nuestros diferentes ambientes de interacción se hicieron presentes y nos brindaron su aporte así como apoyo en estos años de trabajo. Especialmente a nuestras amigas y colegas Lina Álvarez, Natasha Ramírez y Juliana Bermúdez, quienes fueron empáticas, nos motivaron y contribuyeron a hacer realidad este sueño.

Estamos muy agradecidas.

María Fernanda Mata Valverde y Agnes P. Wohl Jiménez

Resumen

Mata, M. y Wohl, A. Construcción del proyecto laboral de cuatro personas en condición de desempleo. Un análisis desde el nuevo paradigma de trabajo y la Orientación Laboral

La presente investigación tiene como propósito analizar la construcción del proyecto laboral de las personas en condición de desempleo en Costa Rica en el año 2018. Para ello, la exposición de datos consta de los avances que ha vivido el plano del trabajo y los procesos de adaptación de las personas según espacio y tiempo. En cuanto al marco referencial, existe un ordenamiento sistemático de conceptos que son esenciales para conocer acerca de la relación entre el trabajo, el hombre y la sociedad en el proceso de construcción del mercado de trabajo. Por su parte, la metodología se fundamentó en el paradigma naturalista y en el método cualitativo bajo un enfoque fenomenológico por lo que el análisis de datos se desarrolló con base al Análisis progresivo de Taylor y Bogdan (1987). Información que fue recopilada por medio de dos instrumentos que fueron aplicados a las poblaciones que fueron seleccionadas en esta investigación, los cuales fueron; grupo focal (para personas desempleadas) y entrevista semiestructurada (para muestra de expertos). Causa a través de la cual se logró evidenciar que el proceso de construcción del proyecto laboral es una medida u herramienta alcance de las personas en condición de desempleo, a través de la cual se realizan reflexiones de forma personal y social en relación a las metas laborales que poseen las personas.

Palabras clave: *personas en condición de desempleo, proyectos laborales, contexto laboral, experiencias de vida.*

Tabla de contenido

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	v
Tabla de contenido	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Lista de abreviaturas	xi
Capítulo I	1
Introducción	1
Tema	2
Justificación	2
Estado de la cuestión	8
Planteamiento del problema y formulación del problema	15
Formulación del problema	18
Objetivos	18
Objetivo general	18
Objetivos específicos	18
Alcances y límites	18
Alcances	19
Límites	19
Capítulo II	20
Marco Referencial	20
Teorías evolutivas del ser humano	21
Tarea	24
La sociedad del conocimiento y el trabajo	25
Paradigmas laborales	31
Funciones del proyecto laboral desde la Orientación.	51
Capítulo III	62
Marco Metodológico	62
Paradigma de la investigación	62

Enfoque investigativo	63
Tipo de investigación	65
Personas participantes	67
Temas por explorar	70
Instrumentos utilizados	74
Estrategias metodológicas	75
<i>Categorías de análisis</i>	89
<i>Consideraciones Éticas</i>	95
Triangulación de la información	96
Capítulo IV	98
Análisis de resultados	98
Categoría 1: proceso de conocimiento del contexto laboral	99
Categoría 2: Elementos que influyen en la construcción del proyecto laboral	106
Categoría 3: Proceso de construcción del proyecto laboral desde la experiencia de vida	124
Capítulo V	139
Conclusiones	139
Capítulo VI	143
Recomendación	143
Apéndices	164
<i>Apéndice A</i>	164
<i>Apéndice B</i>	166
<i>Entrevista Semiestructurada</i>	166
<i>Grupo Focal</i>	167
<i>Apéndice D</i>	168
<i>Descripción de información de población experta.</i>	168
<i>Apéndice E</i>	172
<i>Tabla etnográfica de datos expertos</i>	172
<i>Apéndice F</i>	176
<i>Nuestros propios supuestos.</i>	176
<i>Apéndice G</i>	177
<i>Informe para participantes de grupo focal</i>	177

Índice de tablas

Tabla 1		
<i>Tareas del desarrollo previas a la construcción de la identidad</i>		23
Tabla 2		
<i>Temas por explorar de desempleo</i>		69
Tabla 3		
<i>Temas por explorar de proyectos laborales</i>		71
Tabla 4		
<i>Descripción de grupo focal</i>		77
Tabla 5		
<i>Descripcion de población participante</i>		82
Tabla 6		
<i>Categorías de análisis</i>		87
Tabla 7		
<i>Descripción de población participante por resultados</i>		101
Tabla 8		
<i>Factores internos y externos que influyen en el proyecto laboral</i>		115

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Modelo DOTS. Elaboración propia con base en documento emitido por Liverpool University (2018, p.1)	48
<i>Figura 2.</i> Pirámide de Necesidades de Maslow. Jerarquía de necesidades humanas. Tomado de García (2018)	61
<i>Figura 3.</i> Descripción de la información.	78
<i>Figura 4.</i> Ejemplo de transcripción de datos de personas expertas.	82
<i>Figura 5.</i> Ejemplo de separación de los datos por categorías	84
<i>Figura 6.</i> Ejemplo de tablas de conceptos concretos brindado por las personas participantes	86
<i>Figura 7.</i> Nuestros propios supuestos.	88
<i>Figura 8.</i> Nivel de afectación de autoestima por condición de desempleo.	109
<i>Figura 9.</i> Metas del proyecto laboral ligadas al emprendimiento.	117
<i>Figura 10.</i> Clasificación personal por etnografía	127
<i>Figura 11.</i> .Dimensiones del cuestionamiento en la construcción de proyectos laborales. Elaboración propia a partir de Rodríguez (2003)	134
<i>Figura 12.</i> .Equivalencias del proyecto laboral. Elaboración propia de análisis de datos aportados de personas participantes	136

Lista de abreviaturas

CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CINDE	Coalición de Iniciativas de Desarrollo
CICDE	Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo
DOTS	Decision Learning, Opportunity Awareness, Transition Learning and Self Awareness
D	Desempleo
ECE	Encuesta Continua de Empleo
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
LGTB	Lesbianas, Gay, Transexuales y Bisexuales
ML	Mercado Laboral
OIT	Organización Internacional de Trabajo
PD	Persona Desempleada
PEA	Persona Económicamente Activa
PEI	Persona Económicamente Inactiva
PIB	Producto Interno Bruto
PL	Proyecto Laboral
SIOIE	Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo
SODT	Self Awareness, Opportunity Awareness, Decision Learning and Transition Learning
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura

Lista de Símbolos

%	Porcentaje
#	Sigo numeral

Capítulo I

Introducción

El presente trabajo de investigación tiene como principal propósito analizar la construcción del proyecto laboral de cuatro personas en condición de desempleo, aplicando un método y enfoque del tipo de investigación cualitativa. Por lo que, la premisa de realizar esta indagación parte de la tarea de conocer la forma en la que las personas en condición de desempleo, específicamente las más vulnerables socialmente, pretenden insertarse al mercado ante la nueva realidad laboral. De esa forma, se toma en cuenta que dicho ambiente está marcado por formas de contratación neoliberales, caracterizadas por la incertidumbre y la inestabilidad laboral.

Asimismo, es pertinente la preocupación ante los crecientes niveles de desempleo, el cual ha tenido un incremento de un 2,9 % en los últimos tres años, alcanzando una cifra de un 14,9 % de personas desempleadas para el último trimestre de 2018, según la última Encuesta Continua de Empleo (ECE). Por lo que, para analizar este tipo de problemáticas es necesario mencionar sus causas; una de ellas se encuentra en el tipo de modelo económico que rige el país, los nuevos paradigmas laborales y la escasa preparación o formación académica y profesional que presentan las personas en condición de desempleo. Sin embargo, lo importante es que pese a esto, existen alternativas que pueden generar movilidad en las personas, para que de esta manera, se muestren creativos así como proactivos ante tal realidad.

Por otra parte, metodológicamente, con el fin de ampliar más el tema de estudio, en la investigación se realizaron una serie de entrevistas semiestructuradas a cuatro personas de diferentes enfoques disciplinares expertas en el tema de desempleo, proyecto laboral y nuevo paradigma de trabajo. Con lo cual, el proceso y la información respaldaría lo generado en el grupo focal aplicado a cuatro personas en condición de desempleo, quienes son los protagonistas de este estudio. Cabe destacar, que estos datos fueron analizados progresivamente según el método de análisis de Taylor y Bogdan (1987) con la premisa de comprender las narrativas que caracterizan esta situación.

Tema

Construcción del proyecto laboral de cuatro personas en condición de desempleo. Un análisis desde el nuevo paradigma de trabajo y la Orientación Laboral.

Justificación

Es importante tener presente que el trabajo ha sido la fuente de desarrollo y evolución de personas y entornos. Este podría entenderse como una acción tanto física como mental, que genera remuneración económica y de pertenencia, por ende, brinda sostenibilidad al ser humano. En ese caso, si se analiza este tema desde un enfoque existencialista se entendería posiblemente que el ser humano existe a través del trabajo. Por ello, ante la ausencia de éste, las personas atravesarían una serie de problemas, tanto personales como sociales, los cuales son posible de atender desde la disciplina de la Orientación.

De acuerdo con lo anterior, cabe tomar en cuenta que desde la Filosofía se establecen determinaciones que introducen la forma en la que el ser humano ha asegurado su supervivencia a través del trabajo, en el cual convergen un conjunto de acciones y decisiones sociales que conforman la cotidianidad del ser. Por ejemplo, Jean Paul Sartre (1943) indicaba que el trabajo “es como una operación material encaminada a producir un determinado objeto, como determinación del campo práctico y en vistas a cierto fin.” (Isorni, 2011, p.61). Es decir, que a través de esta acción hay un motivo y por ende, un resultado que beneficia a la persona en las distintas áreas que sustentan su integralidad; como lo son el crecimiento personal, actividad remunerada, poder adquisitivo, bienestar familiar, relaciones humanas, entre otros aspectos que favorecen el desarrollo en su entorno.

En esa misma línea, la Orientación fue gestada dentro de sus fuentes teóricas bajo el pilar filosófico de grandes pensadores que, a lo largo de la historia, han brindado aportes que permiten concebir a esta disciplina tal y como se conoce en la actualidad, desde diferentes ámbitos de acción en pro al acompañamiento de la persona en la construcción de sus proyectos. Para Romero (2004), “el proceso de Orientación debe de facilitar el aprendizaje del proceso de toma de decisiones conscientes y motivadas y de construcción de proyectos de acción coherentes con dichas decisiones” (p.338). Por lo que, desde el área laboral, esta disciplina

puede brindar un acompañamiento integral a la persona que favorezca la construcción de su proyecto laboral en aras de su bienestar integral.

Sin embargo, existe una situación que está afectando a la población costarricense, se trata del desempleo; este trae consigo situaciones negativas que no solo afectan en términos laborales, sino también el aspecto social, personal y familiar, dicho escenario forma parte de la realidad social y de los cambios abruptos que se evidencian. Acorde con lo mencionado, según la Encuesta Continua de Empleo (2018) en sus siglas ECE, “A nivel nacional, la tasa de desempleo pasó de 9,1% a 10,3% entre el primer trimestre de 2017 y 2018. En el caso de los hombres, la tasa aumentó 2,4 pp, para alcanzar un 10%; mientras que en el caso de las mujeres ese incremento fue de 2,6 pp, y llegó a 14,9 % para el último trimestre de 2018, según la última Encuesta Continua de Empleo (ECE)”. (p.12)

Considerando que, según Granados (2017), esta problemática se ha dado por tres motivos primordiales. Los cuales son el retiro de trabajadores del mercado laboral, el hecho de que los empleos no son absorbidos por la economía y que la población está sin capacidad de llenar los puestos de trabajo. Es decir, el problema estructural de desempleo en el país corresponde a una crisis en la que las personas no adquieren empleo, esencialmente, por falta de preparación real, o bien, porque escogen carreras saturadas que aún no se adaptan a la transformación de la economía del país. Esta población responde a un perfil de personas con capacidades físicas y cognitivas para laborar, personas jóvenes y adultas, que son afectadas de manera general por el desempleo sin tomar en cuenta el nivel académico o profesional que poseen.

El hecho anterior es descrito por la ECE (2018), al indicar que:

A pesar de que la población desempleada nacional se mantuvo estable, para el primer trimestre de 2018 se da una incorporación significativa de personas a la fuerza de trabajo desocupada con secundaria completa aprobada (23 mil personas), sin experiencia laboral (12 mil personas) y los jóvenes de 15 a 24 años (15 mil), esto contribuye al incremento de la tasa de desempleo. (p.12)

Por consiguiente, tal circunstancia merece especial atención, desde una perspectiva orientadora, ya que esto representa un indicador de riesgo social, en el que la desmotivación, el desconocimiento del mercado, la toma de decisiones vocacionales y la estructuración de proyectos de vida han agravado la situación socioeconómica del país.

Por lo que respecta a las personas participantes que conformaron esta investigación, estas se encontraban en un rango de entre los 25 a los 32 años, lo que corresponde a las edades en etapa adulta joven y adulta media. Períodos que según Eric Ericsson (1982), se identifican por ser de ambivalencia entre la generatividad y el estancamiento; en ese sentido, dichos lapsos se distinguen por la búsqueda de la productividad a nivel personal, social, laboral y familiar. Dicho de otra manera, las personas en esta etapa se encuentran en proceso de ajuste de sus proyectos de vida en sus diferentes arcos de desarrollo. De ahí que, en algunos casos se basa en las posibilidades laborales que presenta la persona.

De tal modo que, según lo planteado por Falcón y Arraiz, (2017), esas posibilidades laborales deben de “configurar la identidad profesional fundamentada en la reflexión sobre sus valores, rasgos personales, vivencias y competencias” (p.11). Todo ello, con la finalidad de estructurar sus metas laborales y mostrarse empleables. No obstante, en algunas ocasiones esta búsqueda se ve truncada por factores internos y externos que culminan en un estancamiento, en el que la frustración y la angustia resultan en la incapacidad de una toma de decisiones en torno al destino laboral de la persona. Por lo que, una manera clave de iniciar con ese proceso de construcción de lo que se desea alcanzar a nivel personal y laboral es por medio de los proyectos laborales, los cuales buscan ser una guía o plan de inserción laboral para la persona, considerando que sea adecuado a las demandas sociales actuales.

En ese sentido, destaca que la mayor limitante para crear cambios sobre la situación profesional se centra en carecer de la cultura de visualización de trayectorias y la dificultad para escribir objetivos. De ahí la importancia de contar con un plan de carrera, el cual corresponde a una herramienta que ayuda a cumplir objetivos a corto y largo plazo, de acuerdo a oportunidades en la empresa y en tu mercado laboral. (Vargas, 2018, párr.4) El mismo autor considera que es fundamental contar con un plan para poder tener una visión más clara de lo que se desea a futuro, puesto que esto expande en gran medida el panorama y brinda mejores oportunidades. Cabe mencionar, que en la actualidad no es necesario tener estudios para crear

proyectos, de esa manera expone Tarín (2014) que una carrera actualmente no hace la diferencia, ya que existe mucha competencia y diversidad. (p.1) Por ello, los proyectos deben crearse más allá de las habilidades duras, es decir, se deben crear nuevas destrezas, nuevos paradigmas que amplíen el panorama adaptado a las demandas actuales.

Relacionado con lo anterior, Pagés (2018) menciona que:

De acuerdo con el Foro Económico Mundial, América Latina y el Caribe es una de las regiones con menores niveles de habilidades. Para superar esta barrera, debemos formar en ellos habilidades más sofisticadas y complejas. No me refiero solamente a las habilidades digitales, sino también a las habilidades socioemocionales (aquellas que los robots no pueden alcanzar, como la empatía, la comunicación, la persuasión o la negociación) y analíticas (como la capacidad para resolver problemas o saber cómo aprender a aprender). (párr.4)

Se evidencia, que existen estudios como el anterior que justifican la importancia de potenciar nuevas habilidades sociales, que quizá en años anteriores no eran tan relevantes, y más aún, sabiendo que la automatización crece cada vez más en el mundo laboral vigente.

Con todo esto, se infiere, que en este punto la Orientación toma un papel fundamental. La realidad actual proyecta que las necesidades en temas laborales no solo se abordan por medio de la formación académica, sino que existen otros aspectos que se deben atender. Entre ellos se encuentra a las habilidades emocionales, estas son las barreras que impiden a las personas seguir adelante; esas capacidades son básicas en el proceso de construcción de proyectos laborales, se pretende que con el desarrollo de estos se pueda abarcar de manera integral diversas temáticas que guíen este proceso en la búsqueda hacia la inserción laboral.

Es importante rescatar que la idea central de un proyecto laboral está en que la persona logre analizarse a sí misma, que conozca sus habilidades, características propias y también manifieste cuáles destrezas puede desarrollar acorde con las necesidades del mercado laboral actual, y las capacidades que se podrían desarrollar de acuerdo con sus deseos individuales, es decir, debe existir un equilibrio. Asimismo, estos aspectos a desarrollar deben adecuarse a las oportunidades de empleo que ofrece el país según oferta y demanda. Pero para lograr esto, se

requiere de una reflexión y análisis detallado de la equivalencia que existe entre estos elementos con los intereses de la persona.

Por ello, se expone que entre las dificultades que podrían acompañar a la población desempleada, se encuentran las opciones de ocupabilidad que ofrece el modelo económico costarricense. El cual está conformado en su mayoría por la empresa privada, como resultado de la apuesta del país hacia la inversión extranjera, esto se hace presente ofreciendo oportunidades laborales a un sistema social donde la población costarricense está carente de habilidades cognitivas y sociales que vayan acorde a la realidad laboral, así como de recursos que le permitan ocupar esos espacios de trabajo.

De acuerdo con lo anterior Bonilla (2016) menciona “del total de asalariados de Costa Rica, un 60% se generan por la empresa privada...”. (p.1) Dichas empresas, llegan al país con tendencias y procesos de reclutamiento de capital humano muy adecuados a un nuevo paradigma de trabajo, en el que se solicita que la persona posea ciertas competencias, como por ejemplo, el manejo de un segundo idioma o el conocimiento en herramientas tecnológicas. De manera tal, esta nueva forma de trabajo dentro del mercado laboral posee tendencias tecnológicas y de información, propias de la sociedad del conocimiento; en la que existe un concepto integral, entre la relación de ser humano y el trabajo, situación que no se presentaba en épocas anteriores, obtenida como herencia de la industrialización.

En relación con esto, para el publicista y empresario Sergio Fernández (2014):

Mientras que antes se hablaba de vida personal y de vida profesional por separado, hoy cada vez más hablaremos de una vida global donde hay menos diferencias entre lo profesional y lo personal; mientras que antes se hablaba de empleo, hoy cada vez más hablaremos de emprendedores y de intra emprendedores; mientras que antes habitábamos en un mundo escaso, cada vez más habitaremos en un mundo abundante donde habrá más objetos, personas, experiencias y oportunidades de las que nunca fuimos capaces de imaginar; mientras que uno de los fetiches de la era industrial fue la estabilidad, hoy cada vez más hablaremos de incertidumbre como sinónimo de creatividad. (párr. 3)

Tomando en cuenta la cita anterior, el ser humano, ante este inminente cambio, debe considerar que el mundo laboral carece de estabilidad; del mismo modo debe de entender que la complejidad y la incertidumbre serán pilares para innovar en la capacidad de crear nuevas oportunidades, competencias y destrezas que le permitan avanzar y adaptarse a este cambio. Por ello, se consideró como factor esencial de la investigación presente, la intervención de la Orientación Laboral vista como una alternativa ante la nueva realidad del mercado de trabajo. En el cual, se deben de generar teorías actualizadas a estos cambios, ya que desde las teorías vocacionales con las que se cuenta, se carece de compatibilidad con la manera en la cual se gestiona este mundo de trabajo.

Sánchez (2003), (citado por Jiménez, 2017) con respecto a la discusión sobre los aportes de la orientación laboral hace alusión a que:

En el transcurso del tiempo algunas ocupaciones desaparecerán, a la vez que otras aparecerán como parte de las nuevas exigencias de la sociedad del siglo XXI, por lo cual, las personas se podrían beneficiar de los procesos de orientación laboral en el desarrollo y gestión de sus carreras a lo largo de la vida. (párr. 18)

A lo que se aporta que el mundo laboral presenta cambios constantes, por eso la responsabilidad de mantenerse acorde con la realidad es de todas las personas. Sin embargo, muchas de ellas presentan incertidumbre por no saber cómo iniciar.

En este sentido, a través de la aplicación de la disciplina de la Orientación se puede contribuir a la empleabilidad del ser humano en este nuevo paradigma de trabajo, tal como se mencionaba, desde un surgimiento de nuevas ocupaciones, así como con diversas formas de inserción al trabajo. Esto por medio de generar procesos de atención, tanto individual como colectivo, en función del bienestar laboral de la persona desempleada creando procesos de aprendizaje y desarrollando habilidades así como talentos que fortalezcan su perfil socio laboral.

Del mismo modo, con este trabajo se pretende brindar una guía en la construcción de los proyectos laborales. Tomando en cuenta lo mencionado, estos proyectos serán claves para la inserción en el mundo laboral de las personas desempleadas, ya que brindarán una visión real de la persona determinada con respecto al mercado de trabajo actual.

De esa forma, considerando la situación de desempleo, los proyectos laborales y el nuevo paradigma de trabajo, es importante buscar la manera de dar ese salto cualitativo hacia el futuro, en el que las tendencias cambiantes no necesariamente solo reflejen consecuencias negativas, sino en las que dichos cambios traen consigo oportunidades para la sociedad. Por lo que, desde la Orientación se puede contribuir y tomar ventaja de esta circunstancia, no solo por la conciencia social que poseen como profesionales las personas orientadoras, sino también por expandir los escenarios de acción, los cuales cada día requieren de un acompañamiento integral.

Estado de la cuestión

De acuerdo con la bibliografía consultada para la realización del estado de la cuestión, no se encontraron estudios en los cuales se haya desarrollado temas iguales al propuesto en la presente investigación. No obstante, existen estudios nacionales e internacionales relacionados con los proyectos laborales, el desempleo y la Orientación Laboral. Por consiguiente, a continuación se presentarán los hallazgos de manera cronológica.

En el marco internacional, se destaca un artículo relacionado en cuanto al tema que se formula en esta investigación, el cual se titula “Diseño del proyecto laboral de las personas”. Este fue propuesto por el sociólogo argentino Spagnulo (2008) quien considera que para crear un proyecto laboral se debe tener en cuenta la planificación y el análisis previo de sí mismo, en el que se tome en cuenta el autoconocimiento, la autoestima, así como los valores y las competencias. El documento mencionado, se dirige a personas que poseen aspiraciones de desarrollo personal y se establece que un proyecto laboral brinda metas, organización y guía a las personas. El autor brinda una visión integral de lo que conlleva un proyecto laboral y de la importancia que representa para las personas que desean planificar su futuro en el mundo del trabajo.

En relación con lo mencionado, en Costa Rica se tomaron medidas con el fin de acompañar a las personas que planifican insertarse en el mercado de trabajo. Así por ejemplo, en el año 2011 se creó el Manual de Servicio Público de Empleo propuesto por el Sistema Nacional de Intermediación Orientación de Empleo (SIOIE) con colaboración del Instituto

Nacional de Aprendizaje (INA) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). De modo que, dentro de las principales temáticas que fueron de interés para la investigación se encuentra la definición asignada al término de Orientación Laboral, así como su función e importancia. Como resultado, se considera que es un proceso continuo y sistemático cuyo objetivo es facilitar que las personas consigan empleo, enfocándose en la reflexión, en la planificación, las habilidades, destrezas y la toma de decisiones de ellas. Asimismo, expresa que los grupos vulnerables deben ser tomados en cuenta como una de las principales poblaciones a las cuales se les debe de acompañar en el proceso de la búsqueda de empleo.

En ese mismo año, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, bajo la administración Chichilla Miranda (2011-2014), creó el proyecto “Empléate”. En primera instancia, ese programa se caracterizó por estar dirigido a personas de 17 a 24 años en condición de vulnerabilidad social como un apoyo a la capacitación técnica-ocupacional. Seguidamente, con la creación de “Busco empleo” se estableció una plataforma electrónica gratuita en la cual las personas pueden ingresar su hoja de vida y consultar las vacantes disponibles de empleo, facilitándoles así el proceso de inserción laboral. Finalmente, el programa Pronae 4x4 brinda ayudas económicas temporales para aquellas personas desempleadas, con el fin de ayudarles a sufragar sus necesidades de forma temporal. De donde se infiere que estas propuestas desde entonces han generado beneficios en gran parte de la población.

De nuevo en el plano internacional, en el año 2012 el equipo de desarrollo de competencias y valores de psicología de la Universidad de Deusto, España, realizó una investigación llamada “El desempleo como factor de vulnerabilidad a la exclusión social. El proyecto de vida como factor de protección”; el cual se basó en conocer la situación de vulnerabilidad de las personas desempleadas. Entre sus principales hallazgos fundamentan que una persona desempleada presenta incertidumbre con respecto a su proyecto laboral, en el cual se recomendó que debe ser capaz de adaptarse a los cambios, e innovar de acuerdo con las demandas sociales. Esta tesis consideró que el apoyo de las y los profesionales en orientación es fundamental para acompañar a las personas desempleadas a replantear sus proyectos. Es decir, promovió el desarrollo de la persona en cuanto a innovación y actualización de acuerdo con el espacio social en el que se encuentre, y con ello mayor planeación en su proyecto de vida.

De la misma forma, en relación con lo mencionado la Fundación Chilena Ludovico Rutten (2013) presenta un proyecto llamado “Capacitación, formación e inserción laboral, para jóvenes” el cual tiene como objetivo disminuir el desempleo en grupos vulnerables por medio de la enseñanza de oficios y procesos de capacitación que faciliten la inserción laboral. En este caso, no sólo se espera que la persona se actualice por sí misma, sino que también sea motivada por medio de un programa de empleabilidad, que aprenda nuevas destrezas y aumenten sus posibilidades de ingresar al mercado de trabajo.

Bajo esa misma línea temática, en el año 2014 se presenta una tesis de Psicología de la Universidad de Costa Rica propuesta por Hernández y Ulloa, quienes se refirieron a la importancia de poseer un proyecto de vida y el modo en el que el empleo influye directamente en este. El objetivo principal de ese estudio fue determinar la manera en la que los problemas laborales influyeron en el proyecto de vida de las personas graduadas en Psicología. Por lo que, dentro de los resultados obtenidos se descubrió que los y las profesionales que reciben remuneración económica (acorde con el tipo de tareas que desempeñan) y reconocimiento laboral perciben su proyecto de vida como satisfactorio; mientras que en el caso de los que no reciben remuneraciones y reconocimientos debían replantear y modificar su proyecto inicial. Además, se evidencia que el aspecto económico también influye en la dirección del proyecto laboral y de vida de una persona, al igual que los beneficios; es decir, se necesita de un reconocimiento integral de la persona para que el proyecto laboral funcione de la mejor manera.

En relación con lo mencionado, Roque (2014) autora del trabajo investigativo “Orientación profesional al empleo y asistencia al autoempleo” presentó un estudio de orientación en la actualidad; en el que consideró que la Orientación Laboral es fundamental principalmente por los cambios permanentes que sufre el empleo en la actualidad. Además, percibe que este es un proceso permanente alrededor de todas las etapas de la vida, específicamente en los momentos de transición; por ejemplo, del desempleo a la búsqueda de trabajo. Asimismo, se evidenció la importancia de una persona profesional en Orientación que brinde guía en los procesos de búsqueda así como de mantenimiento del empleo; principalmente, que exponga un panorama actualizado y contextualizado acerca de lo referente al trabajo.

En consonancia con el postulado anterior, para el año 2015, Chávez presentó un artículo llamado “Emprendedurismo en Costa Rica: estancamiento en la Transición a la innovación”. En él, se proyectó que el empleo en el país se encontraba estancado debido a que no se promovía adecuadamente el emprendimiento y la innovación. Además, este autor consideró que la solución para erradicar este hecho era atraer a la inversión extranjera, mejorar el capital humano, invertir en servicios de capacitación, entre otros. Puesto que con estos puntos se puede mejorar las condiciones de empleo en Costa Rica y por ende, su desarrollo económico y social. Sin embargo, a partir de este año se comenzó a evidenciar aún más las problemáticas que existen en el país en temas de empleo y la poca concordancia que existe entre este y la realidad social.

En relación con esto último, Vargas (2015) presentó una tesis de Sociología de la Universidad de Costa Rica, la cual consistió en un estudio de las representaciones sociales en torno al trabajo de los colaboradores de Call Center [Central de Llamadas] y la importancia que tiene este en la realización de la persona. Desde esa perspectiva, el tema central se fundamentó en estudiar la vivencia de trabajar en un Call Center como parte del proyecto de vida. De manera que el proceso investigativo culminó con diferentes resultados, entre los que se mencionan que gran parte de las personas participantes lo categorizan como un empleo de paso. Sin embargo, otros colaboradores que tienen más tiempo laborando bajo este sistema de trabajo concluyeron en que parte de la satisfacción personal no solo proviene de los salarios recibidos, sino del ambiente de trabajo y las labores que realizaban. Además, se visualizó que el proyecto laboral se modifica constantemente de acuerdo con las necesidades que se presentan en el momento.

De acuerdo con lo dicho, cabe remarcar que en la actualidad este tipo de trabajo (Call Center) es uno de los más demandados debido al modelo económico que rige el país, el cual se basa principalmente en exportaciones. Estas empresas en su mayoría se encuentran conformadas por personas jóvenes o adultas jóvenes que en algunos casos ingresan a este tipo de empleo de forma estacionaria o como parte de acumular experiencia laboral para alcanzar otras metas que se han propuesto. En referencia con la situación laboral de los jóvenes, el autor Cerdas (2016) realizó un artículo llamado “Costa Rica encabeza desempleo de jóvenes en Centroamérica”. Este mencionó que Costa Rica es el país con mayor crecimiento de desempleo

en jóvenes según resultados presentados en Guatemala; textualmente se expone “que de conformidad con tal afirmación, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), al 2014 había en el país 99.000 jóvenes de entre 15 y 24 años desempleados”. (parr.7).

A lo que se debe agregar que todos ellos representaban en ese año la mitad de la población que buscó trabajo y no lo halló; es decir, “un 8,5% de la Población Económicamente Activa (PEA). Cabe destacar, en el primer trimestre de ese 2016 el desempleo llegó a 9,5%.” (p.1) De la misma manera, se indicó en este estudio que la falta de escolaridad, la falta de experiencia y competencias, son los principales factores por los cuales las personas no logran emplearse. Adicionalmente, con base en estos resultados, se demostró que además de los temas que socialmente afectan la búsqueda de empleo (escolaridad y competencias), también se debe analizar si el método de búsqueda que utilizan las personas es el adecuado, esto basado en sus competencias personales e intereses ; o bien, si existen algunas acciones que alteran el proceso.

No obstante, como una posible medida ante el desempleo, Cespedosa (2016) en su artículo “Ser emprendedor: ¿una alternativa al desempleo?” expuso que el trabajo actualmente es cambiante y omite el pensar en empleos únicos durante años. Por lo que establece que este se encuentra en constante cambio, y que la inestabilidad es sinónimo de progreso; bajo ese punto de vista la inestabilidad es un factor de motivación para que la persona mejore a nivel profesional. De esa manera, propuso el emprender como una alternativa viable, rescatando que para su comienzo se debería de reflexionar acerca de los pros y contras de esta acción, en la cual el autoconocimiento determina si esta modalidad de empleo es factible o no para la persona. En resumen, se refiere al emprendimiento como una de las acciones que se encuentra presente en todo lo referente al ámbito laboral; el cual invita a la persona a innovar y mantenerse actualizada.

En referencia a la actualización del mercado de trabajo, Villalba (2016) autor español, realizó un artículo llamado “Un nuevo paradigma para el trabajo del siglo XXI”; en él se consideró que en la nueva era el trabajo ha cambiado sustancialmente y que las empresas desaprovechan las mejoras institucionales que podrían favorecer a las personas desempleadas. Del mismo modo, resultó relevante que las personas continúan solicitando empleo en espacios en donde no hay opciones vacantes, esto se debe, posiblemente, a una conducta en la cual las

personas desempleadas se encuentran en una zona de confort en la que se les dificulta crear opciones de innovación y emprendimiento. De allí que, el nuevo paradigma, representa según el documento una visión clara y precisa de la realidad laboral, sus cambios, avances y retos. Por ello, la acción de trabajar debe caracterizarse por ser integral y sinérgica; además de que exista apoyo de profesionales en Orientación quienes funcionen como guías a las personas que desean estar en sintonía con las demandas actuales y quieran desarrollar un proyecto laboral exitoso.

En consonancia con ello, desarrollando el aspecto de la importancia del acompañamiento orientador, la revista española *Divulgación Dinámica* (2017) realizó un artículo llamado “Elementos claves de la Orientación Laboral”, el que enfatiza en la importancia de la disciplina en el campo laboral. Este artículo concluyó que dicha disciplina fomenta actitudes positivas al tiempo que desarrolla estrategias de intervención para la inserción laboral. De la misma manera, se consideró que es fundamental que la persona profesional en Orientación desarrolle cuatro aspectos clave para asesorar a las personas desempleadas, las cuales son: la planificación, la información, habilidades y motivación. Además de que, en el documento, se presentan una serie de pasos necesarios que funcionan como herramientas viables para abordar el desempleo y con ello crear un proyecto laboral.

En ese mismo año, la revista *América Economía* (2017) desarrolla un estudio titulado “Los nuevos paradigmas laborales que enfrenta América Latina”; en él se expusieron los cambios constantes en los que se encuentra el trabajo. Por lo que se recomendó a las personas que se mantengan informadas, actualizadas y con actitud constante de aprendizaje. También, se consideró que las principales habilidades que consideran las personas empleadoras son las de comunicación y manejo del idioma; igualmente se argumentó que para el 2020 se perderán de cinco a siete millones de empleos por el avance de la tecnología y automatización de los servicios.

Esta misma temática fue abordada por Bolívar (2017) en su artículo “Automatización: empleo y destrucción de la demanda”. En el cual se refirió a las tecnologías digitales y a la automatización, criterios que influyen de manera directa en las formas de empleo de la nueva era, aspecto favorecedor para las empresas debido a que contribuye con el aumento de la productividad y ganancias. Por lo contrario, ese proceso no se percibe de la misma forma por

los trabajadores, ya sin formación en temas de tecnología, posiblemente a algunas personas se les limite la cantidad de opciones laborales a las cuales concursar.

Asimismo, en el mismo lineamiento la revista *Universia España* (2017) en su artículo “La automatización no siempre causa desempleo”, consideró que la automatización es vista por las personas como una amenaza y considera que carece en algunos aspectos de relación directa con el desempleo. Por el contrario, se plantea que esta se aplica para apoyar la labor de la persona y agilizar los procesos. No obstante, la visión positiva o negativa de la automatización depende de los propósitos de las empresas y de la importancia que se le brinde al capital humano, para que de esa manera no se disponga de él de forma abrupta al incursionar en la tecnología y realizar mejoras a la organización.

Ahora bien, cabe aportar que el ofrecer programas de capacitación a las personas que laboran en la empresa, así como buscar cursos de formación tecnológica de manera personal podría ser una solución a este cambio.

En síntesis, a través del proceso de investigación para conformar este estado de la cuestión se determinó que el desempleo es una condición social que afecta a las poblaciones vulnerables y demás sectores, las cuales son conformadas por personas jóvenes y adultas jóvenes que en su mayoría, por posibles situaciones sociales, carecen de preparación en espacios de aprendizaje educativo y académico. Aspectos del desarrollo conductual y cognitivo del ser humano, los que en conjunto con la tecnología, favorecen la inserción al trabajo de las personas que se encuentran desocupadas o en transición a mejores oportunidades con el fin de alcanzar sus proyecciones labores.

Abarcando los principales hallazgos descritos en este apartado, se logró determinar que la temática a estudiar a nivel internacional se encuentra más establecida y desarrollada que a nivel nacional; es decir, las investigaciones resultan ser más profundas, se utiliza con mayor propiedad los términos de Orientación Laboral y proyecto laboral. Así como existen más estudios y proyectos aplicados.

Por qué se refiere al caso de Costa Rica, los procesos que se desarrollan van dirigidos a la promoción de la inserción laboral, desde la creación de proyectos como “Empléate” o manuales de apoyo laboral, también se emplean prácticas que capacitan a nivel técnico. Sin

embargo, se necesita un reforzamiento metodológico, esto porque en la mayoría de casos no se dan procesos constructivos ni continuos que brinden seguimiento a los resultados tangibles que se generan en este tipo de materiales. Es decir, en ocasiones estas temáticas quedan en la teoría sin saltar a la práctica.

Ante esto, se demuestra que aún no se ha desarrollado el tema de proyecto laboral como tal en el país, debido a que se trata de una temática compleja, pues requiere mayor preparación así como tiempo. En la que se abarcan todas las áreas de manera integral donde la persona deba realizar procesos de análisis personal, conocimiento de sí mismo, conocimiento del entorno laboral y social. Además de otras áreas que se ubican dentro del círculo de bienestar integral.

En este sentido, las investigaciones nacionales no muestran estudios relacionados directamente a este temática, por ello resulta ser de gran importancia estudiar a profundidad el tema de Proyecto Laboral y a partir de esto propiciar nuevos espacios así como trabajos interdisciplinarios que amplíen el panorama y el campo acción . Esto, para crear propuestas que se adapten a la realidad laboral actual y favorezca la empleabilidad de las personas.

Planteamiento del problema y formulación del problema

Costa Rica es un país que posee un mercado laboral muy amplio, que se encuentra en un reajuste marcado por tendencias globalizadoras. Debido a la reciente desaceleración económica, se originó una creciente brecha entre los extremos de la oferta y la demanda del mercado laboral, esta ha contribuido a la conformación de las dos caras del desempleo. Las cuales, tomando como punto de referencia el estudio que realizó el Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC] y la Escuela de Economía de la Universidad Nacional (2018), el desempleo está formado por mujeres y hombres adultos jóvenes, con o sin preparación académica o profesional quienes tienen edades que van entre los 15 y 36 años de manera aproximada. Esta población, específicamente representa según la Encuesta Continua de Empleo [ECE] que realizó el INEC, un 10.3% de la población en condición de desempleo, es decir alrededor de más de 229.000 personas registradas sin trabajo al primer trimestre del año 2018, dato sin variación significativa comparado con el año anterior.

En relación a lo mencionado, la falta de preparación es un posible causante del desempleo. Según se menciona en la Encuesta de Talento de Manpower (2017), el 35% de las empresas reconocen que existe escases de talento en el país. Específicamente, estos indicaron que el faltante está en que las y los costarricenses carecen de dominio de habilidades blandas que pueden incrementar el desempeño de sus funciones. Enfatizando en este estudio de Manpower (citado por Méndez, 2012, p.1), se identificó además como razones principales de la escasez de talento las siguientes:

- Falta de solicitantes disponibles/ sin solicitantes 36%
- Falta de competencias técnicas (habilidades duras) 36%
- Falta de experiencia 31%
- Búsqueda de un sueldo mayor 19%
- Falta de competencias en el lugar de trabajo (habilidades blandas) 15%
- Candidatos no dispuestos para trabajar en puestos de tiempo parcial o eventuales 8%
- Solicitantes “sobre calificados” 6%

Tomando en cuenta lo anterior, es importante señalar que el proceso de búsqueda de empleo de las personas del país ante estos datos se encuentra en duda, ya que actualmente existe un paradigma importante no solo laboral, sino también económico y situacional. Esto debido a que en cierta forma existen muchas personas disponibles en nuestro mercado; sin embargo, las empresas no están encontrando en estas personas el talento que requieren.

Por otra parte, la manera en la que se percibe el mercado laboral se relaciona con la forma en la cual las personas realizan su proceso de búsqueda dentro de él. De esa forma, la postulación se encuentra relacionada con una serie de acciones que efectúa la persona para encontrar el puesto vacante que posiblemente se ajuste a sus necesidades, pero en algunos casos este proceso no alcanza el éxito. Un estudio realizado por la empresa PricewaterhouseCoopers, señala que las y los costarricenses al momento de buscar trabajo lo hacen tomando en cuenta su proyecto vida, es decir, según Scott (2018) la persona hace un estudio de costo y beneficio entorno a tomar la decisión de aplicar a los puestos que se ofrecen. Situación que puede ser negativa, ya que posiblemente se dejen pasar oportunidades laborales debido a la poca compatibilidad de estas expectativas con lo que ofrecen las empresas.

Indica Arias (2017) (citada por Cubero, 2017), que “actualmente la empleabilidad depende menos del conocimiento adquirido y más de la facilidad del candidato para aprender, aplicar y adaptar”. (párr. 7) Es decir, que el carácter es relevante para poder ser empleado. De la misma forma, la Organización Internacional de Trabajo señala que “la empleabilidad es la aptitud de la persona para encontrar y conservar un trabajo, para progresar en el trabajo y para adaptarse al cambio a lo largo de la vida profesional” (p.1). Estos cambios incluyen potencialidades de flexibilidad de horarios, adaptabilidad, así como una serie de competencias que resultan relevantes dentro de las nuevas tendencias de trabajo que deberían de estar incluidas en el proceso de formación educativa y profesional de las personas costarricenses.

Lamentablemente, las personas no se encuentran preparadas en la actualidad para optar por un puesto laboral, debido a que en algunos casos no tienen conocimiento de estos cambios actuales, ni de los nuevos requerimientos que solicitan las empresas adaptados al nuevo paradigma de trabajo. En consecuencia, esta situación ha impactado a su vez sobre el mercado laboral costarricense al nivel que, según los últimos informes del Estado de la Nación, (mencionados por Méndez, 2017) se ha identificado que, “el desempeño reciente del mercado de trabajo se ha caracterizado por un alto desempleo, incumplimiento de las garantías laborales y una mayor informalidad”. (párr. 3)

Ese hecho ha contribuido a la falta de confianza de las personas desempleadas en relación con las empresas y los puestos que ofrecen, por lo que las personas han optado por buscar otros medios de acceso al sistema laboral, como recurrir al autoempleo y a la informalidad. Por ello, de acuerdo con ECE, el 41% de la población realiza trabajos informales, actividad que se caracteriza por ser de tipo doméstica, ventas ambulantes, así como pequeñas y medianas empresas que por diferentes factores como falta de liquidez económica y educación, carecen de garantías sociales. Dicha informalidad laboral, como lo plantean González, Zapata, Rodríguez, Afanador, Jaramillo y Pardo, (2006) “existe básicamente por la incapacidad del sector formal de generar suficientes empleos”. (p.4) Empleos que, se debe agregar, sean favorables y accesibles para toda la población.

De modo que, ante todas estas nuevas tendencias que marcan el mercado actual costarricense en el que no existe una correspondencia entre la demanda y la oferta, así como

hay una agravante de estructuración del perfil de la persona que se postula recae en la falta de talento y de organización de sus proyecciones futuras.

Formulación del problema

¿Cómo construyen las personas en condición de desempleo su proyecto laboral ante un nuevo paradigma de trabajo?

Objetivos

Objetivo general

Analizar la construcción del proyecto laboral de cuatro personas en condición de desempleo en Costa Rica en el año 2018.

Objetivos específicos

1. Identificar la manera en que las personas desempleadas realizan el proceso de conocimiento del contexto laboral.
2. Determinar los factores internos y externos que inciden en la construcción del proyecto laboral de las personas en condición de desempleo.
3. Comprender la construcción del proyecto laboral de las personas en condición de desempleo a partir de sus experiencias de vida.

Alcances y límites

Son elementos que se hacen presentes en todo el proceso investigativo, cuales representaron aspectos significativos que se hicieron presentes durante esta investigación.

Alcances

1. Este estudio funciona para la apertura de campos laborales para personas en Orientación. Para desarrollar proyectos con personas en condición de desempleo, en los que se establezcan temáticas relacionadas a la empleabilidad.
2. Funciona como base para construir un módulo de empleabilidad en el cual las personas en condición de desempleo pueden iniciar a estructurar sus metas laborales, a través del acompañamiento de un profesional en Orientación o en el tema. Así como personas que se encuentren próximas a insertarse al mercado por primera vez.
3. Asimismo, se desempeña como material de consulta de las personas en procesos de formación que deseen conocer acerca de la temática de proyecto laboral.

Límites

La generación de la información comprendió un periodo de tres años y dos meses a partir de marzo del 2016 hasta mayo 2019.

1. La investigación abarcó únicamente a personas en condición de desempleo económicamente activas.
2. El tema de investigación se ajustó a la realidad del mercado laboral; sin embargo, los cambios en esta área son constantes y acelerados, por lo cual puede suceder que al concluir el proceso de investigación, algunos resultados no sean exactos a la realidad del momento, o sufran de alguna modificación.

Capítulo II

Marco Referencial

La temática del trabajo se ha visto marcada por una serie de situaciones históricas y sociales que le han atribuido a este tema un carácter evolutivo. Puesto que, situacionalmente este ha ido cambiando con el pasar de los años. Por ello, se presenta, inicialmente en este apartado, los criterios sobre teorías evolutivas del ser humano, la sociedad del conocimiento y representaciones sociales del trabajo; redactadas bajo la premisa de dar a conocer y comprender el proceso de transformación que ha atravesado el ser humano. Con base en el ejercicio del trabajo, relación que ha surgido como resultado la sociedad que hoy en día conocemos.

Asimismo, en el segundo gran apartado se desarrolla la temática del “paradigma laboral”, del cual se desprende el tema del “nuevo paradigma laboral”. Estos conceptos permiten conocer acerca de los diferentes elementos que marcaron el funcionamiento del mercado laboral desde épocas antiguas hasta la actualidad. De esa forma, el desarrollo de estos acontecimientos permitió elaborar un enlace con el tema de “el desempleo”, el cual se originó como resultado de grandes crisis socioeconómicas de estos modelos laborales.

Seguidamente, se encuentra el tema de proyectos laborales el que, en conjunto con las temáticas planteadas, se aborda como estrategia de reflexión y autoanálisis ante la búsqueda de empleo. Cabe hacer la salvedad, que dentro de esta sección se desarrolla la noción de “construcción de proyecto laboral”, desde allí se detallan posibles técnicas de autoconocimiento que contribuyen al análisis y elaboración de las proyecciones futuras del individuo hacia la inserción laboral.

Por último, se aborda el concepto de la Orientación Laboral, lo cual se hace desde una perspectiva de disciplina aplicada en el acompañamiento de la población en condición de desempleo. En este apartado, se realiza un recorrido por los elementos que representan a la función orientadora en el contexto laboral, específicamente, en la búsqueda de la inserción al mercado del ser humano.

Teorías evolutivas del ser humano

Inicialmente, el término trabajo presenta distintas perspectivas elaboradas desde la prehistoria. Época en la cual, el ser humano aseguró su supervivencia logrando alcanzar la evolución biofisiológica. Por ende, en el presente apartado se aborda la temática de la evolución del ser humano alrededor del trabajo, esto con el fin de comprender los cambios físicos e intelectuales que han definido las competencias evolutivas en la forma de desarrollar el trabajo.

En primer lugar, cabe destacar que a lo largo de la historia han ido surgiendo importantes pensadores quienes desde sus líneas filosóficas detectaron un patrón en la forma de la evolución humana tomando como punto de referencia la época prehistórica. Estos llegaron a la conclusión de que el ser humano, en su relación dialéctica con el trabajo, logró la transformación física, mental, y social, lo que marcó la historia de la evolución humana.

Entre las teorías evolutivas a considerar, se encuentra la de Charles R. Darwin (1809-1882) con la “Teoría de la Evolución Humana”, la cual se trata de una investigación acerca de la evolución biológica del ser humano. Por otro lado, según una publicación del Seminario de Lecturas Feminista (2012), Lewis Henry Morgan (1818-1881) presenta la investigación “Sociedad Primitiva”, obra en la que distingue tres estados de evolución de la humanidad: salvajismo, barbarie y civilización.

Por último, Federico Engels (1820-1895) quien hace referencia a la transformación, según su planteamiento, “del mono al hombre”. Cabe señalar que estas teorías se complementan entre sí, e indican que desde que el ser humano comenzó su desarrollo, este se encuentra trabajando.

En ese sentido, desde la teoría Darwiniana, el ser humano alcanzó a elaborar herramientas y maneras de sobrevivir desde que era un homínido y a través de su transición a Homosapiens. Los cuales, con una postura bípeda y una capacidad craneal considerablemente pequeña, iniciaron un proceso de desarrollo físico y mental que les aseguraba la supervivencia, esto debido a que poseían una mano modificada que les permitía hacer uso de las piedras del entorno e incluyeron en su dieta la proteína de la carne.

En relación con ello, Castañeda (2008) indica que “(...) se han documentado herramientas relacionadas con la caza y el despiece de animales (bifaces, hendedores, triédros, cantos tallados, y otras, en mucha menor proporción, relacionadas con el trabajo de las pieles, maderas,)”. (p.4) Como resultado, algunos científicos de la Universidad de Harvard como Daniel Lieberman y Katherine Zink, consideran que su cerebro aumentó de tamaño de manera considerable. Dicho incremento, es resultado de un largo y complejo proceso evolutivo, que le permitió al ser humano obtener la capacidad de almacenar información y transformar su entorno.

En cuanto a la percepción de Engels (1981), el papel del trabajo fue fundamental para la transformación “del mono al hombre”, en su opinión indica que “primero el trabajo, luego y con él la palabra articulada, fueron los dos estímulos principales bajo cuya influencia el cerebro del mono se fue transformando gradualmente en cerebro humano”. (p.4) Asimismo, Martínez (1999), indica que “lo que dio origen a la transformación del simio en hombre fueron las nuevas formas de adaptación a su ambiente natural y fue en virtud del trabajo y del consecuente uso de herramientas con las que mediatizaron su acción sobre la naturaleza lo que propició el surgimiento de funciones psicológicas superiores” (p.20)

De esa forma, la conexión entre el cerebro y la mano en relación con el trabajo, llevó a desarrollar la creatividad para la elaboración de instrumentos que permitieron asegurar la sobrevivencia, tener mejores condiciones y suplir sus necesidades utilizando como base a los recursos que tenían en ese momento que se hallaban en el medio, material que a través del trabajo, era la fuente de toda riqueza. De acuerdo con ello, según Marx (mencionado por Fraiman, 2015) indica que “el trabajo constituye la actividad que opera como mediación entre la naturaleza y el hombre; expresa el esfuerzo humano por regular sus relaciones con la naturaleza del tal modo que, transformándola, se constituye a sí mismo”. (p. 239)

De modo que, el ser humano a partir de esta actividad alcanza un nivel más alto en la escala evolutiva según la ciencia, y logra desarrollarse no solo a nivel físico, sino también sensorial a través de actividades neurológicas, en las que la conciencia y la reflexión fueron fundamentales para la construcción de la identidad de la persona con base en el trabajo. El cual, a su vez, permite adquirir nuevas tareas, intereses y preocupaciones que, bajo una pauta

cronológica, le permitiría al individuo adquirir un rol social u ordenar sus metas e intereses en base al enriquecimiento personal y laboral.

Tareas evolutivas del ser humano. Las tareas evolutivas representan una forma de comprender el ciclo vital del ser humano. Estos niveles teóricos se entienden como un objetivo que la persona debería de alcanzar, según el ordenamiento social y la edad que esta posea. Por lo que, a través de esto, se le asigna a la población ciertos roles a partir de la expectativa social que les permiten adquirir nuevos aprendizajes tomando en cuenta el tiempo y la experiencia.

Estas tareas son definidas según Zapata, Cano y Moya (2002) como “cambios sociales en el ámbito de la vida profesional y familiar que se resumirían en la apropiación de aquellos roles requeridos para la ejecución de una serie de tareas a elección (...), aprendizaje (...) y adaptación.” (p.19) De manera que, estas tareas son impuestas por la sociedad y la cultura marcando de forma categórica los niveles de madurez, así como de preocupación obtenida por la persona a través del aprendizaje y la experiencia en la interacción del mundo social.

En relación con lo anterior, Huberman (citado por Rodríguez, 2011), establece desde la perspectiva *longlife learning* [aprendizaje a lo largo de la vida] que existen seis etapas que fundamentan las preocupaciones que tiene el ser humano durante su ciclo de vida en el tema de formación continua, estas son:

Centrarse en la propia vida (18 a 30 años); cultivar las propias energías y potencialidades (30 a 40 años); ejecutar y asegurar la propia identidad (40 a 50 años); mantener el propio puesto de trabajo y cambiar los roles (50 a 60 años); decidir qué hacer y cómo para iniciar el período decreciente de las responsabilidades (60 a 70 años); y reducir al máximo las responsabilidades (70 a 80 años). (p.3)

Esas etapas, representan un indicador acerca del interés que posee la persona en relación con su estado etario, así como define lo que desea alcanzar o realizar en sus diferentes áreas de interacción social. Del mismo modo, la línea teórica de Havighurst (1953) indica cuales son las tareas del desarrollo del ser humano en su camino hacia la construcción de la identidad personal y laboral, esto según la etapa etaria del ser humano. Dichas tareas, bajo un nivel de análisis y en base a una estructuración sugerida, la cual ensambla lo investigado por Villar (2003) y Rodríguez (2013) de manera conjunta son las siguientes:

Tabla 1

Tareas del desarrollo previas a la construcción de la identidad

Edad	Tarea
Primer año	Maduración de sistemas sensoriales y motores. Desarrollo de apegos y desarrollo emocional. Inteligencia motora e inteligencia del objeto.
2-3 años	Elaboración de independencia de movimientos. Logro del autocontrol y desarrollo de la fantasía y juego. Desarrollo del lenguaje y de comunicación efectiva.
3-6 años	Identificaciones de género. Juego en grupo. Desarrollo de fantasía y juego. Desarrollo de autoestima primitiva.
6-12 años	Desarrollo de relaciones de amistad. Construcción de imagen de sí mismo compleja y estructurada. Aprendizaje de habilidades académicas básicas y pensamiento operatorio concreto.
12-18 años	Relaciones más maduras con mujeres y hombres. Establecimiento de roles sociales. Aceptar físicamente y aceptar la independencia moral de los padres. Prepararse para el mundo profesional y adquirir valores morales y éticos.
18-30 años	Integración al mundo laboral y selección de una pareja. Establecimiento de vínculo familiar. Responsabilidad social y civil. Encontrar un grupo social estable. Escoger y prepararse para una profesión, adquirir experiencia laboral como base para la elección ocupacional y para asegurarse la independencia económica.
30-60 años	Favorecer la asunción de responsabilidades sociales, así como cívicas y alcanzar satisfacción familiar. Alcanzar y mantenerse en niveles profesionales satisfactorios. Conseguir el dominio de competencias para la ocupación. Subir un peldaño en el progreso de la propia ocupación.
Más de 60 años	Adaptarse a una fuerza y salud declive. Adaptarse a la jubilación y disminución de tareas personales. Poner el acento en el aspecto social del trabajo. La persona se ve a sí misma como ciudadano responsable en la sociedad productiva. Preocupación por introducir a los jóvenes al mundo laboral.

Nota. Adaptado de Vallar (2003) y Rodríguez (2013)

De modo que, según la tabla 1, las tareas del desarrollo laboral señaladas les permiten a las personas el adquirir nuevos conocimientos y experiencias que posibilitan la construcción de una identidad personal y laboral a medida que se avanza en el ciclo vital; debido al desarrollo de diferentes tareas que enriquecen la experiencia y de manera consecuente, la maduración del pensamiento del ser humano. Bajo esta perspectiva, el incremento de responsabilidades con el pasar del tiempo es el reflejo de las exigencias sociales y las formas que estas mismas fijan la manera de llevar a cabo el trabajo a través de las competencias de cada época determinada. En la actualidad, esto es conocido como la sociedad del conocimiento, ya que es determinada por la capacidad de conocimiento y de creatividad de las personas en el desempeño de sus trabajos.

La sociedad del conocimiento y el trabajo

La sociedad del conocimiento es un estado de adaptación post industrial que llegó a alcanzar una serie de transformaciones significativas, esto con el objetivo de contribuir al establecimiento de mejoras en la producción y comunicación con otras partes del mundo. Esos cambios contribuyeron al crecimiento social, el cual desarrolló una serie de revoluciones de tipo demográfica, así como laboral que le brindó a la humanidad nuevas formas de pensamiento basados en el uso del conocimiento, el análisis y la reflexión. Esta sociedad, inspirada en esas corrientes de pensamiento, se caracterizó por ser una forma de vida determinada por la especialización del ser humano en diferentes disciplinas y ramas de estudio. En la que se crea y se transmite el conocimiento a través de la apropiación de la información que realiza la persona.

Para Drucker (citado por Kruger, 2006), “este tipo de sociedad está caracterizada por una estructura económica y social, en la que el conocimiento ha sustituido al trabajo, a las materias primas y al capital como fuente más importante de la productividad, crecimiento y desigualdades sociales” (p.1). Esta transformación, generó un cambio importante, ya que se valoraban los conocimientos que tenía la persona como medio de producción, adoptando así, una nueva percepción acerca del trabajador, el cual se vería caracterizado por ser un profesional graduado de alguna institución académica o una persona experta en determinado oficio. A su vez, el mismo Drucker (citado por Hormigos, 2002) indica, en relación con el elemento fundamental que asegura el éxito en este tipo de sociedad, “puede que la escuela sea

la institución clave, puesto que en esta nueva sociedad del saber la mayoría de los conocimientos se adquieren después de la edad normal de escolaridad y quizá mediante procedimientos educativos que queden fuera de la escuela tradicional”. (p.215)

Con respecto a ello, la historia establece que los trabajadores se trasladaron de las fábricas a las empresas, y lograron brindar un aporte más allá de su fuerza laboral y artesanal. Por lo que, según Montes (citado por Moreno y Velásquez, 2012) “la clave de este proceso es que el conocimiento introduce un espacio de innovación permanente e integral que articula el conocimiento autosostenido, incorporando un desarrollo más equitativo” (p.9). Este saber se encuentra en esta sociedad al alcance de todas las personas que de manera constante brindan un aporte innovador a la sociedad y a la formación profesional, así como laboral.

Cabe hacer mención de que la convergencia entre el saber teórico, la población y la política, son parte de este sistema social. En el cual, la incorporación de la educación a la producción (que durante la época industrial poseían un sistema enfocado en el capitalismo y la relación irreconciliable entre la burguesía y el proletariado), le permite al ser humano adquirir un nuevo significado de “portador del conocimiento” con capacidad de transmitir y transformar un producto a través del trabajo, para con ello contribuir al desarrollo social. A lo que la UNESCO (2005), considera que esta sociedad, “se preocupa por el desarrollo del individuo y busca crear en él “la capacidad de identificar, producir, tratar, transformar, difundir y utilizar los conocimientos necesarios para el desarrollo humano, basado en sus derechos.” (p.29)

Estos derechos, a nivel laboral responden a las representaciones sociales de la actualidad, que como resultado del establecimiento de una casta basada en el conocimiento a través de la comunicación y la transmisión de aprendizajes especializados y permanentes en el ámbito laboral, ha modificado la manera en la que se conceptualiza el trabajo, la producción y el desarrollo humano.

Las representaciones sociales en el concepto moderno del trabajo. En términos generales, las representaciones sociales y su relación con la elaboración moderna del concepto de trabajo equivale a un proceso cognitivo, el cual fue elaborado por el ser humano como resultado de los diferentes acontecimientos históricos. Con lo que Villarroel (2007) señala que “el ser humano

es eminentemente social y está modelado, en particular, por el lenguaje de la sociedad a la cual pertenece y, de este modo, por el universo cognitivo y simbólico que le precede”. (p.437) Por lo que, muchas de las percepciones que se poseen acerca del trabajo, giran en torno a estas representaciones cargadas de símbolos y códigos sociales.

Por su parte Moscovici (citado por García 2004), alude a que las representaciones sociales se definen como “las teorías implícitas sobre el mundo social que se elaboran y comparten socialmente y se construye en el interjuego entre el individuo y la sociedad”. (p.300) Este interjuego, posee pensamientos comunes que crean un entramado de valores, creencias y normas universales que les permiten a las personas dominar su ámbito social y por ende, crear modificaciones graduales de los diferentes espacios de interacción humana, como lo es en este caso el trabajo. A esto, Rovira (2018) indica que “la teoría de representaciones sociales establece que existe una forma de pensamiento social o colectivo mediante el cual los individuos obtienen cierta percepción común de la realidad y, además, actúan en relación a ella”. (párr. 8) Específicamente, los valores poseen mucha importancia al momento de hacer referencia a las representaciones sociales y su efecto en el ámbito laboral del ser humano.

Por otra parte, desde la axiología los valores son divididos por la ética y la moral cultural. Según Masis (2003), “en ambos casos los valores principales se aplican de manera directa, pero además, se debe aceptar que si un valor no se aplica en lo individual, no se ejercerá hacia los demás miembros de la sociedad”. (p.1) De modo que estos poseen un actuar sistemático y sinérgico, permiten que se transmitan entre los diferentes medios de organización y por ende, en el plano laboral. De esa manera, estos valores parafraseando a Rodríguez (2012), son la paz social, seguridad social, participación ciudadana, igualdad de género, la no violencia y la tolerancia. Los cuales sustentan una corriente de pensamiento humanista acerca del trabajo, en los que se destaca la defensa del derecho humano. Por ello, se trata de que las ofertas y las demandas laborales dentro del mundo del trabajo se acoplen a estas adaptaciones modernas del trabajo.

Por otro lado, históricamente la construcción moderna del concepto de trabajo se originó en el Occidente de Europa, por lo que Durán (2006) infiere que “esta nueva mentalidad significó un cambio de la perspectiva de la actitud que los hombres mantenían con respecto al mundo”. (p.1) Un mundo en el que no se consideraba al trabajo como un valor fundamental,

esto se debe a que, parafraseando a Rieznik (2001) la idea misma de producto o producción humana estaba completamente ausente en la antigüedad, ya que el ser humano le brindaba una connotación celestial a todas las materias primas que éste obtenía para poder sobrevivir. De ese modo, el valor fundamental del trabajo inició para el ser humano en el momento en que se observó que a partir de este se podía obtener bienes materiales y satisfacciones de índole personal, por lo que generalmente predominó la idea de relacionar al trabajo con este tipo de valores de producción.

Posteriormente, en otros aspectos sociales se comenzó a asociar al trabajo con nuevos valores basados en la integralidad del saber cómo elemento social, es decir, se empezó a brindar un interés a lo que se lograba producir como resultado del trabajo. En relación con dicha situación, según Durán (2006) “el ser humano comienza a ser estimado por los esfuerzos realizados para transformar la naturaleza en su propio beneficio y en el conjunto de las sociedades” (p.2). De manera que, se impulsó al pensamiento y a la búsqueda de aportar a través del trabajo innovaciones o elementos que beneficiarán y propiciarán el desarrollo de todas las personas tanto a nivel personal como social, contribuyendo así a idear la reconstrucción conceptual del trabajo. Así como se valoraba la acción humana.

Por su parte, para Hirattas y Zariffian (2007) la conceptualización moderna del trabajo posee dos categorías formalizadas por la economía política clásica, donde la primera se presenta de forma antropológica; constituyendo así una característica general y genérica de la acción humana. Mientras que la segunda indica que los intercambios entre el ser humano y la naturaleza se producen todos los días dentro de condiciones sociales determinadas con lo que se explica así, que el trabajo es inherente al ser humano y este requiere del ámbito social para su desarrollo. Por ello, en gran medida el trabajo responde a las representaciones sociales en las cuales el ser humano centra sus intereses y valores entorno a esta acción de individualidad, pero con repercusión social.

Desde estas perspectivas de representaciones y valores sociales, el ser humano ha construido una conceptualización moderna acerca del concepto de trabajo, dicho concepto se mantiene en constante actualización y cambio; situación paradigmática que le permite generar procesos actualizados acerca del funcionamiento del mundo laboral. Por todo esto, se debe tomar en cuenta que en cada época, y en cada sociedad, la persona vive bajo diferentes

paradigmas, por ende de manera consciente o inconsciente su pensamiento, perspectiva del mundo y acciones son regidas por el paradigma predominante. En ese sentido, el mundo del trabajo posee sus propios paradigmas, y este se modifica progresivamente a medida que varían las formas de organización y las teorías que forman parte de él, por lo que es relevante para las personas inmersas en ese contexto el aprendizaje social, concepto que será abordado en el siguiente apartado.

Aprendizaje social. Esta noción se relaciona con las formas en las que el ser humano toma de su entorno los elementos que le permiten realizar un salto cualitativo importante a nivel conductual así como cognitivo y provienen en su mayoría del entorno social en el cual las personas se desempeñan. Estos aprendizajes se pueden dar a través de una serie de técnicas que se ejecutan desde el ambiente, como por ejemplo el empleo de mimetismos, la observación, la instrucción directa entre otras técnicas de reproducción de emociones y percepciones que la persona transforma y emplea a lo largo de la vida.

Desde un punto de vista conductista, existen una serie de teorías y modelos que explican como el ser humano realiza procesos de aprendizaje y transformación de la información de manera cíclica. Una de estas es la Teoría de Aprendizaje Social de Bandura (2016),

la cual expone la razón de que los sujetos aprendan uno del otro de manera eficaz. Los conductistas, afirma Bandura, subestiman la dimensión social del comportamiento reduciéndola a un esquema según el cual una persona influye sobre otra y hace que se desencadenen mecanismos de asociación en la segunda. Ese proceso no es interacción, sino más bien un envío de paquetes de información de un organismo a otro. Por eso, la Teoría del Aprendizaje Social propuesta por Bandura incluye el factor conductual y el factor cognitivo, dos componentes sin los cuales no se podría entender las relaciones sociales. (párr.5)

De manera que, las personas dentro de su ambiente social poseen círculos conformados por diferentes personajes que, de una forma u otra, intervienen en los procesos de aprendizaje desde diferentes áreas de comunicación. En ese sentido, muchas de estas transferencias se dan a nivel de previas experiencias que han logrado dejar una idea central, la cual las personas transfieren a otras y estas a su vez se apropian o contextualizan para su realidad.

Según la literatura Bandura, establece cuatro principios básicos los cuales corresponden a una publicación del 2016 (p.1) de un blog dedicado a los estudios realizados por Albert Bandura (1987), estos se presentan a continuación:

1. Atención: el observador, mediante sus capacidades de percepción, de forma selectiva distingue aquellos atributos que le son significativos. Los factores que influyen en este proceso provienen del entorno social y simbólico del individuo en cuestión.
2. Retención: donde la codificación simbólica se transforma en organización cognitiva, aquí el observador debe utilizar sus habilidades para transformar lo que observa y así captar los rasgos y estructuras esenciales de las actividades modeladas, para permitir, de esta manera, una condensación de la información de una manera fácil de recordar.
3. Producción: la conversión de los conceptos simbólicos se sitúan en acciones adecuadas, las cuales se realizan a través de la reproducción de la concepción que debe ejercer el observador.
4. Motivación: el cual refleja el incentivo que posee el individuo para realizar la acción determinada, estos pueden ser: directos, vicarios o auto-producidos.

Estos aspectos, permiten a nivel metodológico comprender como la persona realiza sus procesos de conocimiento del ambiente, espacio en el cual de manera equilibrada convergen

entre sí, el ambiente o contexto de interacción y el comportamiento de las personas a raíz de las experiencias vividas. Este enfoque, si bien posee una naturaleza conductual por imitación, es importante que se indique cuando incurren procesos de cognitivos que marcan la diferencia. Situación que para Guerri (2017), “llevó a que el autor modificara el nombre de su teoría y la determinara Teoría Social Cognitiva (TSC), como una mejor descripción sobre la forma en que aprendemos de nuestras experiencias sociales”. (párr.21) Desde este factor, el ser humano toma una serie de decisiones en las cuales determina por sí mismo si la información que está recibiendo en ese momento le genera un aprendizaje que le es funcional a su estilo de vida o por lo contrario, es preciso dejarlo de lado.

Paradigmas laborales

Los paradigmas laborales, corresponden a espacios de tiempo en los cuales el mercado laboral atraviesa una serie de transformaciones que repercuten tanto a nivel económico como social. De allí que Aquevedo (citado por Zandomeni, Chignoli, Rabazzi y Peralda, 2004) indica que “en las últimas décadas del siglo XX, el sistema económico mundial asistió a profundas mutaciones y reestructuraciones que impactan de manera decisiva en la estructura y dinámica del mercado de trabajo”. (p.19) Es decir, que desde los siglos más recientes el mundo del trabajo se ha involucrado en un proceso transitorio que metodológica y económicamente le dio un nuevo rumbo al funcionamiento del mercado laboral.

Según Covey (citado por Serrano, 2016) “La palabra paradigma, se utiliza para describir el modo en que vemos el mundo, no en los términos de nuestro sentido de la vista, sino como percepción, comprensión, interpretación, sensación.” (párr. 2) Desde esa percepción, para hacer referencia a un paradigma se debe de conocer cómo se llevaban a cabo los métodos antiguos y reflexionar en base a la experiencia y los aprendizajes adquiridos con lo que acontece actualmente.

En lo que respecta al trabajo, si se reflexiona acerca de los paradigmas laborales en la antigüedad la gestión del recurso humano representó una transacción. En ella la relación entre el empleador y el trabajador obtenían su orden a través de un nexo jurídico, siendo este el principal vínculo entre las empresas y el trabajador. Por su parte, según la Organización

Internacional de Trabajo (2003) esta “existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”. (párr. 1)

En este aspecto, para trabajar se debía de cumplir con “los intereses de los dueños de la producción, haciendo énfasis en el empleo, el salario directo, la calificación del trabajo, la jornada, el proceso de trabajo; así como, otros aspectos de carácter económico y social referidos a la fuerza laboral” (Añez y Useche, 2003, p.211). Por lo que, las condiciones laborales de la antigüedad eran desfavorables para las y los trabajadores, ya que todo giraba en torno a la producción en masa y con ello, el desgaste físico por el empleo de la fuerza laboral. Estas disposiciones, correspondieron a un modelo tradicional establecido que estaba basado en el ordenamiento de la sociedad agrícola e industrial, en ellas la racionalización económica se concentraba en la producción masiva y el capitalismo.

No obstante, esta ideología de trabajo fue modificada con el paso a un nuevo paradigma laboral, situación en la que parafraseando a Fernández (2014) el capital tuvo control sobre el talento de las personas, más hoy en día, esto se ha cambiado y es el talento que domina al capital. De ahí que las diferencias entre estos radiquen en la manera de percibir la humanidad y como ésta por medio del trabajo, logra transformar económicamente el mundo laboral con la implementación de valores sociales, la tecnología y el conocimiento. Por lo que, a su vez, las organizaciones se ven interesadas en cuidar y proteger a sus trabajadores tanto física como emocionalmente.

Ligado a lo anterior, los nuevos intereses de protección se dan a través del empleo de metodologías nuevas para la gestión del capital humano como en el caso de *Design Thinking* [Pensamiento de Diseño], el cual es un concepto cuya metodología se ha venido implementando gradualmente en los últimos años en diferentes empresas y es considerado como un método filosófico de aplicación en el ámbito laboral, que define Isaza (2016) “como una forma de crear productos y servicios que tiendan a satisfacer en mejor manera las necesidades de los usuarios haciéndolos parte activa del proceso de creación.” (párr. 5) Este proceso creativo posee relación, a su vez, con la innovación y la creatividad en las mecánicas de producción de un nuevo paradigma de trabajo en el cual se estiman las emociones, necesidades, intereses, vínculos y compromisos de las y los trabajadores en la búsqueda hacia la resolución de problemas de funcionamiento organizacional y laboral.

De la misma manera, este aspecto es empleable en las personas en proceso de construcción de su proyecto laboral, ya que a través de sus cinco etapas: “empatizar, definir, idear, prototipar y evaluar” (Agami Learn, 2019. p, 4), las personas pueden sistematizar su situación y así, a través del desarrollo de este proceso de pensamiento, se puede trabajar de forma lineal en la ideación de un proyecto laboral. Un planteamiento en el cual se tomen en cuenta sus necesidades ocultas y contradicciones, se identifiquen emociones como los miedos, valores, intereses y experiencias, para así proceder a tomar decisiones.

Nuevo paradigma laboral. El nuevo paradigma representa una tendencia que, como parte del mundo globalizado, ha tomado fuerza, pues surge a partir de la crisis de valores que experimenta la sociedad actual y la estructuración de un modelo económico basado en la exportación, la digitalización y la automatización de los servicios ocupacionales y profesionales. Este modelo se caracteriza por la inestabilidad y la incertidumbre del mercado laboral, ya que se valoran las acciones rápidas por parte de los trabajadores, así como el aporte de conocimientos y el fomento de aprendizajes especializados en la tarea, por lo que cierto nivel de educación es fundamental para permanecer activo laboralmente dentro de él.

Este proceso de adquirir conocimientos y experiencias ha permitido reconocer a las y los trabajadores dentro del nuevo paradigma laboral como “*Knowmads*” [Nómadas del conocimiento]. Concepto que según Moravec (2015) “se le brinda al trabajador que puede llevar acabo sus tareas, “desde cualquier lugar, en cualquier momento y con casi todo el mundo”. (Roca, 2018, p.8) Estas personas trabajadoras son parte de los cambios económicos y sociales acelerados hacia la globalización de las masas, la cual dio origen a la sociedad líquida, funcionamiento social característico del nuevo paradigma laboral. Esta sociedad líquida, según Vázquez (2008) es reconocida a su vez como “la modernidad líquida –como categoría social– es una figura de cambio y de la transitoriedad de la desregularización y liberación de los mercados”. (p.1)

No obstante, esta manera desvinculada y libre de trabajar del nuevo paradigma trae consigo una serie de cambios que representan una dificultad y obstáculo para una parte de la población, ya que en un paradigma en el que la producción se liga al saber, la persona requiere de una serie de competencias y habilidades personales; también profesionales que le permitan mantenerse activo dentro del mercado de trabajo. Por lo que, la falta de estos requerimientos y

exigencias globalizadoras de esta nueva tendencia, han reflejado el incremento de los índices de desempleo.

El desempleo

En referencia con el origen del desempleo, se indica que este se desprende como una consecuencia de la desaceleración económica de un país. Esta situación ocasiona a la economía y a la sociedad importantes riesgos, por lo que su desajuste se conoce como una crisis, la cual corresponde a “una situación en la que se producen cambios negativos importantes en las principales variables económicas, especialmente en el PIB [Producto Interno Bruto] y en el empleo”. (Uxó, 2016, párr. 1) Específicamente, en lo que respecta a Costa Rica, el nuevo paradigma cargado de tendencias tecnológicas y el modelo económico que opera han contribuido a los índices de desempleo. Afirmación que se refuerza con el siguiente planteamiento: “el problema del desempleo se agrava en la sociedad moderna por la introducción constante de las nuevas tecnologías, que incrementa la productividad y reduce el uso de la mano de obra”. (Chen 1990, p.213).

Asimismo, las teorías del desempleo indican que:

El desempleo, como término genérico, se refiere a un status de ocupación en el cual, personas deseosas de trabajar no encuentran un empleo correspondiente. En este sentido, el desempleo no tiene connotaciones específicas de precios ni de condiciones de aceptación. El trabajo es el medio indispensable para obtener los medios, que asegure un determinado nivel de vida. (p.212).

Cabe hacer la salvedad de que la discusión acerca del concepto de desempleo y lo que esto representa para la persona desempleada, es abierta y posee una serie de percepciones diversas. De modo que es conveniente centrar la definición del concepto en rangos concretos que faciliten su análisis e interpretación. Por ello, se debe iniciar por establecer conceptualmente al desempleo y en segundo lugar proseguir haciendo referencia a la persona en condición de desempleo, proceso que se llevará acabo a continuación.

Primeramente, en cuanto a la conceptualización del desempleo se define que “es una situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles (oferta de empleo)”. (Organización Mundial de la Salud, 2014, p.4). Este es un asunto meramente económico del mercado laboral y tiene relación con la ocupabilidad, es decir, esas oportunidades de trabajo que pueden encontrar las personas en condición de desempleo como parte de la oferta que generan las empresas en búsqueda de personal para su funcionamiento. Por otra parte, las personas en condición de desempleo corresponden, de manera categórica, a aquellas personas que tengan la edad exigida para la medición de la población económicamente activa y que, durante el período de referencia, se hallen en las siguientes condiciones:

- a) “Sin trabajo”, es decir, que no tengan un empleo remunerado ni estén trabajando por cuenta propia, como se establece en la definición internacional del empleo.
- b) “Actualmente disponibles para trabajar”, es decir, que estén disponibles para trabajar en un empleo remunerado o por cuenta propia en el período de referencia.
- c) “Buscando trabajo”, es decir, que hayan hecho gestiones concretas en un determinado período reciente para encontrar un empleo remunerado o trabajar por cuenta propia. (OIT, 2003. p.3)

Esta clasificación del término permite contextualizar la situación de desempleo en la cual se encuentran las diferentes personas que conforman la sociedad, la cual posee una universalidad de situaciones y realidades en torno a esta temática. Inclusive, estas poseen una tipología en la que se les determina como económicamente activa o inactiva según su estado o proceso real de búsqueda de empleo. En concordancia con ello el INEC (2004, p.1), plantea que estas se definen como:

- Población Económicamente Activa [PEA]: es el conjunto de personas de 12 años o más que durante el período de referencia participaron en la producción de bienes y servicios económicos o estaban dispuestas a hacerlo.
- Población Económicamente Inactiva [PEI]: es el conjunto de personas de 12 años o más que no forma parte de la fuerza de trabajo, esto es, no participó en la producción de bienes y servicios económicos, no estaba disponible para hacerlo.

De manera que, tomando en cuenta las especificaciones anteriores, cabe destacar que para la presente investigación el tipo de perfil de persona en situación de desempleo a tomar en cuenta es la población activa (PEA). La cual, corresponde a las personas que quieren trabajar y que no encuentran trabajo, por ende, no se consideran desempleados a las personas que se encuentran estudiando, jubilados o desinteresados en trabajar. Del mismo modo, utilizando otra perspectiva teórica, podríamos comprender que el desempleo podría dividirse según su origen en dos categorías, estas son: el carácter coyuntural y el estructural.

El desempleo coyuntural. A nivel histórico, los modelos económicos que han manejado los países han sido de tipo inconstante, por ende estos han oscilado entre estadios altos, bajos e inclusive negativos. Estas fluctuaciones económicas, a su vez, corresponden a dos estadios negativos y positivos de un ciclo sin fin, tales como lo son la crisis, depresión, recuperación y prosperidad. Dicho eso, es relevante mencionar que el constante ascenso y descenso de este ciclo, es explicado según las teorías del desempleo desde un punto de vista Kelseniano, de la siguiente manera:

Durante el movimiento ascendente, la producción e inversión crecen y el beneficio aumenta y como consecuencia del fenómeno anterior, el uso de los recursos productivos, incluyendo la mano de obra, se incrementa. Durante el movimiento descendente sucede lo contrario. Así, en las fases de recuperación y prosperidad, el nivel de empleo se eleva, mientras que, en las fases de crisis y depresión, el nivel de empleo desciende haciendo aparecer el desempleo llamado coyuntural. (p.215)

Dicho en otras palabras, en este tipo de desempleo en las fases ascendentes, la mayor actividad económica implica mayor actividad de empleo. En contraste, en las fases decedentes la menor actividad económica implica de forma negativa en los niveles de empleo. Situación que es similar al desempleo estructural, el cual, indirectamente, surge cuando la coyuntura económica no se encuentra relacionada con los índices de desocupación, este criterio se especificará con mayor detalle a continuación.

El desempleo estructural. En efecto, el desempleo estructural corresponde a un nivel de demanda que se ofrece. Específicamente, según Roldan (2018), este:

Se genera por que los demandantes de empleo (empresas u otros organismos) no logran encontrar el perfil de trabajador que buscan. No se trata de escasez de demanda, sino de un cambio relevante en la tecnología o conducta de los consumidores (demanda por bienes y servicios) que ha modificado las necesidades de los empleadores, mientras que los trabajadores no han tenido tiempo suficiente para ajustar sus habilidades a esta nueva realidad. (párr. 1)

Además, este tipo de desempleo se diferencia de los demás debido a que lo constituyen una serie de características como lo son el desempleo friccional, tecnológico y cualitativo. Los cuales se explican en seguida. En primer lugar, en cuanto al desempleo friccional se dice que “es el desempleo voluntario que dura el tiempo en que un trabajador deja un empleo y encuentra otro. Es decir, el desempleado decidió dejar su puesto de trabajo de forma voluntaria, ya sea para descansar, estudiar o para encontrar otro puesto de trabajo”. (Sevilla, 2018, párr. 1). En relación con lo mencionado, uno de los motivos que mueven esta característica de empleo, según los expertos en el área de la económica laboral, corresponde a la búsqueda de mejores condiciones salariales.

Esta situación es relativa y contextualizada según la empresa debido a que “la suposición es realista, ya que múltiples causas, tales como productividad, beneficio, antigüedad

y tamaño de las empresas, inflación esperada, etc., inciden sobre el nivel del salario ofrecido” (Chen 1990, p 217). Es importante señalar, que dentro de este tipo de desempleo se encuentran las personas que desean insertarse en el mercado laboral por primera vez. Los cuales son los que poseen cierta desventaja debido a la falta de experiencia. También, se indica que este tipo de desempleo es influido por el factor cultural, debido a que este “es una variable determinante en el sentido de que la propensión a cambiar trabajo y a aceptar un empleo no es idéntica entre los pueblos”. (Chen, 1990, p.217)

En segunda instancia, se encuentra el concepto del desempleo tecnológico. Este tipo de desempleo, “resulta ser provechoso, pero a la vez un problema para los países en vías de desarrollo. Este posee una serie de efectos sobre la sociedad los cuales corresponde a efectos directos, indirectos, multiplicador tecnológico, efecto sobre el precio y efecto sobre el ingreso”. (Chen 1990, p. 2018) Por lo que, según indica el mismo autor, los países en vías de desarrollo, como Costa Rica, poseen efectos directos de corte negativo y no son beneficiosos. Específicamente, este establece que:

La introducción acelerada de la nueva tecnología en los países en vías de desarrollo, si bien ayuda a elevar la productividad y el nivel de producción, restringe la posibilidad de absorber el excedente de la oferta de trabajo en el sentido de que frena la contratación de nuevos trabajadores; sin la nueva tecnología, el empleo hubiera crecido con mayor rapidez en un proceso de estructuración más equilibrado del sistema productivo. (p.218)

Por tanto, surge en la sociedad una brecha digital en la cual se reducen las oportunidades de empleo para las personas que desconocen sobre estos dispositivos, por lo que estas no logran emplearse a diferencia de las que sí conocen acerca de estos. Al mismo tiempo, esta circunstancia afecta a las organizaciones, debido a que se experimentaría una baja en los sistemas de producción. Por otra parte, se encuentra el desempleo cualitativo, el cual se da cuando la oferta y la demanda de trabajo no coinciden en términos cualitativos, ya sea a nivel nacional o a nivel local. (Chen, 1990, p. 219) Este posee su origen en la adopción de la

tecnología en los países en desarrollo y los ya desarrollados, y a su dificultad para lograr acceder a profesionales calificados para operar bajo esta modalidad de trabajo. Es decir, existen puestos de trabajo, pero sin personal capacitado para atender las vacantes de empleo.

En definitiva, el desempleo es uno de los conflictos sociales que más genera preocupación a nivel mundial, ya que las personas que se encuentran en esta condición en ocasiones se enfrentan a complicaciones económicas y sociales que repercuten en su ambiente social y familiar. En ese sentido, cabe agregar que el desempleo en la actualidad radica en “la rapidez del cambio tecnológico y la lentitud de la reforma del sistema educativo, que contribuyen separadamente a su permanencia. Además, cada ser humano tiene sus inclinaciones y preferencias: no siempre se está dispuesto a aceptar cualquier tipo de trabajo”. (Chen, 1990, p.220)

Ahora bien, ciertamente, dentro de las posibles medidas para mitigar el desempleo, se encuentra la posibilidad de desarrollar una actitud en la cual la persona se muestre empleable a través de un plan de acción que reúna sus pretensiones y necesidades personales, familiares, así como sociales, con diferentes estimaciones de tiempo. Este proceso representa una proyección laboral reflexiva que le permite al ser humano crear mejores oportunidades para sí mismo. Por ese motivo es que a continuación se presentan las pautas a considerar para la establecer un proyecto laboral.

Proyecto laboral

El proyecto laboral, corresponde a una serie de planificaciones que realiza el ser humano para completar las tareas que de manera latente establece. Antropológicamente, para Sartre (citado por Planella, 2016) “el hombre es un ser de proyecto”. (p.32) Por ello, este se mantiene proyectando en búsqueda de concretar sus ideales personales, por medio de brindarle sentido y uso a los aprendizajes adquiridos a través de experiencias de vida, las cuales abarcan situaciones sociales y laborales.

Además, un proyecto laboral conlleva un proceso en el cual se ven implícitos una serie de elementos que le permiten al ser humano definir sus reflexiones a través de un análisis personal, con la finalidad de asegurar su inserción en el mercado laboral. En relación con esto último, para Rodríguez (2003) la construcción de este “implica poner en práctica las actividades de análisis de valores, el análisis de sí mismo, la reflexión acerca de la toma de decisiones y por supuesto, la iniciación en el desarrollo de la autonomía personal o autodeterminación” (p.79). Los cuales, le permitirán a la persona direccionar sus intenciones y aspiraciones a nivel laboral, en búsqueda de una mejora en torno a su realidad económica y social.

Concepto de proyecto laboral. Conceptualmente, en la estructuración del término un proyecto “es el plan que se establece para transformar una realidad, consumiendo un conjunto de recursos ya existentes, con el fin de crear una fuente de la que se deriva una corriente de bienes y/o servicios”. (Morales y Trueba, 2011, p.338) Es decir, es una necesidad que conlleva la utilización de los recursos disponibles en búsqueda de un cambio de vida o de entorno de la persona. Asimismo, Fernández (2002), establece que “el proyecto es la unidad elemental de intervención en cualquier sector social, y constituye la forma de actuación más cercana a la realidad sobre la que se pretende operar” (p.6). Por lo que, el proyecto se convierte en una estimación o planificación del accionar del ser humano, relacionado con sus pretensiones futuras a nivel personal y social.

En cuanto al origen de la palabra como tal, Galles y Rodríguez (1999) establecen que un “proyecto es un concepto que vendría etimológicamente de “lanzar hacia adelante” (projectare) ya que se asocia con acción, propósito de realizar algo en un futuro”. (p.9) La presencia de una noción futurista, en este aspecto, es equivalente a una noción de proyección que tiene la persona en cuanto a sus necesidades y reflexiones personales, ya que la esta se encuentra previendo lo que desea alcanzar para sí, con la premisa de mejorar su situación actual.

Ahora bien, la conjugación de este término en cuanto a ámbitos laborales y para efectos de esta investigación, el término pertinente es conocido como proyecto laboral, el cual según Spagnulo (2008):

Es un instrumento de planificación que permite, organizar, usar u optimizar, las energías que asigna una persona, durante el tiempo social de trabajo, para obtener sus medios de subsistencia; dentro de las condiciones sociales objetivas en que se desenvuelve y de acuerdo con la ponderación subjetiva que hace cada individuo. (p.1)

Cabe hacer mención de que el diseño de dicho proyecto es universal, es decir, que puede ser elaborado por cualquier persona con interés en desarrollarse en el ámbito laboral, sin importar su nivel académico o social. Finalmente, para su efectividad se toma en cuenta tener la intencionalidad de la persona en iniciar un proceso de desarrollo personal y de conocimiento acerca de sí mismo, que le permita buscar un empleo, a través del análisis y la estructuración estratégica de sus competencias.

Construcción del proyecto laboral. El proceso de construcción del proyecto laboral representa un estado de análisis profundo, es decir, un proceso introspectivo en el cual el ser humano realiza la exploración de las necesidades de su propio yo, con el fin de mejorar sus oportunidades de forma real y contextualizada. Este análisis se encuentra estructurado en parte por las experiencias personales y sociales del ser humano, para lograr establecer un proceso de aprendizaje que le permita realizar la construcción y reconstrucción de su proyecto laboral.

A partir de las ciencias del comportamiento, la elaboración de un proyecto laboral en épocas posmodernas toma en cuenta los aspectos psicológicos y sociales del individuo. De allí que Agudelo y Estrada (2012) señalen que “lo común para constructivistas y construccionistas es la concepción de que el conocimiento consiste en un proceso psicológico y social constructor de la realidad y, por lo tanto, el comportamiento humano está determinado por dicho proceso”. (p.357) Como se afirma, estos aspectos del conductismo permiten el proceso de transformación de los aprendizajes en aspectos a considerar para la construcción del proyecto laboral, debido a que desde estas perspectivas el ser humano es considerado como un constructor activo de su realidad y de su experiencia.

A partir de esto, la persona en su etapa adulta elabora con elementos de su experiencia un proceso en el cual, según de Botinet (citado por Rodríguez, 2003) se toman en cuenta vivencias desde el pasado con el fin de verse desde fuera y desde cierta distancia: “ha de averiguar qué influencia tiene ese *pasado* sobre el *presente*, y las actuales circunstancias que

está viviendo: y ha de hacer una síntesis sincera y objetiva que sirva para encarar los retos del *futuro*". (p.43)

Elaborando así, un enlace entre componentes cronológicos, que le permiten a la persona reinventarse y reiniciar el curso de su vida laboral de una forma realista, ya que se analizan las experiencias y aprendizajes obtenidos, así como lo que se requiere para poder potencializar las expectativas en relación al trabajo que se desea alcanzar. En todo caso, con este proceso de construcción al final de la introspección de conocimientos se logra trascender y se amplía la percepción acerca de los ideales laborales. Con ello, se genera metaaprendizajes que consienten en la evaluación personal de su propio proceso de aprendizaje con el fin de fortalecer las experiencias de forma consciente y eficiente, contribuyendo al "aprender a aprender". Relacionado con ello, López (2011) establece que en cuanto a los metaaprendizajes, estos implican en la persona el "autoevaluar sus propios procesos mentales mientras se está asimilando nuevos conocimientos y seleccionar sus propias estrategias cognitivas más adecuadas para un aprendizaje eficiente" (párr. 1)

Por ello, cabe hacer la salvedad de que las creencias que las personas tengan acerca del mundo laboral dependerán propiamente de los conocimientos adquiridos a través de la experiencia en diferentes situaciones relacionadas con la búsqueda e inserción laboral. Es decir, el ser humano, a través de lo vivido y aprendido ante la búsqueda de empleo comienza a constituir un plan en el cual cada una de las piezas se complementan entre sí, para estructurar un proyecto que le permita el insertarse en el mundo laboral y obtener el máximo provecho a nivel social y personal.

A su vez, esa elaboración depende de una serie de factores internos y externos que influyen en la manera en la cual las personas construyen su proyecto laboral. Para Berón y Palma (2011), dichos factores corresponden a "deficitarias en cuanto al medio físico, entorno humano, organización laboral, bajos salarios, sobrecarga de trabajo, escaso trabajo real de equipo" (p.8) entre otros elementos que pueden favorecer o empobrecer la planeación de la persona, ya que en la mayoría de los casos estos poseen un significado de relevancia, así como forma parte de la motivación y punto de partida para el alcance de los objetivos laborales de la persona.

Los factores internos, parafraseando a Martínez (2015, p.1), son los elementos que definen al ser humano como un ser único, diferente e individual, ya que son características que definen al ser en su sentido más profundo. Así como “los factores externos, equivalen a los elementos del entorno y ambiente que influyen al individuo”. (Guso, 2015, p.3)

Específicamente, los factores tanto internos como externos que intervienen en el proceso de construcción del proyecto laboral son los siguientes, según la clasificación realizada por Guso (2015, p.1) como:

- *Factores internos*: actitudes, aptitudes, intereses, habilidades y personalidad.
- *Factores Externos*: familia, entorno escolar, entorno social, medios de comunicación, situación del país y mitos profesionales.

Asimismo, estos elementos representan la base de apoyo y materia a considerar sobre la cual la persona inicia la construcción de su proyecto laboral. Esto lo desarrolla de manera conjunta con alguna técnica o método para la búsqueda de empleo. Por ese motivo, a continuación se presentan los métodos de la construcción del proyecto laboral, los cuales corresponden a un estado reflexivo y analítico de la relación entre el contexto y la realidad de la persona.

Métodos para la construcción de proyectos laborales. Estas técnicas permiten a las personas estructurar de manera ordenada sus ideales laborales en función de conseguir un trabajo. Ideales que se caracterizan por la peculiaridad de unificar de manera complementaria la autorreflexión, el autoanálisis y la acción en cuanto a planificar las expectativas con fines laborales de la persona. De esa forma, entre los métodos que se encuentran a nivel teórico para la construcción de proyectos, se encuentran los que impulsan a la toma de decisiones a nivel personal. Desde ahí, se requiere de la racionalidad y la conciencia para definir el problema, identificar criterios de decisiones y evaluar las alternativas para poner en práctica un plan de acción en torno a la temática laboral.

Gámez (2007) establece, según lo mencionado, que este proceso racional y consciente se encuentra condicionado por metas, características psicológicas y marcos de referencia de

quien toma las decisiones, por lo que los sistemas deben ser diseñados de tal forma que brinden un verdadero apoyo a la toma de decisiones, proporcionando diferentes opciones para manejar la información y evaluarla, apoyando los estilos personales y adicionalmente, modificándose conforme las personas aprenden y aclaran sus valores. (párr. 1)

Ciertamente, este proceso de construcción además de ser un proceso reflexivo no corresponde a un plan absoluto, ya que de manera constante experimenta diversos cambios por influencia de diferentes factores personales y sociales que determinan la construcción de este proyecto. Generalmente, la familia y la preparación académica o profesional de la persona pueden modificar la estructuración del proyecto laboral. Sin embargo, como se indicaba, a medida que la persona archiva experiencias y aprendizajes esta puede ir realizando modificaciones e ir incrementando su proyecto hacia la búsqueda de una mejora.

Según la Universidad de Liverpool (2018) antes de tomar una decisión laboral, primero se debe considerar los siguientes criterios:

- Aumente su autoconciencia, es decir, conozca sus habilidades, intereses, valores y motivaciones, además de cualquier otro aspecto del "yo" que parezca relevante.
- Luego busque información sobre las oportunidades disponibles para usted.
- Tener que decidir entre estas oportunidades requiere el aprendizaje de decisiones.
- En función de esta decisión, debe utilizar las tácticas correctas para obtener el puesto. (p.1)

Dentro de este orden de ideas, la toma de decisiones representa la base sobre la cual la persona inicia su proceso introspectivo acerca de la construcción de su proyecto laboral. Esta en paralelo, unida a técnicas y modelos como el balance de competencias, así como el modelo DOTS, (que serán explicadas a continuación) la persona logra complementar esta búsqueda y entablar una proyección integral acerca de su futuro laboral.

Balance de competencias

El balance de competencias es una estrategia de mejora profesional así como ocupacional en la que la persona realiza un análisis sobre sus propias competencias para definir su proyecto laboral. Este método, surgió en los años noventa con la premisa de poder devolver a las personas la motivación, así como el protagonismo para lograr salir del desempleo. Por otra parte, en el panorama de las definiciones teóricas otorgadas por diferentes científicos franceses de la época abundan una gran variedad de aportes que denotan la múltiple profundidad de aspectos que forman parte de ese método. Por ejemplo, el autor Michael Joras (1995) (citado por Valea, 2017) define el balance de competencias como el “conjunto de acciones que tienen como objetivo permitir a los trabajadores analizar sus competencias profesionales y personales, así como sus aptitudes, con el fin de definir un proyecto profesional o, en el caso en que surja la necesidad, un proyecto de formación”. (p.22)

Por este motivo, este es considerado como un instrumento para el desarrollo de la carrera apto para “ayudar a la persona a tomar conciencia del conjunto de sus adquisiciones derivadas de la formación inicial, de la formación continua y de la vida profesional, para que puedan fundamentar sus proyectos de carrera sobre una sólida autoevaluación”. (Leboyer, citado por Bodas 2012, p.5) Dentro de sus generalidades, este se dirige a un público adulto que cuenta con experiencia laboral, así como con competencias, habilidades y formación profesional u ocupacional. Además, según Alberici y Serreri (2005) y Lopes y Silva (2002), (citados por Valea, 2017) se refieren a que:

Es un proceso activo e individualizado, en el que se pretende ayudar (por parte de un profesional asesor) a la persona a que reflexione en torno a su vida pasada, para identificar y reconocer las competencias que ha adquirido a lo largo de su vida, con la intencionalidad de orientarla de acuerdo a sus necesidades e intereses, sobre un proyecto futuro personal, formativo o laboral. (p.24)

De modo que, el proceso de acompañamiento durante el balance de competencias que realiza la persona va ligado al reconocimiento y reflexión acerca de experiencias pasadas que han generado aprendizaje y desarrollo de nuevas actitudes hacia la búsqueda de empleo y establecimiento de metas analíticas de carácter medible, realizable y alcanzables. Al mismo

tiempo, este es un instrumento multidimensional que permite poner en práctica dentro diferentes planos de las personas, las cuales son las dimensiones proyectuales, activa/proactiva, individualización, ecológica y formativa. Por su parte, Serreri (2006, (p.4-5), desarrolla cada una de estas indicando que la

1. Dimensión Proyectual: es constitutiva al balance de competencias. La ley francesa define el balance como un conjunto de actividades que tienen como objetivo permitir a los trabajadores analizar sus competencias profesionales y personales, sus actitudes y sus motivaciones con la finalidad de poner en marcha un proyecto profesional o de formación.
2. Dimensión activa/ proactiva: el Balance es un método activo. Se desarrolla en forma de autoanálisis del trabajador o del beneficiario en general; un autoanálisis asistido (o acompañado) por expertos externos (recurriendo a rejillas de autoanálisis de las competencias, a los saberes y a los relativos modos de adquisición, en laboratorio, en grupos de simulación, etc.). La participación del beneficiario debe ser la máxima posible. De ahí su característica de método activo. Está orientado hacia la profundización de las motivaciones y hacia la puesta a punto de un proyecto, es al mismo tiempo, activo y proactivo: desarrolla la propensión y la actitud hacia la acción, a proyectar, hacia el empeño en construir el futuro.
3. Dimensión de la individualización: el balance es un método personal e individualizado. Todo balance se implementa a la medida de la persona singular que lo desarrolla; que se desarrolla sobre la autobiografía personal, formativa y profesional. Tiende a atribuir significado a las etapas de la vida de una persona.
4. Dimensión ecológica: la dimensión ecológica del balance de competencias deriva de la naturaleza ecológica de la materia prima que maneja, es decir, de la competencia. La cual se define, con relación a un trasfondo social y a un contexto laboral y a un mercado de trabajo. El balance, de hecho, ayuda al individuo a individualizar y limitar

los propios saberes y las propias acciones; a ver los propios modos de comprender y de pensar; a analizar las redes relacionales, de flujos y de circuitos entre los cuales el hacer competente se despliega y sobre los cuales se apoyan las estrategias proyectuales; a medir la cantidad de recursos y de energías que el sujeto está dispuesto a invertir o a dejar de invertir para conseguir un dato objetivo.

5. Dimensión formativa: se trata más bien de una formación madurativa y orientadora que trata de modificar los comportamientos y las conductas personales mediante, precisamente, la maduración de las motivaciones y de los nuevos convencimientos, desarrollando en el beneficiario del Balance una nueva visión del propio ser profesional y personal en el centro de un renovado horizonte significativo. Sobre este conjunto de aprendizajes, centrados en la reelaboración de lo vivido y en el desarrollo de la propia conciencia, se incardinan además otros aprendizajes cercanos a los más tradicionales y típicos de la orientación como son: aprender a “leer” el mercado de trabajo, a analizar una organización, a analizar y describir una competencia, a hacer un proyecto de desarrollo profesional o de formación / autoformación, etc. (p.p. 4-5)

Estas cinco dimensiones, a su vez se relacionan con dos elementos que son distintivos del balance de competencia, los cuales son: pensamiento narrativo biográfico y el pensamiento reflexivo que le permite a la persona organizar estas acciones de manera amplia, clara y precisa en historias de vida. A esto Valea (2007) indica que

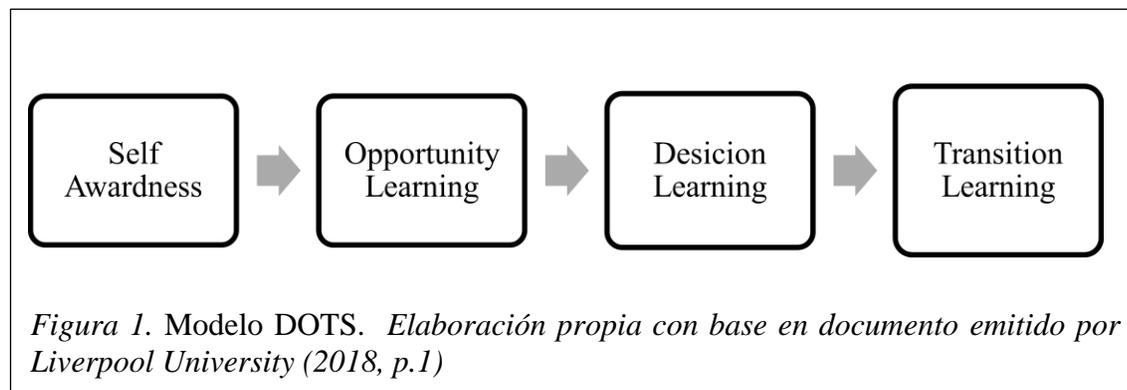
El pensamiento narrativo-biográfico es un “trazado biográfico del beneficiario, través de su narración (breves historias de vida, entrevistas biográficas reconstrucción de los eventos de los que ha sido protagonista el narrador, etc. finalmente, el pensamiento reflexivo que actúa de forma entrelazada con el pensamiento narrativo-biográfico y toma cuerpo como actividad proyectual resaltando y desarrollando la capacidad del sujeto para reestructurar / desestructurar los propios esquemas cognitivos y la propia modalidad de acción. (p.25)

De forma que, tomando en cuenta estas consideraciones y dimensiones, se establece que el nivel de concordancia entre el balance de competencia y el proyecto laboral es determinante, ya que este último se encuentra inmerso en él, es decir. Dicho con otras palabras, que la realización del proyecto laboral se da a partir del balance de competencias, puesto que este representa un análisis minucioso de la experiencia de la persona con información definida y concreta, fomentando así el autoaprendizaje a través de estrategias que le permiten a la persona profundizar en su biografía y conocer cómo funciona el mercado laboral.

Modelo DOTS / SODT

Watts (1996) propone el modelo DOTS¹, el cual está inspirado en el desarrollo de la carrera de la persona, y que según la Universidad de Liverpool es un modelo de cuatro etapas de planificación de carrera desarrollado originalmente por Bill Law y Tony Watts del Instituto Nacional de Educación y Orientación Profesional. Este modelo consiste en: la decisión de aprender, conciencia de las oportunidades, aprendizaje de decisión y conciencia de sí mismo.

En ese sentido, este marco de aprendizaje para el desarrollo personal facilita el proceso de construcción del proyecto laboral de las personas, posibilitándoles la oportunidad de reinventarse y reaprender a partir de sus necesidades, así como de sus experiencias laborales. Puesto que, para llevar a cabo esta planificación el individuo debe de realizar un proceso de autorreflexión basado en las cuatro fases que conforman este modelo. El cual de manera compleja recomienda ser abordado en este orden SODT, debido a que cada persona debe empezar por analizarse así mismo para posteriormente conocer sus posibilidades y oportunidades.



¹ Siglas en Inglés según (Law y Watts, 1996) para: (D) Decision Learning, (O) Opportunity Awareness, (T) Transition Learning y (S) Self Awareness.

A continuación, se explicarán las cuatro fases de este modelo en su orden SODT, según Calvo (2016, p.2):

1. **Self awareness** [Autoconocimiento]

En la fase de *Autoconocimiento*, el individuo ha de preguntarse acerca de quién es en términos de valores, intereses, aptitudes y competencias y qué clase de persona quiere ser.

2. **Opportunity awareness** [Exploración del entorno]

En la fase de *Exploración del entorno* se trata de acercar al usuario/a al contexto laboral y educativo, conocer las oportunidades de empleo, las opciones de aprendizaje a lo largo de la vida, las demandas y requisitos de las profesiones, y de conocer mejor el entorno y las nuevas exigencias profesionales.

3. **Decision learning** [Aprendizaje en la toma de decisiones]

En la fase de *aprendizaje en la toma de decisiones*, se trata de que el/la orientado/a, a lo largo de las distintas sesiones de manera progresiva pero rápida, vaya adquiriendo competencias decisorias que le lleven a identificar opciones, elegir y adecuar su aspiración profesional con las demandas laborales.

4. **Transition learning** [Aprendizaje de la Transición]

La fase de *Aprender a transitar* hace hincapié en la importancia de tener un proyecto profesional y enseña a los/las orientados/as a hacer frente a las distintas transiciones vitales y laborales, considerando los posibles obstáculos y facilitándole herramientas para poder seguir avanzando en su proyecto u objetivo profesional. Esta fase supone reflexionar y planificar objetivos profesionales, construir un proyecto profesional, aprender a escoger itinerarios formativos, decidirse sobre realizar algún curso de formación ocupacional o formación para el empleo, presentar una autocandidatura, simular y prepararse para una entrevista de trabajo.

Asimismo, en cuanto a estas dimensiones del modelo, Rodríguez (2013) establece que la persona en su estado de reflexión debe responder a una serie de cuestionamientos que son equivalentes a estas cuatro dimensiones establecidas por Watts, las cuales se presentan a continuación:

- 1) ¿QUIÉN SOY? Conciencia de uno mismo. Donde el adulto explora sus aptitudes, competencias, motivaciones y potencialidades.
- 2) ¿DONDE ESTOY? Conciencia de las oportunidades laborales. Donde el adulto explora y descubre lo que tiene a su alcance en el mundo del trabajo.
- 3) ¿QUÉ VOY A HACER? ¿CÓMO VOY A ACTUAR? Aprender a tomar decisiones. Donde el adulto examina lo que necesita para decidir profesionalmente.
- 4) ¿CÓMO ME ENFRENTARÉ A LAS CIRCUNSTANCIAS? Aprender a transitar. Donde el adulto anticipa cómo va a implementar sus decisiones y asumir sus consecuencias. (p.5)

Como se evidencia, con estos cuestionamientos se resume el modelo, en ese sentido se induce a la persona a pensar en sí misma y actuar en pro de sus necesidades personales como agente activo dentro del sistema social y laboral. Este analiza lo que se podría hacer por sí mismo, a través de las oportunidades y habilidades que se posee y tiene para ofrecer al mundo laboral de forma consciente. Esta misma autora, señala en cuanto a esto desde la perspectiva de la orientación que “el orientador o el formador pueden optar por guiar a las personas adultas hacia la construcción del proyecto profesional a partir de cualquiera de los modelos citados”. (p.4) De acuerdo con ello, desde la Orientación Laboral se contribuye conforme a la organización racional de las estrategias actuales y a futuro, estructurándolas; sin embargo, será la persona misma quien controle sus actos, y su conducta no será dirigida desde el exterior; por lo que representarse en los medios, las etapas, las estrategias, los obstáculos, etc., será la mejor garantía de gestionar la planificación del propio camino hacia el futuro.

Funciones del proyecto laboral desde la Orientación.

Desde la Orientación, se pueden llevar a cabo procesos tanto a nivel individual como grupal que pueden contribuir a la construcción del proyecto laboral de las personas. Este debe basarse en los intereses de las personas participantes, para así acompañarlos en sus procesos de autoanálisis y reflexión. En consonancia con esto, Rodríguez (2011) señala una serie de funciones del proyecto laboral desde la perspectiva orientadora:

- a) Favorece la toma de conciencia, dado que la relación con la realidad aporta significativos cambios de perspectiva.
- b) Facilita la asimilación y la comprensión de los nuevos datos: el adulto recoge los datos procurando que le sean útiles e interesantes para sus planes.
- c) Permite una reflexión anticipada mediante mecanismos de previsión, simulación, representación de diferentes futuros y toma de decisiones aproximadas y anticipadas que ayudan a no equivocarse.
- d) Ayuda a la organización racional de las estrategias actuales y las del futuro estructurándolas; será la persona misma quien controle sus actos y su conducta no será dirigida desde el exterior, debe representarse en los medios, las etapas, las estrategias, los obstáculos, etc., esto será la mejor garantía en la gestión a la hora de planificar el propio camino hacia el futuro.
- e) Permite participar en la evaluación de las sucesivas etapas a recorrer, teniendo siempre delante lo que se ha vivido (experiencias pasadas) y lo que queda por vivir (el futuro representado); a veces habrá que realizar ajustes, lo que no es negativo ni mucho menos, por el contrario si se sabe llevar a cabo se podrán transformar lo imprevisto en nuevas oportunidades.
- f) Asegura que las elecciones y las decisiones tomadas posean todas las garantías de acierto, porque han sido reflexionadas, razonadas y asumidas. (p.7)

De manera que, los aspectos a tener en cuenta en el desarrollo del proyecto laboral se basan en comprender y reflexionar acerca de las experiencias vividas en los diferentes ámbitos de interacción personal y social, como por ejemplo en el espacio educativo o laboral. Puesto que, desde allí se puede establecer con mayor precisión los intereses y expectativas laborales de la persona, desde el acompañamiento de la disciplina orientadora en contextos de trabajo, lo que se conoce como Orientación Laboral.

Concepto de Orientación Laboral. Para conocer acerca de la Orientación Laboral, se debe empezar por distinguir su concepto, el cual, en referencia con su significado etimológico, según González y Sánchez (2017) corresponde a:

Adjetivo “*laboral*” procede del término latino <*labor-oris*>, equivalente a trabajo, y del verbo <*laborare*>, trabajar. Por tanto, lo laboral, concierne al trabajo, considerando desde el punto de vista jurídico, económico y social. Así el término *orientación laboral*, equivale a *orientación para el trabajo*, que se puede traducir en una ayuda presta a las personas, principalmente, en búsqueda de empleo y también para el mantenimiento o cambio de empleo. (p.35)

Del mismo modo, el concepto de Orientación Laboral según Santiago (2006) “es un término que engloba a cualquier proceso de ayuda relacionado con el trabajo, generalmente implica procesos de búsqueda, mantenimiento o cambio de empleo”. (p.2). Cabe agregar, que su conceptualización fue variando a partir de la “revolución de las carreras”, dejando de lado la función de ser el puente entre la escuela y el trabajo para tratar temáticas relacionadas al enfoque del ciclo vital, por lo que se brinda un seguimiento al individuo y se analiza su proceso de inserción, mantenimiento y salida dentro del mundo laboral a partir de la carrera de su profesión.

Para efectos de la presente investigación, tomar en cuenta el concepto de Orientación Laboral es imprescindible, concepto que según Murillo (2018) corresponde de manera integral a: “Un proceso de formación continua que moviliza de manera óptima los recursos personales

y del contexto, para que las personas generen y aprovechen al máximo las oportunidades que potencien su empleabilidad durante la vida laboral, en beneficio a su propia realización”. (p.99)

De esa manera, lo anterior representa un proceso en el cual a través de la estimulación de percepciones humanas en la persona como el autoconocimiento y la reflexión, se contribuye al desarrollo de destrezas que le permiten estructurar en las personas desempleadas las bases de su proyecto laboral en aras no solo del cumplimiento de este, sino también hacia la mejora y el mantenimiento de dicho proyecto. Todo a través del aprovechamiento de las oportunidades tomando en cuenta la capacidad de proactividad, adaptabilidad y aprendizaje en estas situaciones.

Razón por la cual, este proceso de acompañamiento laboral cuenta con una serie de aspectos a considerar para la comprensión y el adecuado acompañamiento profesional, todo ello enfocado desde ciertos principios, procesos y modelos tanto teóricos como metodológicos que pueden ser aplicados en función del proyecto laboral de cada persona determinada. Estos principios serán desarrollados a continuación.

Principios de la Orientación. Un principio es considerado como el resultado que deriva de una serie de proposiciones más concretas. Desde la Orientación, tanto en el ámbito social, educativo y laboral existen tres principios fundamentales que rigen el accionar de la facilitación orientadora de forma general. Por ende, con el objetivo de brindar información contextualizada de esto se presentan a continuación los principios de la Orientación que desde el contexto laboral, corresponden a una guía para el análisis bajo el cual el profesional en esta área podría posiblemente brindar un adecuado acompañamiento a la persona que se encuentra en la búsqueda de insertarse al mercado laboral.

Estos son definidos por Álvarez (1995) los siguientes: “el principio de prevención, desarrollo e intervención social, los cuales según Sebastián (2003) corresponden a:

- 1) Principio de prevención. Con un carácter proactivo, prevé y se anticipa a la posible aparición de problemas u obstáculos para lograr los objetivos.

- 2) Principio de desarrollo. Al considerar la orientación laboral como un proceso continuo dirigido al desarrollo integral de la persona. Los objetivos según este principio son facilitar el desarrollo personal, asumir y clarificar valores, posibilitar la toma de decisiones y solucionar las posibles crisis de los sujetos.
- 3) Principio de intervención social. Hace referencia al contexto en el que se mueve el sujeto orientado. Es importante reconocer los elementos y factores que convienen al sistema en el que se desenvuelven los individuos.

Por ello, estos principios en relación con el proyecto laboral se podrían vincular con fomentar en las personas desempleadas las actitudes que les permitan desarrollar la capacidad de empleabilidad, para que así de forma complementaria se logre prever las situaciones que se presenten en su contexto. Con base a ello, planificar sus objetivos desde una postura proactiva, productiva y adaptable a los cambios del medio, esto con la finalidad de, seguidamente, desarrollar en las personas la toma de decisiones hacia lo que cada quien desee alcanzar. Todo ello, tomando en cuenta el aspectos del autoconocimiento de que forman parte de este proceso de construcción del proyecto laboral bajo el modelo DOTS que indicaba Watts, el cual se enfoca en los cuestionamientos ¿quién soy? ¿Dónde estoy? ¿Qué deseo alcanzar? ¿Cómo lo voy a alcanzar? Etc.

Ahora bien, cabe referirse a que a través del desarrollo de estos principios en el contexto laboral se contribuye en el desarrollo de habilidades que le permitan a la persona la construcción de su proyecto, el enfrentar las dificultades que se presentan en un mercado laboral cada vez más incierto y que por ende, es inestable. Además, de que dicho mercado laboral está cargado de tendencias y cambios en los cuales posiblemente las personas que no han logrado integrarse a este, no se encuentren preparadas de manera adecuada para afrontarlo. Por ende, el direccionamiento de esas personas hacia el cumplimiento integral de sus objetivos depende de la aplicación no solo de estos principios, sino también de la adquisición de nuevos conocimientos del ambiente laboral, conductas y aprendizajes sociales para garantizar la pertinencia de sus propuestas de intervención y así contribuir a la empleabilidad de las personas.

Procesos de Orientación. La Orientación, desde cualquier área en la que se encuentre, opera bajo cuatro procesos que promueven el desarrollo de la persona. Específicamente, desde la perspectiva del ámbito laboral, desarrolla procesos que facilitan la organización de las metas que se plantean las personas al momento de tratar de insertarse en el mercado de trabajo con fines de alcanzar la autorrealización personal y laboral. De modo que los procesos que se desarrollan en Orientación y que son aplicables al contexto laboral corresponden al autoconocimiento, el conocimiento del medio, la toma de decisiones y el proyecto de vida (siendo este último percibido en paralelo al proyecto laboral). La aplicación de estos, a su vez, contribuye a la construcción de un sentido de vida por parte del individuo, en relación con la Orientación Laboral, le permite a la persona motivarse en los procesos de búsqueda de empleo y construcción de sus proyecciones laborales.

1. Autoconocimiento

Según Navarro (2008), “el autoconocimiento es la base de la autoestima (concepción que tenemos de nosotros mismos). De ahí la importancia del autoconocimiento para el desarrollo personal”. (p.1) Este es un proceso cognitivo y conductual, en donde el individuo logra realizar un mapeo sobre sus habilidades, capacidades e intereses personales y labores. Se encuentra constituido por la autopercepción, la autoobservación, la autoestima y la autoaceptación. Aspectos que son determinantes en el valor que se da la persona así misma, también contribuye a la formación de un perfil laboral que le permita mostrarse empleable.

2. Conocimiento del medio

Es un proceso que se inicia en la etapa infantil del ser humano, siendo la familia el primer medio de conocimiento. Para Pereira (2004), “el conocimiento de las posibilidades y recursos de su comunidad y de su país, de las posibilidades educativas y de capacitación, así como el conocimiento de las alternativas ocupacionales y de características del mundo del trabajo, le van dando una visión más completa de las opciones que le presenta el medio (...)”(p. 45)

Este es un proceso que se ha forjado con el sentido exploratorio de la propia experiencia, en donde el individuo logra agrupar una serie de aprendizajes sobre el mercado

laboral como resultado de la experiencia. Por lo que, con el tiempo, este va adquiriendo un nivel de maduración laboral sobre las competencias que se deben de poseer para llevar a cabo determinada tarea o para poder insertarse en el mercado laboral.

3. *Toma de decisiones*

La toma de decisiones “es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: a nivel laboral, empresarial, familiar, sentimental, etc.” (Human Business, 2014, p.2). Este surge a partir de que la persona atraviesa una situación de reflexión en su vida, en algunas ocasiones crítica, la cual le impulsa a tomar decisiones definitivas en búsqueda de su bienestar. En relación con ello, para Rodríguez (1973) (citado por Pereira 2004), “la toma de decisiones es parte de un largo proceso de aprendizaje, desarrollo y maduración personal (...)”. (p.29)

El nivel de complejidad presente en este proceso es amplio, debido a que se ve influenciado por un nivel de riesgo y responsabilidad como resultado consecuente. Por ello, se debe tomar conciencia de que la toma de decisiones laborales depende de un factor de tiempo, en el cual la persona realiza proyecciones a futuro que le permiten afrontar el éxito o el fracaso, a consecuencia de la decisión tomada. Las mismas decisiones pueden influir o no en el proyecto de vida del individuo.

4. *Proyecto de vida*

En este aspecto, el proyecto de vida según Barboza et al, (2014) este es “una construcción interna que favorece que las personas se planteen objetivos para alcanzarlos de manera paulatina, definiendo con ello su relación con el mundo y consigo mismas”. (p.109). En ocasiones, el proyecto de vida trata de una serie de metas laborales que se propone la persona para asegurar el éxito en el mercado laboral. Dichas proyecciones, regulan los niveles de alcance y procesos de permanencia de las personas en determinada posición laboral. Esta temática, desde la perspectiva del trabajo se enfocó en responder ante el sentido de incertidumbre del ser humano, por lo que en ocasiones se ven caracterizados por la búsqueda de la estabilidad y la necesidad de mejorar a nivel de desarrollo laboral y socioeconómico.

En ese sentido, los procesos de Orientación Laboral son una guía dentro del accionar profesional en la disciplina, para facilitar el desarrollo personal y laboral en pro del proceso de

empleabilidad y la construcción de las proyecciones laborales de la persona. Además, el enriquecimiento de estos insumos radica en la versatilidad o posibilidad de contextualización para ser aplicados en diversas áreas.

Ahora bien, es importante señalar que es posible que exista una relación entre el proyecto laboral y el proyecto de vida. Esto se debe a que según lo plantea Spagnulo (2008) “todos, universalmente, efectuamos acciones que inexorablemente, anticipan, un proyecto laboral y un proyecto de vida. (p.1). Por ello, es través del proyecto laboral que el ser humano satisface sus necesidades personales. Esto equivale a una interconexión, así como un estado en el cual las necesidades y las metas son la motivación que requiere la persona para lograr edificar su proyecto laboral.

Modelos metodológicos de intervención en la construcción de proyectos desde la Orientación Laboral. Los métodos son la manera de proceder que tienen las y los orientadores laborales para desarrollar las actividades. Las cuales pueden variar entre procesos de entrevistas, sesiones colectivas e informativos. Dichas modalidades metodológicas, permiten sintetizar de manera significativa la información que se obtiene por parte de la persona, para así a través del análisis generar un avance en el proceso del orientado. Según De Pablo (2015) a través de tres modelos de intervención metodológica se puede interponer en orientación laboral, “en las formas de acercarse e intervenir con las personas en búsqueda de empleo” (p.14)

Estas modalidades, se explican bajo lo aludido por el mismo autor a continuación:

- El Modelo Didáctico “parte de una visión del proceso orientador como guía en la que el personal técnico tiene la función de aconsejar –dependiendo de las características de la persona y del entorno- y ayudar en los diferentes pasos que las personas beneficiarias precisan dar”.
- El Modelo de Asesoramiento “funciona más como alguien que facilita la toma de decisiones al incorporar en el proceso, brinda información del medio

sociolaboral, de las opciones formativas o de las ocupaciones, con el fin de complementar las ideas e intereses de la persona orientada”.

- El Modelo Centrado en Recursos “comprende la búsqueda de soluciones y recursos presentes en la persona, para lograr su amplificación bajo la idea de que centrado en las soluciones el proceso de motivación y el incremento de la autoestima es más poderoso”. (p.15)

Con todo esto, bajo esa técnica se trata de entender la relación que tienen las personas con la búsqueda del empleo. En ese sentido, la persona profesional en Orientación, en esta fase, cumple un rol de acompañar a las personas en los procesos de búsqueda de empleo y de brindar motivación hacia la organización, así como la concreción del proyecto laboral como posible solución ante el desempleo y ofrecer la motivación hacia el cumplimiento de las proyecciones seleccionadas.

Este modelo, destaca por ser una propuesta reciente de atención, adecuada a las nuevas tendencias en el acompañamiento de la búsqueda de empleo, según De Pablo (2015), “recoge las aportaciones del construccionismo social y del enfoque clínico de las terapias breves y sistémicas, de la Programación Neurolingüística (PNL), de las perspectivas cognitivas del constructivismo, aporta nuevos modos de entender la relación con las personas en búsqueda de empleo” (p.15) Ahora bien, estas metodologías permiten al profesional orientador reunir la información y realizar reconstrucciones racionales, a partir de teorías que nutren dichos procesos. Por ende, en seguida se mencionan algunos elementos teóricos nombrados modelos teóricos para la Orientación Laboral que son aplicables en la labor orientadora en el contexto laboral.

Modelos teóricos para la construcción de proyectos desde la Orientación Laboral .

Esta clase de modelos, son considerados como formulaciones elaboradas por los teóricos a partir de diferentes corrientes, que de manera multidisciplinar contribuyen a la aplicación de la

Orientación en contextos laborales y en este caso, en función de la construcción del proyecto laboral del ser humano. Por lo tanto, la relación de esta información con el problema de investigación planteado en el presente trabajo académico radica en el que estas posturas teóricas, permiten desde la orientación establecer un análisis y un criterio profesional fundamentado en teorías que explican el motivo del comportamiento del ser humano ante la condición de desempleo.

Por ello, se considera que a nivel teórico desde la Orientación Vocacional, se pueden enlazar procesos en relación a la construcción del proyecto laboral. Esto debido a que este en su composición corresponde al acompañamiento que se le realiza a la persona en la búsqueda de las herramientas e intereses entorno a la toma de decisiones que este vaya a realizar en el mercado laboral.

En efecto, según Galillea (2001)

La ausencia de experiencia laboral, el desconocimiento de las propias habilidades y capacidades, la falta de conocimientos sobre el mercado laboral y el auto-concepto de persona no empleable, son algunos de los factores que conducen a una orientación vocacional desajustada.(p.1)

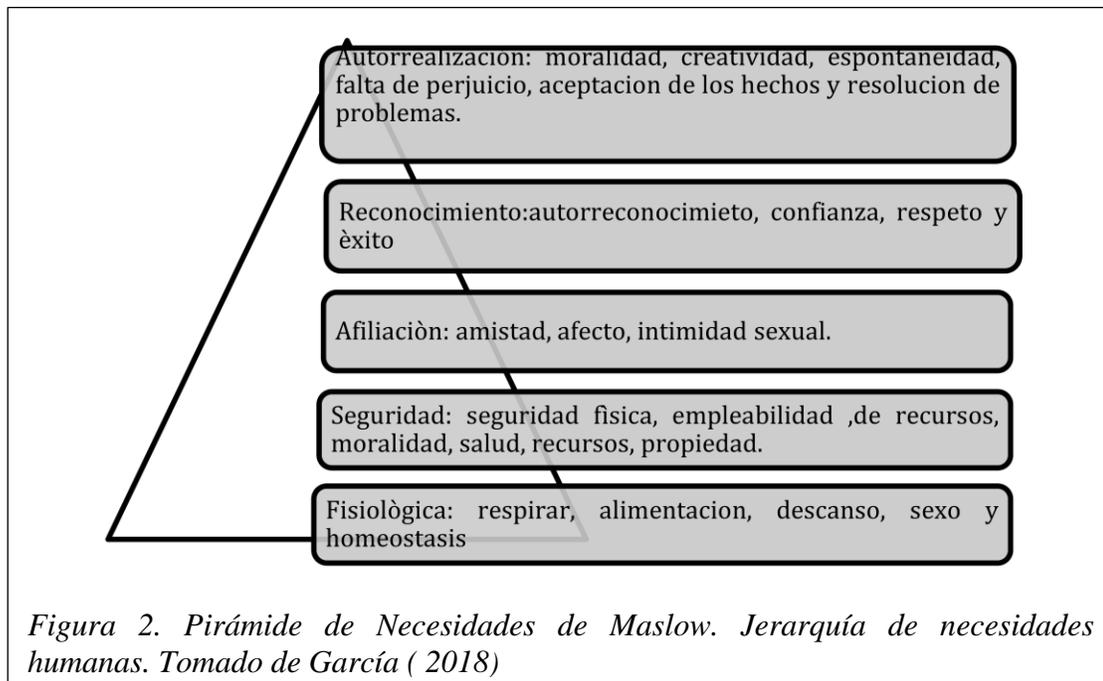
Por lo que, lo recomendable para la realización de un proyecto laboral efectivo, posiblemente se requiera de la aplicación de un enfoque vocacional en el cual las personas desempleadas, logren establecer un análisis que ubiquen sus intereses vocacionales. El cual según Anthony y Cols (1984) citados por (Moran, Muñoz y García 2015), esto corresponde al “ El primer paso de la rehabilitación vocacional es la elección de un interés realista que permita al sujeto alcanzar su meta laboral. ” (p.3). En la cual confabulan los interés que poseen las personas de forma individual y las necesidades que este mercado actualmente presenta.

De forma que, según Moran, Muñoz y García (2015), existen autores que hacen alusión al trabajo que se realiza en este análisis reflexivo de habilidades vocaciones en el mercado de trabajo a una “voz interna” que acompaña la toma de decisiones de la persona. En efecto, mencionan cinco modelos teóricos a seguir que fueron organizados por (Vargas Mendoza y Aguilar Morales, 2007, p.112) de la siguiente manera;

1. Modelo teorías de rasgos factoriales.
2. Teoría sobre el concepto de sí mismo.
3. Elección vocacional y teorías de la personalidad.
4. Teorías sociológicas de la elección de carrera.
5. Teoría de sistemas.

Siendo este último, según la investigación de Cathalifaud y Osorio (1998) un modelo de comunicación humana que englobó varios elementos dentro de sí para ser observado como un todo de manera holística. Se considera que dentro de dichos elementos se puede considerar a las diferentes redes sociales del individuo, como la familia o el trabajo, los cuales comparten una finalidad en la cual sobresale a su vez, el concepto de complejidad. Aspecto que, en la construcción de proyectos laborales, permite relacionar esta teoría con el funcionamiento familiar de la persona. En el cual, si por algún motivo el individuo cae en el desempleo, posiblemente afecte al resto de los miembros.

Otro de los aspectos teóricos a considerar dentro de esta facilitación, se basa en las teorías de la motivación, criterio el cual García (2018) atañe a que “están centradas en el descubrimiento de diversos elementos o estímulos que inciden en la forma de actuar de las personas. Lo que se evidencia según el grado de motivación de una persona, equivalente a su modo de actuación.” (p.11) Estas se dividen en teorías de procesos (proceso de motivación humana) y teorías de contenido (elementos de motivación de la persona); en ellas se encuentran las teorías de Herzberg y la teoría de la motivación humana de Abraham Maslow. De esa manera, según la Teoría de la Motivación Humana de Maslow (1986) se señalan en forma piramidal de manera ascendente cinco necesidades del ser humano, estas se clasifican como: fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización. Las cuales se pueden observar a continuación:



Estas necesidades, se pueden dividir a su vez en necesidades deficitarias y del desarrollo del ser. Las cuales se diferencian en “las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo”. (Quintero 2011 p.2) Finalmente, la neurociencia cognitiva es una de las teorías que ha aumentado su popularidad dentro de los procesos de atención al personal y organizaciones. Esto debido a sus objetivos y logros, que se atribuyen a la mejora del trabajo en equipo, la toma de decisiones, autoestima, incertidumbre, manejo de la frustración, así como a la creatividad, entre otras situaciones que conforman los procesos mentales del ser humano y que benefician o perjudican al sistema nervioso.

Capítulo III

Marco Metodológico

Este capítulo corresponde en su forma a la descripción de la estrategia utilizada en este proceso investigativo. Por consiguiente, en este apartado se expresó el tipo y la modalidad de investigación, los temas a explorar, la caracterización de las unidades de análisis, las técnicas, los procesos e instrumentos utilizados; los cuales se articularán en los siguientes apartados.

Paradigma de la investigación

La presente investigación se fundamentó desde el paradigma naturalista, debido a que se toma en cuenta el tema de la realidad social de las personas que se encuentran en la construcción de su proyecto laboral a partir de la experiencia del desempleo. Según Dzul (2013), este paradigma “busca conocer el interior de las personas (motivaciones, significaciones y su mundo), sus interacciones y la cultura de los grupos sociales, a través de un proceso comprensivo”. (p.1) Dicho proceso, centra el interés en interpretar lo práctico, ya que los fenómenos se deben de estudiar en su contexto natural, enfocándose en la búsqueda de la comprensión de cómo se relacionan los individuos. Para Weber (citado por Rodríguez, 2003) “la comprensión consiste en entender las acciones humanas mediante la captación o aprensión subjetiva, empática de los motivos y propósitos de los actores”. (p. 27) De manera que, a través de la información que se reunió de las personas participantes en condición de desempleo, se comprendió como estos realizaban su proceso de construcción laboral a partir de sus experiencias y perspectivas.

Al mismo tiempo, la naturaleza de la realidad que conforma este paradigma según Koetting (1984) (citado por Ballina, 2004, p.3) “es múltiple, dinámica, holística, construida y divergente”. Por lo que, la información obtenida de la población en condición de desempleo se caracteriza por proceder, propiamente, del ambiente en el cual se ha visto inmersa, es decir, para que esta adquiera significado debe de ser vista desde adentro, no se podría entender sin antes estar sumido en este entorno. Asimismo, las peculiaridades y especificaciones que posee el tema de estudio de esta investigación se centraron en características generalizadas y

concretas. Por ello, la naturaleza de las experiencias y realidades del individuo de esta investigación poseen un enfoque fenomenológico, el cual desde su fundamentación permitió conocer a profundidad la verdad de los hechos y la esencia de los participantes en relación con ellos. Aspecto que será desarrollado a continuación.

Enfoque investigativo

El enfoque bajo el que se encuentra fundamentada esta investigación es el de la investigación de tipo fenomenológico. Puesto que a nivel histórico posee raíces filosóficas acerca de las experiencias compartidas que suceden entorno a determinada situación. Según Trejo (2012) los primeros pensadores trataron de definir si la fenomenología era un método o una filosofía, dado que lejos de ser una secuencia de pasos es un nuevo paradigma que observa y explica la ciencia para conocer con exactitud, con el fin de encontrar la verdad de los fenómenos. (p.1)

En esencia, este se enfoca en comprender los fenómenos a través de la exploración en el ambiente natural de las personas participantes. En él se tomó en cuenta la percepción de la persona entorno a los fenómenos que experimenta, es decir, el sentir de las personas en situación de desempleo bajo la construcción de su proyecto laboral. Por ello, el propósito principal fue “explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.493).

Por lo que, con la información obtenida de parte de las personas participantes, se entabló un proceso de análisis caracterizado por describir y comprender el elemento que tienen estas personas en común acerca de la construcción de su proyecto laboral. Esta misma información fue examinada en paralelo con los datos que se obtuvieron por parte de las personas especialistas, con la finalidad de sustentar los hechos que rondan el fenómeno.

Ahora bien, dentro de la fenomenología se encuentra un enfoque que para efectos de la investigación corresponde al de tipo empírico, del cual según Creswell (2013) y Wertz et al.

(2011), (citados por Hernández, Fernández y Baptista, 2010) sus procedimientos básicos incluyen:

- a) Determinar y definir el problema o fenómeno a estudiar.
- b) Recopilar los datos sobre las experiencias de diversos participantes con respecto al mismo fenómeno.
- c) Analizar los comportamientos y narrativas personales para tener un panorama general de las experiencias.
- d) Identificar las unidades de significado y generar categorías, temas y patrones, detectando citas o unidades clave.
- e) Elaborar una descripción genérica de las experiencias y su estructura (condiciones en las cuales ocurrieron, las situaciones que las rodean y el contexto).
- f) Desarrollar una narrativa que combina las descripciones y la estructura, a fin de transmitir la esencia de la experiencia en cuanto al fenómeno estudiado (categorías, temas y elementos comunes: qué cuestiones comparten las narrativas) y las diferentes apreciaciones, valoraciones u opiniones sobre éste (categorías y elementos distintos: en qué cuestiones difieren las múltiples narrativas de las experiencias) (p. 494).

Este proceso interpretativo y dinámico representó las fases de transformación informativa en esta investigación. Mismo estudio que inició con el establecimiento del tema del desempleo y la construcción de proyectos laborales como un fenómeno social, pues dentro del nuevo funcionamiento del mercado de trabajo posee ciertas características y problemáticas que se analizaron desde los fundamentos de la Orientación Laboral. A partir de ello, se dio inicio con la segunda fase, la que correspondió a recolectar la información por medio de las

experiencias y perspectivas de las poblaciones participantes, específicamente en esta investigación, las personas desempleadas y las personas expertas en ese tema.

Sucesivamente, con base en la información obtenida por parte de las poblaciones, se analizó y se extrajeron patrones que permitieron elaborar una descripción acerca de las experiencias en común de las personas participantes entorno a la construcción de sus proyectos laborales desde el desempleo. Los resultados que surgieron a partir de esto fueron presentados como una narrativa que transmitirá la esencia del proceso de construcción laboral de las personas en condición de desempleo.

Tipo de investigación

En este apartado se encuentran los aspectos en que se enfocó la investigación en cuanto al propósito, amplitud y profundidad. Por ende, a continuación, se exponen los elementos de método y diseño presentes en esta investigación basados en los planteamientos de algunos autores.

Método de la investigación. El método de estudio propiamente como se indicaba, correspondió al de tipo cualitativo, en el cual según Taylor y Bogdan (1984) “la frase metodología cualitativa se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”.(p.7)

Estas interpretaciones, parten de la premisa de comprender la conducta humana desde el propio marco de referencia de su actuar, además de que surgen como respuesta al planteamiento del problema, se recaban a través de un proceso inductivo caracterizado por la exploración y el descubrimiento de elementos claves para, seguidamente, generar la etapa de perspectivas teóricas con el objeto según Martínez (2013) de “desarrollar conceptos que ayuden a comprender los fenómenos sociales en medios naturales dando la importancia necesaria a las intenciones, experiencias y opiniones de todos los participantes”. (p.5)

Esta modalidad surgió del indicio de toda cultura o sistema social para entender cosas y eventos; por ende, para Hernández, Fernández y Baptista (citado por Salvia, 2011) “los estudios se conducen en ambientes naturales, cotidianos. Cómo vive, cómo se comporta la gente, qué piensa, cuáles son sus actitudes”. (párr. 7) Por ello, se tomaron en cuenta aspectos que respondieron a los factores externos e internos que inciden en el proceso de construcción del proyecto laboral ante el desempleo. Entre ellos, el primero se compone por los diferentes espacios de interacción social y familiar; mientras que el segundo se refería a aspectos personales como las emociones, motivaciones, intereses, entre otros aspectos que conforman la autoimagen de la persona.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), “es recomendable seleccionar el enfoque cualitativo cuando el tema del estudio ha sido poco explorado, o no se ha hecho investigación al respecto en algún grupo social específico”. (p.364) Por tanto, en relación con este procedimiento y los aspectos a explorar esta investigación se enfocó bajo lo delimitado en teorías de la Orientación. Lo que es bastante relevante, pues con lo que respecta a esta disciplina en el ámbito laboral costarricense posee un nivel escaso de estudio, así como de aplicación. Además, la mayoría de los datos en torno a este tema se encuentran direccionados al descubrimiento, exploración e inducción de teorías nacionales, así como internacionales de tipo interdisciplinar y a través de las percepciones, las cuales son transformadas en narrativas de las personas profesionales en la materia.

Diseño de la investigación. Estos diseños narrativos representaron una forma de generar conocimientos en la que se logró reunir datos e informaciones acerca de las historias de vida y experiencias de ciertas personas con el fin de describirlas así como de analizarlas. A lo que Czarniawska (2004) (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014) aporta que este diseño “se centra en “narrativas”, entendidas como historias de participantes relatadas o proyectadas y registradas en diversos medios que describen un evento o un conjunto de eventos conectados cronológicamente”. (p.488) Propiamente, la cronología de los hechos para efectos investigativos posee cierta relevancia en cuanto a su adecuado análisis, ya que se precisa de claridad y orden para lograr captar las emociones, sentimientos y los pensamientos que surgieron en base a la experiencia de las personas. De tal manera, la tarea del investigador se

centra en contextualizar “la época y lugar donde ocurrieron las experiencias y reconstruye historias individuales, los hechos, la secuencia de eventos y los resultados e identifica categorías y temas en los datos narrativos, para finalmente entretejerlos y armar una historia o narrativa general”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 487)

Igualmente, cabe destacar que para recopilar la información estos estudios se dividen en tres: tópicos, biográficos y autobiográficos. Dicha clasificación explicada por Martens (2005) (citado por Salgado, 2007) es la siguiente:

(1) Tópicos, (enfocados en una temática, suceso o fenómeno); (2) Biográficos, (De una persona, grupo o comunidad sin incluir la narración de los participantes “en vivo”, ya sea porque fallecieron o no recuerdan a causa de su edad avanzada o enfermedad o son inaccesibles); (3) Autobiográficos, (de una persona, grupo o comunidad incluyendo testimonios orales “en vivo” de los autores participantes). (p.73)

Bajo ese punto de vista, este trabajo buscó a partir de la recopilación informativa estructurar una narrativa general que permitiera comprender el proceso de construcción del proyecto laboral desde la perspectiva del desempleo. Todo ello basándose en eventos de autoconocimiento y reflexión de las experiencias que poseía la personas como referente metodológico para alcanzar la inserción laboral. Es importante destacar que este puede ser tanto de tipo tópico, como autobiográfico, ya que las personas participantes fueron entrevistadas sobre la temática de construcción de proyectos labores, específicamente, como parte del gremio del desempleo.

Personas participantes

Las personas participantes dentro de una investigación representan “el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado”. (Wigodski, 2010, párr. 2)” En ese sentido, en ella es que se recaba la información para el estudio del fenómeno determinado. Cabe agregar, que este puede estar constituido por personas, animales o algún dato que sea de relevancia para lo que

se está investigando. Dicho esto, a continuación se describe detalladamente las características propias del conglomerado de sujetos hacia los cuales se orientó la investigación.

Para efectos de la presente investigación, las personas participantes formaron parte de una muestra de casos -tipo, la cual posee como objetivo “la riqueza, profundidad y calidad de la información, no la cantidad ni la estandarización”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 397). Por lo que, se buscó el obtener datos especiales y de alta calidad en relación con el proceso de construcción del proyecto laboral de las personas que se encuentran en condición de desempleo, ya que al tomar en cuenta este tipo de muestra se logró obtener la información acorde a los objetivos establecidos para la investigación.

Por otra parte, con la finalidad de apoyar y enriquecer la información obtenida por parte de las personas participantes en condición de desempleo, se consultó a una serie de expertos de diferentes disciplinas acerca de sus percepciones y conocimientos en las temáticas pertinentes que sustentan esta investigación, tales como el mercado laboral, el desempleo y el nuevo paradigma laboral. Por ello, además de las muestras caso- tipo, también se encuentra una muestra de expertos que brindan información especializada, específica y de calidad en relación al tema a investigar.

Lo anterior se respalda en lo emitido según Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes afirman que “en ciertos estudios es necesaria la opinión de individuos expertos en un tema. Estas muestras son frecuentes en estudios cualitativos y exploratorios para generar hipótesis más precisas o la materia prima del diseño de cuestionarios”. (p.397) A causa de esto, con la información obtenida entre poblaciones participantes se realizó un análisis general que entrelazó las percepciones y experiencias de dos elementos de relevancia para la construcción del proyecto laboral y el funcionamiento del mercado laboral.

De modo que, en virtud de lo mencionado, la población de expertos se encuentra conformada por:

- 1) Dr. Luis Paulino Vargas. Dirección del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo [CICDE]. Universidad Estatal a Distancia.
- 2) M.Sc. Vanessa Gibson. Gerente de Clima de Inversión. Coalición de Iniciativas de Desarrollo. [CINDE].
- 3) M.Sc. Mauricio Corrales. Planificador Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- 4) M.Sc. Algeria Chávez. Orientadora Laboral.

De la misma manera, las personas participantes de la muestra caso- tipo se conforman por cuatro personas en condición de desempleo. Es importante hacer la salvedad de que la selección de estas personas participantes no se desarrolló de manera aleatoria, pues el objetivo fue constituir este grupo de personas tanto del género femenino como del masculino de manera equitativa, quienes van en edades entre los 25 y los 32 años. Asimismo, se requirió que estas personas estuvieran en un modo activo y constante de búsqueda de empleo en el mercado laboral costarricense para formar parte de esta investigación. Como resultado, esa situación limitó el estudio en el hecho de lograr incorporar hombres a la investigación, debido a que en el país, estos son los que poseen menos dificultad para conseguir trabajo según la ECE realizada en el año 2018.

Estas personas, se analizaron a partir de los rasgos de su identidad profesional según la perspectiva *Long life* [Vida larga] de Huberman (1974) y Havighurst (1953), quienes establecen que en este período la persona se encuentra centrada en su propia vida cultivando sus propias energías y potencialidades; así como también, las personas se encuentran próximas y posiblemente preparadas para insertarse en el ámbito laboral. Ahora bien, a continuación se presentará la información respectiva a cada una de las personas, realizando la especificación de que los nombres de los y las participantes permanecerán en el anonimato según lo convenido en el consentimiento informado (ver apéndice A), en el que se acordó salvaguardar la integridad e identidad de estas.

➤ *Participante #1.*

Género: Femenino.

Edad: 32 años.

Estado Civil: Casada.

Escolaridad: Universidad completa.

Tiempo en condición de desempleo: 1 año y 2 meses desempleada.

➤ *Participante #2.*

Género: Masculino.

Edad: 25 años.

Estado Civil: Soltero.

Escolaridad: III Ciclo de Educación Básica completa.

Tiempo en condición de desempleo: 9 meses desempleado.

➤ *Participante #3.*

Género: Femenino.

Edad: 25 años.

Estado Civil: Soltera.

Escolaridad: Universidad completa

Tiempo en condición de desempleo: 10 meses desempleada.

➤ *Participante #4.*

Género: Masculino.

Edad: 27 años.

Estado Civil: Soltero.

Escolaridad: Bachiller en educación media

Tiempo en condición de desempleo: 6 meses desempleado.

Temas por explorar

El establecimiento de temas a explorar dentro de la investigación permitió ordenar los aspectos a través de un proceso de clasificación. El cual se constituyó por unidades de análisis,

las que según Villafuerte (2010) “son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información”. (párr. 1). De tal manera, los temas a explorar y las unidades de análisis de la presente investigación corresponden en primera instancia al tema de desempleo, del cual se desprenden las unidades de análisis de tipo de persona desempleada y nuevo paradigma laboral. En segundo lugar se encuentra el tema de proyectos laborales, en el que se analizaron las unidades de construcción de proyectos labores y los factores que inciden en la construcción de este.

Visto de esta manera, a continuación se desarrollará la información que corresponde a estos aspectos a analizar por tablas para su respectivo orden y comprensión.

Tabla 2

Tema por explorar de desempleo

Tema por explorar	Unidades de análisis
<p>1. El desempleo. Término genérico, se refiere a un estatus de ocupación en el cual, personas deseosas de trabajar no encuentran un empleo correspondiente. En este sentido, el</p>	<p>1.1 Persona desempleada activa. Aquellas personas que tengan la edad exigida para la medición de la población económicamente activa y que, durante el período de referencia, se hallen según la (OIT 2003. p.3) de forma resumida, sin trabajo, actualmente disponibles para trabajar y buscando trabajo.</p>

desempleo no tiene connotaciones específicas de precios ni de condiciones de aceptación. El trabajo es el medio [sic] indispensable para obtener los medios, que asegure un determinado nivel de vida. (Chen, p.212).

1.2 *Nuevo paradigma laboral.* Se refiere a una tendencia actualizada en el funcionamiento del mercado de trabajo. Según Covey (citado por Serrano 2016), “La palabra paradigma, se utiliza para describir el modo en que vemos el mundo, no en los términos de nuestro sentido de la vista, sino como percepción, comprensión, interpretación, sensación.” (párr. 2). Para hacer referencia a un paradigma, se debe de conocer cómo se llevaban a cabo los métodos antiguos y reflexionar en base a la experiencia y los aprendizajes adquiridos con lo que acontece actualmente.

Nota: Elaboración propia adaptada de documentos de Serrano (2016), OIT (2003) y Chen (1990)

A partir del tema a explorar, el desempleo, se desprende como unidad de análisis la persona desempleada que es económicamente activa y el nuevo paradigma laboral, siendo este último un elemento que ha contribuido a la tasa de desempleo en el país. Debido a la manera en que se basa el mercado laboral, el cual se caracteriza por un constante avance tecnológico y con ello la demanda de competencias adecuadas a la nueva realidad laboral como lo son el dominio de idiomas, tecnologías y habilidades sociales. Con lo que, es importante considerar que estas materias podrían no ser parte de la formación básica en las instituciones educativas, por lo cual no son accesibles para toda la población, específicamente, la socialmente vulnerable.

Tabla 3

Tema por explorar de Proyecto laboral

Tema por explorar.	Unidades de análisis
--------------------	----------------------

2. Proyectos Laborales. Es un instrumento de planificación que permite organizar, usar u optimizar las energías que asigna una persona durante el tiempo social de trabajo, para obtener sus medios de subsistencia; esto dentro de las condiciones sociales objetivas en que se desenvuelve y de acuerdo a la ponderación subjetiva que de éstas hace cada individuo. (Spagnulo, 2008, p.1).

2.1 Construcción del proyecto laboral. El proceso de construcción del proyecto laboral representa un estado de análisis profundo, es decir, un proceso introspectivo en el cual el ser humano realiza la exploración de las necesidades de su propio yo, con el fin de mejorar sus oportunidades de forma real y contextualizada.

2.2 Factores que inciden en la construcción del proyecto laboral. Estos son factores tanto internos como externos que intervienen en el proceso de construcción del proyecto laboral. Los cuales son clasificados por Guso (2015, p.1) como:

-Factores internos: actitudes, aptitudes, intereses, habilidades y personalidad.

-Factores Externos: familia, entorno escolar, entorno Social, medios de comunicación, situación del país y mitos profesionales.

Nota: Elaboración propia adaptada de documentos de Spagnulo (2008) y Guso (2015)

En referencia con la tabla anterior, el segundo tema a explorar correspondió al proyecto laboral, del cual se desprenden las unidades de análisis de construcción de proyecto laboral y los factores que inciden en este proceso de estructuración. Elementos que fueron relevantes para investigar, ya que la premisa del estudio era el conocer la manera en la que estos realizan la búsqueda de empleo de acuerdo con los nuevos retos del mercado de trabajo. Con ello,

conocer si este proceso de construcción influía directamente en su condición de desempleo. Por ende, con base a la identificación de las unidades de análisis, se puede precisar el tipo de instrumento y técnicas utilizadas para la recolección de la información.

Instrumentos utilizados

Como parte de los instrumentos que se utilizaron en la investigación, se aplicaron unas entrevistas semiestructuradas. De la misma manera, se dio la ejecución un grupo focal con base en las temáticas y unidades de análisis mencionadas, elementos que serán explicados a continuación.

Entrevista semiestructurada. Una entrevista semiestructurada es un instrumento de carácter dinámico y permite a las personas el intercambio de informaciones y la discusión objetiva de temas de manera equilibrada. Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) estas “se basan en una guía de asuntos o preguntas, y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas)”. (p.460) por tanto, el grado de flexibilidad de este tipo de instrumentos permiten moldear o adaptar las preguntas en un momento real, con lo que en algún sentido resulta beneficioso para el investigador, ya que le permite obtener insumos extras como resultado de posibles aclaraciones conceptuales y ambigüedades que el entrevistado pueda emitir.

Para efectos de la presente investigación, se elaboró una entrevista de esta naturaleza (ver apéndice A). La cual consta de nueve preguntas en total dirigidas a cuatro profesionales que conforman la muestra de expertos, estas en torno a las categorías de trabajo, desempleo y nuevos paradigmas laborales en el cual se encuentra inmerso el tema de mercado laboral. De ese modo, la información recopilada funcionó como respaldo de la información obtenida por la muestra de personas desempleadas.

Grupo focal. Los grupos focales son espacios de interacción en los cuales se reúnen las personas para debatir acerca de determinadas temáticas que poseen en común. Este corresponde a una técnica de recolección de datos basada en una entrevista semiestructurada de tres preguntas generadoras acerca de la temática, elaborada por la o el investigador a cargo. En

relación con ello, para Hamui y Valera (2012), “la técnica de grupos focales es un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos”. (p.56) Estos datos de epistemología cualitativa se caracterizan por ser parte de la construcción humana de las personas entrevistadas, por tanto, están cargados de interpretaciones y expresiones etnográficas que carecen de lineamientos generalistas, en cambio se basan en las realidades de los participantes.

Asimismo, Escobar y Bonilla (2011) mencionan que:

El propósito principal del grupo focal es hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los participantes; esto no sería fácil de lograr con otros métodos. Además, comparados con la entrevista individual, los grupos focales permiten obtener una multiplicidad de miradas y procesos emocionales dentro del contexto del grupo (p. 52)

Con base en ello, esta multiplicidad de vivencias y percepciones son las que se captaron a través de la aplicación del grupo focal en las personas participantes en condición de desempleo, quienes en su proceso de construcción del proyecto laboral archivan una serie de experiencias y conocimientos que formaron parte del análisis de esta investigación.

De modo que, con base a la aplicación de los instrumentos mencionados, se obtuvo una serie de informaciones las cuales fueron tratadas bajo la metodología de análisis que se desarrollará a continuación.

Estrategias metodológicas

Las estrategias metodológicas que se plantearon en la investigación para el tratamiento de la información pertinente consistieron en la realización de un análisis inductivo basado en la comprensión de los criterios y experiencias de las personas participantes. Este se originó a través de un proceso de organización de la información integral basado en dos poblaciones, una

experta en el tema y otra parte del fenómeno de estudio, ello con el fin de dar respuesta a lo que se planteó investigar.

Para esto, se adaptó la fundamentación del análisis progresivo de la información cualitativa de Taylor y Bogdan (1987), de manera que se pudieron abarcar así como identificar todos los aspectos que se encuentran en la información aportada por las personas participantes. Además, este análisis cualitativo “se orienta hacia el desarrollo de una comprensión en profundidad de los escenarios o personas que se estudian”. (Taylor y Bogdan, 1987, p.159)

Para su desarrollo, este proceso de análisis progresivo se basó en tres fases fundamentales las cuales son: el descubrimiento, la codificación y la relativización de los datos. Resumiendo, el aporte de Salgado (2007), en referencia a este tipo de análisis se entiende que cada fase corresponde a:

- a) Fase descubrimiento: buscar temas examinando los datos de todos los modos posibles.
- b) Fase de codificación: reunión y análisis de todos los datos que se refirieren a temas, ideas, conceptos, interpretaciones y proposiciones.
- c) Fase de relativización: interpretación de los datos en el contexto en el que fueron recogidos. (p.74)

De esa manera, cada una de estas fases por su parte poseen una serie de acciones que son complementarias entre sí, por ende, este análisis es conocido por la forma en la que los datos circulan de manera flexible a medida que se avanza en su desarrollo. A continuación, se procede a describir cada una de las etapas mencionadas para la comprensión de cómo se abordó la información.

Descubrimiento de la información . En efecto, el descubrimiento de los datos se logró a través de la aplicación de los instrumentos mencionados a la población de cuatro personas en condición de desempleo, así como a cuatro personas expertas en el tema del mercado laboral

costarricense. De esa forma, se utilizaron dos instrumentos (ver apéndice A y B) los cuales fueron contextualizados a las poblaciones mencionadas. Uno de ellos fue aplicado por medio de una entrevista semiestructura de forma presencial e individual a personas expertas, las cuales accedieron a establecer un espacio de reunión de 40 minutos aproximadamente. El otro fue aplicado a través de grupo focal. Este último fue utilizado con la población que se caracterizó por ser el objeto de estudio principal de esta investigación, la representada por cuatro personas en condición de desempleo económicamente activo.

Tomando en cuenta lo mencionado, cabe destacar que según los instrumentos que se aplicaron y las funciones que cumple cada una de estas poblaciones en la investigación se procedió a aplicar de manera completa las fases de este modelo a las personas desempleadas por haber sido el objeto de estudio. Por su parte, el tratamiento de la información que se obtuvo por parte de las personas expertas fue solo descrito y analizado con el fin de enriquecer el estudio y respaldar lo aportado por las personas desempleadas.

Ahora bien, a partir de ello se dará paso a presentar la manera en la cual se abordó la información recabada en ambas poblaciones. En el caso de las personas participantes en condición de desempleo, la sesión de grupo focal se llevó a cabo el lunes 6 de agosto del 2018, a las 2:00 p.m. en un espacio adecuado para evitar distractores. Esto se logró a modo de conversatorio en el que se procuró focalizar la temática hacia los elementos principales de la investigación, es decir, el desempleo y el proyecto laboral. Seguidamente, se estableció el encuadre, el cual correspondió a brindarles la bienvenida oficial, la entrega del consentimiento informado para su respectivo conocimiento y otras instrucciones acerca del desarrollo de la sesión como por ejemplo el tiempo de duración de la actividad (de 40 minutos a una hora como máximo) y la forma de participación, la cual se caracterizó por ser de interacción libre y expresión abierta.

Posteriormente, a medida que se avanzó con la sesión, las personas participantes fueron guiadas en el tema a investigar de manera semiestructurada a través de preguntas generadoras. Es importante mencionar, que las percepciones e ideas emitidas por los participantes fueron captadas a través del uso de una grabadora de voz. Estas grabaciones que contenían la información posteriormente fueron revisadas para transcribirlas y así establecer las

Tabla 4

Descripción de los datos de grupo focal

Tema 1. Desempleo	1.1 Tipos de persona desempleada
	1.2 Nuevo Paradigma Laboral

En términos generales, los participantes coinciden en que su principal afectación se da en el factor económico y social, debido a que la condición de desempleo no les permite mantenerse estables en su diario vivir, mientras que socialmente se encuentran rezagados a causa de que no pueden acudir constantemente a reuniones sociales, familiares, etc. De modo que, esto ha desencadenado a nivel personal sentimientos de estrés, frustración, ansiedad, enojo e impotencia, los cuales, a pesar de ser negativos, no recaen en situaciones de depresión o de autoestima. No obstante, estas emociones no solo influyen solamente sobre la persona en sí misma, sino que también afectan a sus familiares más cercanos, ya que estos se encuentran indirectamente inmersos en la situación.

Por otro lado, según las personas participantes el desempleo les genera mucho tiempo libre, por lo que invierten su tiempo en otras tareas como el deporte, la cocina, el estudio y el ocio. Por lo que es determinado como un estado que posee dos perspectivas, una positiva en la cual se puede realizar un replanteamiento de sus metas personales y vocacionales; y otra negativa fundamentada en el aspecto económico y las repercusiones mencionadas.

En cuanto al nuevo mercado laboral, se indica que es competitivo, duro y selectivo; además se agrega que se ha perdido la habilidad para trabajar en equipo compartiendo una visión común hacia el cumplimiento de las metas. Según los participantes, el nuevo mercado laboral se encuentra direccionado por influencias, en donde no es de interés el grado profesional de la persona a reclutar, sino el que esta se adapte a las compensaciones y beneficios que la organización ofrece.

Los mismos participantes consideran que existen factores que influyen al momento de la contratación como el género, edad, condición social, competencias, grado académico y “*las patas*” [sic]. En cuanto a este último aspecto, las personas participantes indican que la pertenencia, así como problemas personales de los jefes y empleadores de manera constante

permiten que sus emociones se hagan presentes al momento de reclutar al personal, por lo que esto regula el nivel de oportunidades que se les brinda.

Tema. 2. Proyecto Laboral	2.1 Construcción de Proyectos Laborales
	2.2 Factores que inciden en la construcción del proyecto laboral

La temática de proyecto laboral, según las personas participantes se ha basado en la búsqueda de empleo a través de repartir hojas de vida de forma física, y de recurrir a medios digitales como lo son: Facebook, grupos de WhatsApp, noticias y personas cercanas que conozcan de algún puesto vacante. De la misma manera, es importante hacer mención que estos no toman en cuenta las ferias de empleo, debido a que estas plataformas no les brindaran ninguna opción de trabajo, ya que según ellos, solamente están organizadas para crear bases de datos de personas que posean algún idioma adicional, así como preparación tecnológica.

En lo que respecta a la construcción de su proyecto, ellos buscan un empleo en organizaciones de su interés, con el fin de que su contratación sea un " *punte*" [sic] en el cual planean quedarse de manera temporal para luego buscar otro mejor, el que les permita estudiar, viajar y tener su propio negocio. Para postularse, revisan los requisitos del puesto y aplican solo si tienen la mayoría de los aspectos que la organización está solicitando. De igual forma, realizan la salvedad de que si están contratando personas que hablen un según idioma o que requieran tener licencia de conducir, entonces descarten su postulación, ya que no poseen en su mayoría estas habilidades.

Finalmente, en cuanto a su inserción las personas participantes indican que las organizaciones deben ofrecerles compensaciones y beneficios como un salario que se ajuste a lo que van a realizar, así como que la ubicación sea cercana a su lugar de residencia y que no deban realizar su labor bajo horarios extenuantes.

Nota. Elaborado a partir de datos obtenidos en grupo focal con población desempleada.

En definitiva, esta acción bajo la que se describió y se organizó la información, favoreció el desarrollo de los pasos siguientes del modelo de análisis, en los cuales se realizó la búsqueda de temas emergentes, la elaboración de tipologías, conceptos y proposiciones teóricas, así como la elaboración de una guía de la historia. A través de esta última, se reflejó la forma en la que las personas desempleadas paso a paso, van reuniendo los puntos de anclaje que se necesitan para alcanzar el éxito en las metas laborales que se propusieron alcanzar.

Es importante recalcar, que estas informaciones fueron revisadas de manera continua, con el fin de no dejar de lado ningún dato que pueda ser de utilidad para la investigación. De igual manera, los datos fueron revisados con materiales bibliográficos, documentales y noticias de los diferentes medios de información, esto para enriquecer lo obtenido y comprender mejor el fenómeno de estudio. Además, se notó que a medida que se avanzaba con las preguntas de las entrevistas las perspectivas de las personas participantes se iban complementando unas con otras, hecho que enriqueció el proceso.

En relación con lo anterior, el proceso de descubrimiento de la información bajo el modelo de análisis progresivo que se aplicó a la población de las personas expertas permitió el obtener pesquisas acerca del mercado laboral, desempleo y proyecto laboral. Dicho proceso fue realizado por medio de reñes individuales, las cuales fueron organizadas mediante un correo electrónico en el que se les invitó a brindar su aporte a la investigativo. Con respecto a las fechas, las horas y los puntos de reunión estos fueron seleccionados por las personas expertas de acuerdo con la disponibilidad de estos. Aun así, específicamente, estas se llevaron a cabo del 23 de abril a la semana del 10 de mayo del 2018, en su mayoría se llevaron a cabo en los recintos de trabajo de cada una de las personas: la UNED, CINDE, MTSS y Universidad Politécnica Internacional (UPI).

Las reuniones dieron inicio con un encuadre, el cual consistió en la explicación del objetivo de la entrevista semiestructurada (ver apéndice B). Como parte del proceso, se les indicó a las personas expertas que en la entrevista se utilizaría una grabadora de voz como recurso de reunión de la información. Posteriormente, estos datos fueron extraídos y transcritos por separado, para luego ser discutidos y refinados en un espacio de reunión del grupo de investigación.

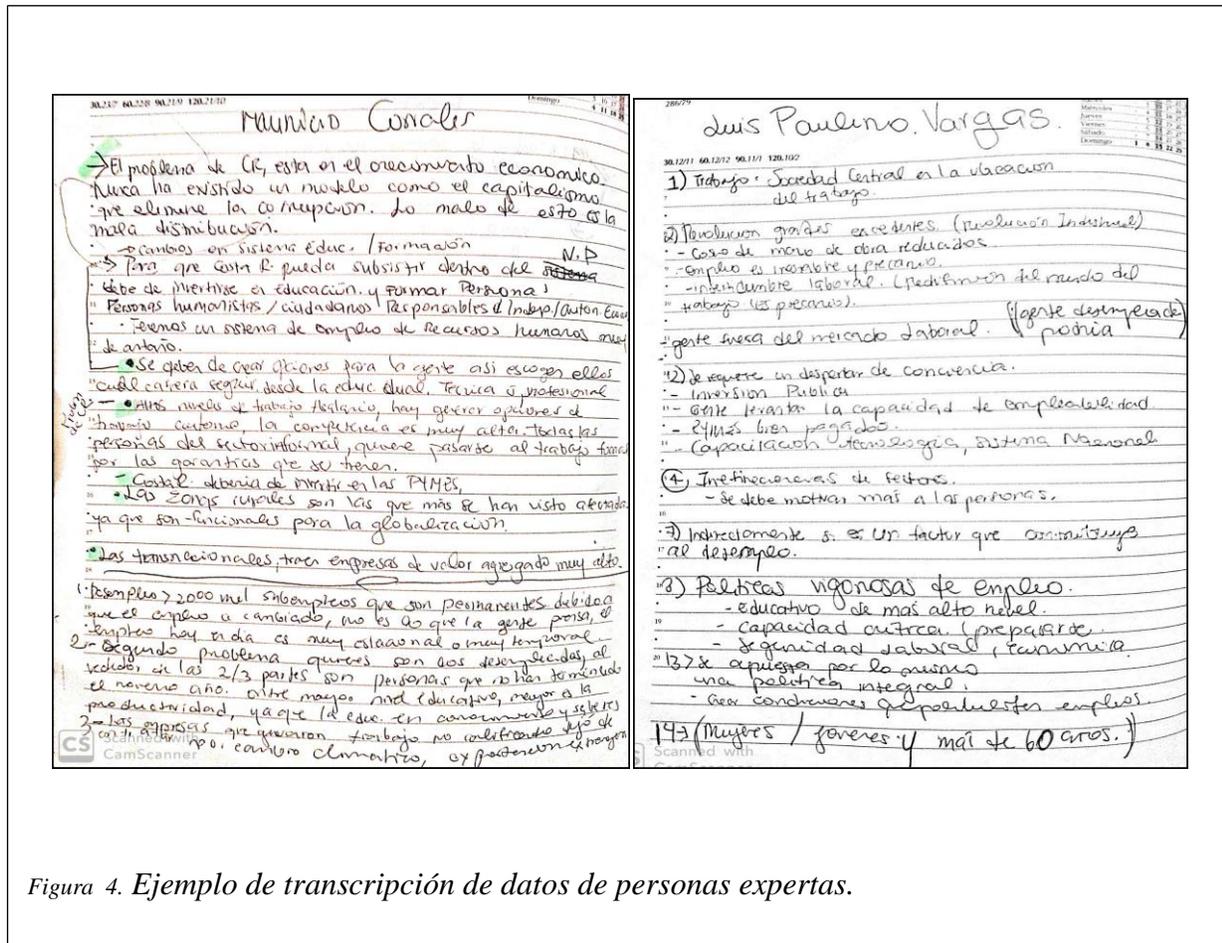


Figura 4. Ejemplo de transcripción de datos de personas expertas.

Con respecto a lo mencionado, los datos que se muestran en la figura 4, de manera conjunta fueron descritos detalladamente e interpretados, para en seguida organizarlos en un documento bajo los criterios de tema a explorar y unidad de análisis, con lo que se señalaron los aspectos relevantes y las perspectivas en común de las personas participantes (ver apéndice D). Asimismo, con el fin de preservar las perspectivas de las personas expertas se elaboró un cuadro con frases etnográficas por tema a explorar que permitió mantener la naturalidad de las ideas de lo que estas querían transmitir. (Ver apéndice E)

De manera que, una vez conseguida la organización de la información de las personas participantes tanto expertas como desempleadas, se procedió con las fases siguientes del modelo de análisis, estas correspondieron a la codificación y relativización de la información. Cabe hacer la salvedad, nuevamente, de que este proceso solo se llevó a cabo con los datos de las personas en condición de desempleo por tratarse del objeto de estudio de esta investigación. Por ello, a continuación se presentan las fases siguientes del método en el orden mencionado.

Codificación de la información . La codificación de la información fue un proceso cíclico y continuo de refinamiento de la información descubierta a través de la fase de descripción anterior. Este fue un modo sistemático de refinación e interpretación de los datos. Cabe traer a colación que “durante esta etapa del análisis, lo que inicialmente fueron ideas e intuiciones vagas se refinan, expanden, descartan o desarrollan por completo”. (Taylor y Bogdan, 1987, p.167). Por ello, en este proceso se incluyó la reunión de todos los datos para ser analizados y organizados por temas, bajo una serie de acciones las cuales equivalían al desarrollo de categorías de codificación, separación de los datos pertenecientes a las diversas categorías de codificación y refinamiento del análisis que se construyó como resultado de este proceso.

De manera que se inició por realizar un listado de todos los temas, conceptos y, tipologías y proposiciones provenientes de la fase anterior. En esta se señalan las principales categorías y se suprimen las que no son sobresalientes para la investigación. Seguido a ello, se llevó a cabo la separación de los datos para organizarlos en categorías.

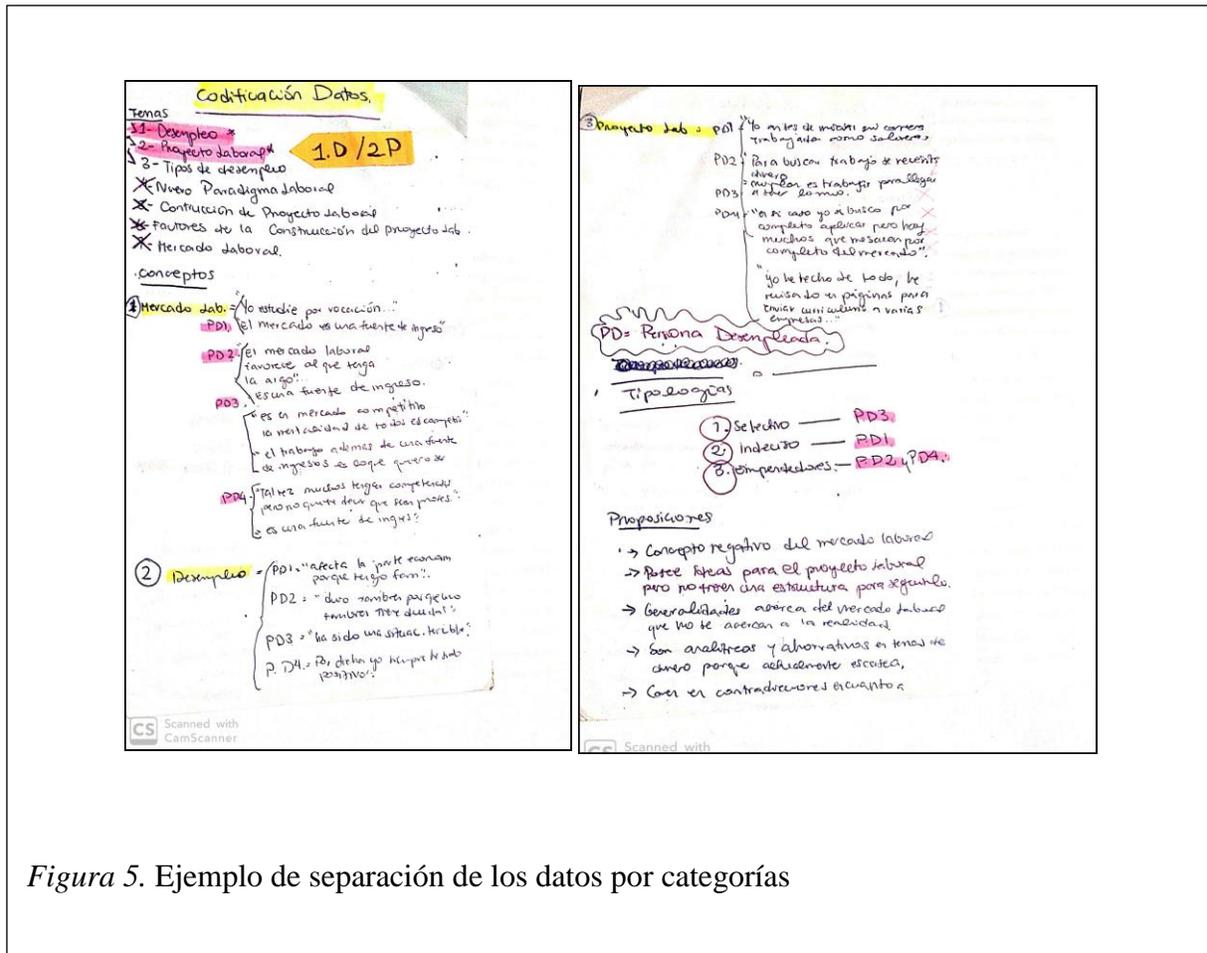


Figura 5. Ejemplo de separación de los datos por categorías

En la figura 5, se ejemplifica la revisión minuciosa, en la cual se organizó la información en una lista de siete temas correspondientes a : 1) desempleo, 2) proyectos laborales, 3) tipos de desempleo, 4) nuevo paradigma laboral, 5) construcción de proyectos labores, 6) factores de la construcción del proyecto laboral y 7) mercado laboral. De ese modo tres conceptos acerca de las temáticas de mercado laboral, desempleo y proyecto laboral (con frases etnográficas emitidas por las personas participantes). Así como tres tipologías de personalidad de las personas participantes: selectivas, indecisas y emprendedoras en su proceso de búsqueda de empleo.

De este listado, sobresalen tres categorías preliminares, las cuales correspondieron a las de mercado laboral, desempleo y proyecto laboral. Estas fueron codificadas de la siguiente

manera: D (desempleo), PL (proyecto laboral) y ML (mercado laboral) para su reconocimiento. Dicha asignación de códigos se aplicó también a las personas participantes en condición de desempleo, a quienes se les asignaron las letras PD (persona desempleada) y un número del uno al cuatro. Facilitando así la revisión y el registro de los datos en las acciones siguientes, como se muestra a continuación:

Tabla 5.

Codificación de personas participantes.

(PD1) Mujer de 36 años, (PD2) Hombre de 25 años (PD3) Mujer de 25 años, (PD4) Hombre de 27 años.

Nota: Elaboración propia, realizada a partir de información brindada por participantes.

Esta codificación de los datos, como se muestra anteriormente, permite a nivel de análisis identificar a las personas participantes de mejor manera según sus características personales. Por tanto, sus percepciones y aportes contextualizados a su realidad, logrando así un ajuste de los datos al análisis que se está realizando.

Categorías preliminares de codificación. Las categorías preliminares de codificación que se obtuvieron a partir de este proceso clasificatorio correspondieron a las de mercado laboral, desempleo y proyecto laboral. Estos elementos fueron tratados, nuevamente, por medio de la clasificación de las expresiones etnográficas tanto positivas como negativas de las personas participantes en el tema a investigar, bajo la premisa de identificar un concepto en concreto por parte estos. El concepto concreto, según Bruyn (1966) “se deriva nativamente de la cultura estudiada; toma su sentido solamente de esa cultura y no de la definición del científico”. (pág. 39)

Por lo que, se estableció un concepto concreto y propio de la experiencia de vida de las personas desempleadas en relación con lo que se estaba investigando. De manera que se elaboraron cuatro tablas (de cuatro columnas y tres filas), en las cuales se organizaron estas

conceptualizaciones por persona participante, categoría preliminar y frase positiva o negativa de estos hacia los temas mencionados. Este proceso según Taylor y Bogdan (1987) "...puede profundizar la comprensión de las personas que se están estudiando." (p.169)

Tabla N° 9			
Participante	Categorías	Resultados Positivos	Resultados Negativos
PD1	ML	x	"...yo estudié por vocación, Pero en el mercado no tuve suerte..."
	D	x	"...afecta la parte económica porque soy madre de dos chiquitos, para mí ha sido fuerte porque tengo que solventar las necesidades de cada uno..."
	PL		"...ha sido muy difícil porque tengo que pagar prestamos, no me puedo atrasar..."
		"... mi anterior trabajo era un puente para llegar a mi meta..."	"... yo antes de iniciar mi carrera trabajaba como salonera, pero en los trabajos me piden experiencia y yo no tengo..."
Nota. Elaboración propia a partir de información obtenida en grupo focal.			

Tabla N° 10			
Participante	Categorías	Resultados Positivos	Resultados Negativos
PD2	ML	x	"...el mercado laboral favorece al que tenga la argolla, si usted no está en la argolla por más estudios que usted tenga no lo van a llamar..."
	D	x	"duro también porque uno también tiene deudas y hay que buscar una manera porque a uno no le regalan todo..."
		"... para salir a buscar trabajo se necesita mi plan es dinero..."	"... en las ferias de empleo se pierde plata en algún momento a y tiempo, pierde uno todo un día..."
	PL		"...yo podría estar sentado todo un día en como quiera trabajar, una compu pero a la semana de seguro me trabajar... y vuelvo loco..."
Nota. Elaboración propia a partir de información obtenida en grupo focal.			

Tabla N° 11			
Participante	Categorías	Resultados Positivos	Resultados Negativos
PD3	ML	x	"...es un mercado competitivo la mentalidad de todos es competir, se perdió mucho la parte del equipo..."
	D	x	"La gente anda muy estresada..."
		"...ha sido una situación terrible, es un ámbito económico fuertísimo, porque yo estoy acostumbrada a pagarme las cosas..."	"...en mi caso yo si busco por completo es más de aplicar pero hay muchos que me sacan por crecimiento, yo si completo del mercado, yo no sé ingles busco una empresa en la que me pueda jubilar..."
	PL		"...yo sé que no tengo la experiencia minima que se pide ahora"
Nota. Elaboración propia a partir de información obtenida en grupo focal.			

Tabla N° 12			
Participante	Categorías	Resultados Positivos	Resultados Negativos
PD4	ML	x	"... muchas veces dicen, lo contrato pero no lo pago seguro o una cosa así..."
	D	x	"...por dicha yo siempre he sido ahorrativo y siempre he tenido algo guardado, no me afecta económicamente pero si con mi familia..."
		"yo ahorro mucho, no gasto si no tengo un ahorro..."	"...si yo la verdad he mandado como 50 curriculums, en muchas páginas de empleo ni siquiera ven los curriculums..."
	PL		"...Para el día de mañana tener un capital..."
		"...el trabajo que he tenido antes me ha encaminado a mi sueño..."	"...yo nunca he ido a una feria de empleos..."
Nota. Elaboración propia a partir de información obtenida en grupo focal.			

Figura 6. Ejemplo de tablas de conceptos concretos brindado por las personas participantes

En la figura 6, se ejemplifica la forma bajo la cual se realizó la comparación de conceptos concretos entre las percepciones de las personas participantes. En este proceso se

identificó que al menos tres de cada cuatro, poseen conceptos negativos hacia los temas de mercado laboral y desempleo, puesto que predomina generalmente el aspecto de competitividad y frustración respectivamente. De la misma manera, se evidencia que existió una ambivalencia en relación con la temática de proyecto laboral, el cual representó para los participantes una oportunidad de cambio, así como una inversión económica y de tiempo. Al haber realizado la codificación completa de la información obtenida, se procedió a relativizar los datos bajo un proceso caracterizado por el análisis y la interpretación de estos.

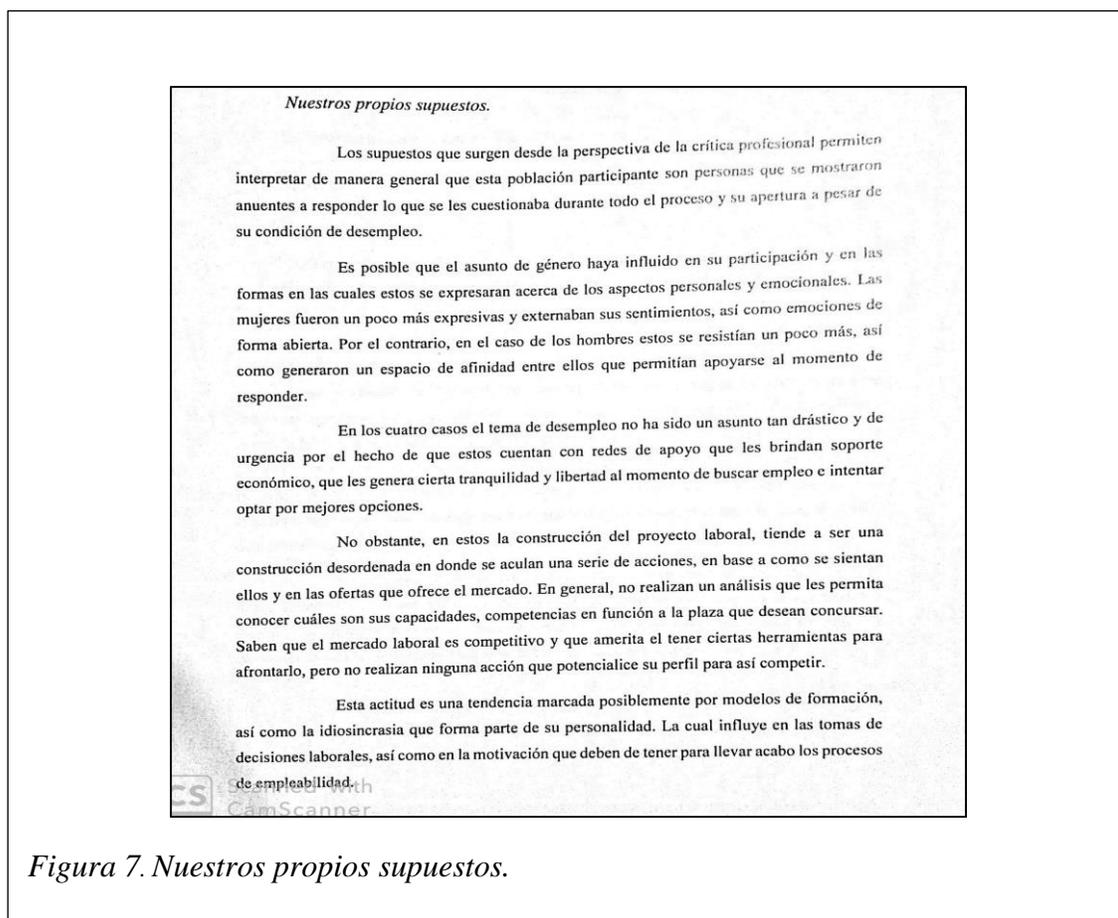
Relativización de la información. Esta correspondió a la fase final del análisis cualitativo, en la que según Deutscher y Milis sobre los datos (1940) (citados por Taylor y Bogdan, 1987) “se trata de interpretarlos en el contexto en que fueron recogidos”. (p.171). Por lo que con la información que fue codificada y refinada, se revisaron nuevamente ciertas pautas acerca de las fuentes de información y su participación en el grupo focal, las que permitieron comprender aún más lo que se estaba investigando, además de que se obtuvieron datos adicionales en relación con el fenómeno de estudio que facilitó la creación de supuestos propios de la investigación.

De modo que, por medio de la revisión minuciosa de las acciones realizadas durante la fase de codificación, se logró entrelazar los resultados de cada uno de los enunciados para construir una interpretación que se relacionó directamente con la población en condición de desempleo, con su experiencia de vida, y con su perspectiva acerca de los temas de la investigación. Esto se logró a través de la realización de un proceso de interpretación de las frases etnográficas presentes en las tablas de la *ilustración 4*, con diferentes datos recogidos en las fases de la investigación.

Asimismo, tras haber analizado los datos, se codificaron tanto los enunciados directos como los datos indirectos referentes a un tema, interpretación o proposición. Lo que nos llevó a la conclusión de que las personas desempleadas en su mayoría tenían conceptualizaciones negativas de los temas a investigar debido al estado de ánimo que les genera la situación de desempleo, caracterizado por sentimientos de frustración y tristeza.

Además, en cuanto a las nuevas pautas obtenidas como datos solicitados y no solicitados sobresalieron las temáticas principales de la investigación, las cuales corresponden

al desempleo (D) y proyectos labores (PL); debido a que estos influyeron de manera directa en el objeto de estudio. Del mismo modo, del tema de mercado laboral (ML) se desprendieron unidades temáticas que generaron discusión acerca de las garantías sociales, derechos labores, relaciones labores y proyección o transferencias de los empleadores en el proceso de contratación. Por último, con la premisa de brindarle sentido a los datos, se creó un apartado de supuestos teóricos y conocimientos culturales que permitieron explicar los resultados obtenidos. (Ver apéndice F)



En este proceso se utilizó la autorreflexión crítica y comprensión de las perspectivas propias, así como lógicas de las anotaciones y comentarios reunidos a través de la observación a lo largo de la investigación.

*Tabla 6.**Categorías de análisis*

Categorías de análisis

El establecimiento de categorías de análisis surge como resultado de un proceso de refinamiento de datos, bajo el supuesto de representar la información que interesó investigar. En ese sentido, la clasificación de estas se originó a partir de los propósitos y el marco referencial creado. De la misma manera, estos también surgieron de los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de investigación y el modelo de análisis de datos de Taylor Bogdan (1987). En concordancia con ello se identificaron tres categorías que son:

- 1) Percepción del contexto laboral.
- 2) Determinantes de la construcción del proyecto laboral.
- 3) Búsqueda de estructuración laboral.

Estas categorías, fueron definidas operacionalmente de acuerdo a las determinaciones a las que llegaron las investigadoras durante la revisión de los datos aportados por las personas participantes en la investigación. Asimismo, las subcategorías que se presentan en la tabla surgieron de las mismas categorías para comprender ampliamente lo que se investigó. Estas correspondieron a propiedades que se atribuyeron sobre el fenómeno de estudio, con el fin de observar y medir a las personas participantes. En primer lugar, se identificó la manera en la que las personas perciben el contexto laboral, el cual se refiere conceptualmente a la conocimiento social elaborado por las personas acerca del funcionamiento del mercado laboral. Los aspectos específicos de esto, correspondieron a los relatos sociales (experiencias de cercanas), la manera en la cual estos buscan empleo, así como la incertidumbre que poseían acerca de los procesos de contratación actuales.

En segunda instancia, se encuentran los aspectos determinantes que influyeron en la construcción del proyecto laboral de las personas desempleadas, comprendiéndose esto como los factores que determinan o alteran el proceso de construcción del proyecto laboral de la persona, del cual se desprenden las dimensiones de interacción social y las ambientales, compensaciones y beneficios, y la formación educativa que poseen las personas participantes. Finalmente, la búsqueda de estructuración laboral desde las experiencias de vida, se operacionalizó bajo las subcategorías de percepción de si mismo, necesidades e intereses de la persona y la motivación.

<i>Categoría de análisis</i>	<i>Concepto</i>	<i>Subcategorías</i>
1 Percepción del contexto laboral.	1.1 Se refiere a la percepción social elaborada por las personas desempleadas ante su inserción al mercado de trabajo.	1.1 Relatos sociales. 1.2 Valoración del mercado laboral. 1.3 Incertidumbre en procesos de contratación actual.
2.Determinantes de la construcción del proyecto laboral.	2.1 Se refiere a los factores que determinan o alteran el proceso de construcción del proyecto laboral de la persona.	2.1 Factores Internos: autoestima, personalidad e interés. 2.2 Factores Externos: Familiares, la economía, y formación educativa.
3.Búsqueda de estructuración laboral.	3.1 Corresponde al proceso de organización de los intereses y necesidades de la persona, por medio de la reflexión y el autoanálisis de sus recursos para la empleabilidad.	3.1 Percepción de sí mismo. 3.2 Necesidades e intereses. 3.3 Motivación.
<i>Nota:</i>	Elaboración	propia.

Consideraciones Éticas

Las dimensiones éticas que conforman la metodología de esta investigación correspondieron al establecimiento de estándares de calidad y el criterio de consistencia en el proceso metodológico. Del mismo modo se tomó como objetivo el garantizar los valores de bienestar de las personas participantes. Inicialmente, en cuanto a las consideraciones éticas a nivel metodológico, según lo mencionado estas se enfocan en otorgarle calidad y un criterio consistente a la investigación.

De acuerdo con lo anterior, Guba (1981) (citado por Murillo, 2015) plantea que “una de las maneras de lograrlo es velando por el criterio de consistencia, el cual se refiere a la posibilidad de presentar los resultados a otros contextos o grupos”. (p.128) De modo que, compartiendo la información con otros profesionales se logró el expandir y obtener diferentes percepciones acerca de lo investigado. En ese sentido, se compartieron los datos obtenidos con profesionales del área de la Orientación, la Psicología y la Pedagogía, esto se llevó a cabo por medio de la técnica del conversatorio y la elaboración de un informe digital. Cabe hacer mención, que este último es un medio que se tuvo que habilitar debido a las disposiciones de tiempo que tenían las personas involucradas.

En cuanto a los aspectos éticos que se van a presentar en este estudio, se pretendió garantizar el respeto por las personas participantes y su bienestar. Por ese motivo, inicialmente, se realizó la firma de un consentimiento informado (*ver apéndice A*), en el cual se autorizó el uso de la información aportada. En el mismo, se indicó a la población acerca del carácter de confidencialidad y privacidad de los datos, los cuales se utilizaron en la investigación durante el proceso de codificación en el que se mantuvo el uso de seudónimos y acrónimos para hacer referencia a las personas participantes. Además, cabe destacar que como parte de la responsabilidad profesional y el respeto a las personas participantes, se elaboró un informe como parte de una devolución profesional de las respuestas que correspondieron a la aplicación del grupo focal, en él se puntualizaron aspectos generales sobre las percepciones y aportes brindados de las personas desempleadas durante la ejecución de la sesión. (*Ver apéndice G*).

De la misma manera, el aspecto de confidencialidad es uno de los valores que representa al profesional en orientación, hecho presentado en el capítulo II, artículo 8 del código de ética del Colegio Profesional en Orientación, en el cual se indica que:

Confidencialidad, comunicación privilegiada. La persona colegiada tiene la obligación de informar a quienes orienta sobre las limitaciones de la confidencialidad, y deberá tomar las precauciones necesarias para protegerla, aun en caso de que, por razones especiales de salud, laborales u otras, no pueda continuar la relación iniciada. (p.4).

Con ello, se limita la divulgación de la información, pues esta no podría ser publicada sin el consentimiento de las personas participantes. No obstante, como se mencionaba la divulgación de la información, bajo un criterio profesional, favorece al enriquecimiento del proceso investigativo. Este criterio, como bien indica Murillo (2015) “Asimismo es necesario considerar que el sesgo y los valores suelen incidir en el proceso investigativo”. (p.129) Para evitarlo, este mismo autor hace referencia a Gurdíán (2010), quien recomienda controlar dicha influencia por medio de la triangulación.

Triangulación de la información

Este procedimiento se basó en la triangulación de datos. Dicha triangulación consistió en la comparar la información obtenida a lo largo de la investigación mediante diferentes métodos y técnicas como en el grupo focal, la entrevista semiestructurada y la revisión de referentes teóricos. Por consiguiente, con la finalidad de conocer acerca de la construcción de los proyectos labores de las personas desempleadas ante un nuevo paradigma de trabajo, se llevó a cabo la aplicación de un grupo focal, también se aplicó una entrevista semiestructurada a personas expertas en la misma temática.

De manera que, se trianguló la información obtenida en dichos grupos, en los que participaron personas expertas en la temática, lo que contribuyó para generar una comparación de los datos y así obtener una perspectiva característica acerca de este tema. De ese mismo modo, el procedimiento sirvió para respaldar algunos aspectos de los datos aportados por las

personas desempleadas, esta información fue compatible con los referentes teóricos sobre el fenómeno de estudio enriqueciendo aún más la investigación.

Según Arias (2012) “con la triangulación de fuentes de datos, los analistas pueden emplear en forma eficiente los mismos métodos para una máxima ventaja teórica”. (p.3) Por ello, cabe mencionar que la utilización de estos métodos cualitativos posibilitó el usar una técnica adicional de mucha utilidad para la triangulación, esta es la observación. Dicha técnica se puso en práctica durante la sesión del grupal focal, en la que se analizó de manera sociológica a cada una de las personas participantes, fundamentando la triangulación en aspectos de tiempo, espacio y persona bajo los criterios de elementos agregado, interactivo y colectivo. Estos factores son expuestos por el mismo autor como niveles de análisis de la persona, y se profundiza sobre ellos en seguida:

- Análisis agregado. Es el primer nivel, comúnmente encontrado en la seguridad social: los individuos son seleccionados para el estudio, no grupos, ni relaciones, ni organizaciones.
- Análisis interactivo. Es el segundo nivel. Acerca del término interactivo hay una unidad entre personas interactuando en el laboratorio o en el campo natural.
- Análisis colectivo. Es el tercer nivel, más comúnmente asociado con el análisis social funcional, es la colectividad. Aquí la unidad observacional es una organización, un grupo, una comunidad, un grupo o una sociedad entera. (p.4)

En síntesis, cabe agregar que el proceso de la presente investigación contribuyó a la búsqueda de patrones en común entre los datos de los grupos participantes, a través de técnicas cualitativas que como respuesta poseían conclusiones muy similares, por lo que facilitó la corroboración de los hallazgos del estudio. Dichos resultados, serán desarrollados a profundidad a continuación en el capítulo siguiente.

Capítulo IV

Análisis de resultados

El análisis de resultados de la información en el presente estudio correspondió a un proceso de revisión progresivo y cíclico de los datos. En el que, partiendo de una perspectiva ética de análisis, se buscó tanto describir desde un punto de vista externo los conceptos y categorías que se utilizan para hacer comparaciones de forma general. Así como a su vez, se enfatizó en presentar las perspectivas internas de las personas que están inmersas en lo que se estudió. Dentro de esto, según Piñerua (2011) con la idea de conocer “(...) cómo se comportan, cómo interactúan, cuáles son sus creencias, sus valores, sus motivaciones, etc., tratando de hacer todo esto dentro de las perspectivas de los miembros del grupo”.(párr. 2)

De donde se infiere que las reflexiones que se generaron se desplegaron como resultado del proceso de análisis de datos. Por lo que con ello, se presenta a continuación el análisis de los datos obtenidos en el que convergen las tres categorías establecidas para la investigación. Estas categorías son el percepción del contexto laboral, los determinantes en la construcción del proyecto laboral, y la búsqueda de estructuración laboral de las personas en condición de desempleo.

Seguidamente, para finalizar el estudio se ofrece una conclusión en la que se resumirán los aspectos más importantes encontrados en este proceso de síntesis de la información. Para efectos de este análisis, cabe destacar que para la presentación de los datos recopilados en las entrevistas semiestructuradas y el grupo focal, se utilizaron frases etnográficas acompañadas de las siglas creadas por las investigadoras, estas les permitieron identificar y mencionar que las cuatro personas desempleadas participantes bajo un acrónimo, con el fin de proteger su identidad, tal como se demuestra a continuación:

Personas desempleadas (grupo focal):

PD1. Mujer de 36 años

PD3. Mujer de 25 años.

PD2. Hombre de 25 años

PD4. Hombre de 27 años.

En relación con la información brindada por las cuatro personas expertas, esta se presentará de la misma forma que se planteó anteriormente en el caso de los participantes en condición de desempleo, es decir, se hará referencia a su etnografía acompañada con los nombres propios de las personas participantes.

Categoría 1: Percepción del contexto laboral.

En relación con esta categoría, se consideró que corresponde a la percepción social elaborada por las personas desempleadas acerca del funcionamiento del contexto laboral. Esta perspectiva, inicialmente, está elaborada a partir de las narrativas y experiencias de terceras personas, quienes contribuyeron a la construcción de un conocimiento relacionado con el modo en que se llevan a cabo los procesos de contratación. Principalmente, en los diferentes entornos de interés de las personas participantes. Para comprender este proceso de conocimiento del contexto laboral, se consideró relevante tomar en cuenta los relatos sociales, la valoración del mercado laboral y los procesos de contratación que se llevan a cabo. Elementos que serán desarrollados por aparte a continuación.

1.1 Relatos sociales

Primeramente, según el análisis realizado se consideró que los relatos sociales en las personas participantes correspondieron a historias de la experiencia manifestada por terceros y que estos participantes tomaron en cuenta como principales referentes del funcionamiento del mercado de trabajo. De ese modo, se percibió que en general los implicados en este estudio no invirtieron un tiempo prudencial en conocer por sí mismo la manera en la cual funciona el mercado de trabajo. Puesto que en su mayoría fueron influenciados por personas cercanas como amigos, familiares y medios sociales, los cuales han transmitido en ellos, posiblemente, su perspectiva del contexto laboral a través de la mención de relatos o experiencias de carácter personal, así como de vivencias de otros.

En relación con lo anterior, esta técnica de intercambio de conocimientos correspondió a un sistema cíclico de la información, la cual poseía como premisa el generar en la persona

algún tipo de aprendizaje que le permitiera prepararse y estructurar una actitud que le contribuya en conocer lo que les esperaba en este proceso de inserción.

De manera que, se analizó que el hecho de que las personas desempleadas inmersas en este proceso adquirieran conocimiento por parte de terceros (familiares o amigos), pues esto creó en ellos una serie de resistencias y conceptualizaciones negativas hacia los procesos de reclutamiento y el funcionamiento del mercado de trabajo. Por lo que, más que crearles un aprendizaje positivo que puedan utilizar para conocer sobre el funcionamiento del contexto laboral, reflejaron una serie de restricciones que les provocó autolimitaciones y temores en sus procesos de inserción al mercado. En seguida, se muestra un fragmento que ilustra dicha aseveración:

“Yo trabajaba en un departamento comercial, y ahí solo empleaban mujeres guapísimas de entre 20 y 25 años, nada más porque eso era lo que atraía a los vendedores según los parámetros de recursos humanos, quienes dicen a qué tipo de profesional necesitan contratar con inglés o con equis carrera” (PD2)

... yo la verdad he mandado como 50 curriculums, pero en muchas páginas de empleo ni si quiera los ven, me contaron que los botan...” (PD3).

“Para mí en Costa Rica, todo normalmente se da así, muchas veces dicen que se contratan a los que no están preparados porque son amigos o algo así” (PD4).

“a mi hermana una vez la despidieron porque la muchacha de recursos humanos la tenía entre ojos, por eso cuando uno va a buscar trabajo tiene que tener mucho cuidado, depende de quien lo entreviste sí lo contratan”. (PD4)

De modo que se evidenció que esta técnica de comunicación basada en relatos sociales, parte desde el interaccionismo grupal hacia el conocimiento individual. Hecho que a nivel teórico se conoce como el modelo de conversión de conocimientos de Nonaka y Takeuchi, el cual según afirma Arbonies (2006) “sigue un esquema de socialización (compartir la

experiencia), externalización (formular conceptos), combinación (conocimientos sistemático) e interiorización (traducción a comportamiento diario y operaciones)". (p.108).

Propiamente, la persona busca el conocimiento sobre el mercado laboral para reforzar su perfil profesional a través de informaciones provenientes de amigos y familiares, con el fin de posteriormente transformar lo adquirido en una percepción que va a regir la manera bajo la forma conductual y actitudinal de organizar sus procesos de búsqueda. Además, dicho mercado laboral para las personas participantes posee un valor ambivalente, puesto que por un lado lo consideraron negativo debido a las experiencias que han atravesado en él, las cuales se caracterizaron por carecer de éxito en el alcance de sus expectativas. Así como por otra parte, les parece un ambiente positivo debido a que, según ellos, este facilita los procesos de crecimiento y desarrollo personal y social, ya que a través de él las personas logran adquirir conocimientos y aprendizajes que les permiten acercarse a las metas que desean alcanzar.

Posiblemente, la valoración anterior surgió a través de la experiencia del desempleo debido a que, según las personas participantes en búsqueda de trabajo, es posible alcanzar estas expectativas sociales cuando se tiene empleo y por ende, dinero para suplir sus necesidades personales y familiares. Necesidades que se vieron limitadas durante el tiempo que se estuvo en desempleo. Con esto, se estimó que de los relatos sociales se desprenden una serie de aspectos en las personas participantes que respondieron a la estructura de una valoración sobre el mercado laboral. Aspectos que de forma conjunta, poseen un funcionamiento cíclico caracterizado por crear conceptos a partir de las experiencias de vida, es decir las personas participantes construyeron su perspectiva del mercado en primera instancia a partir de las influencias de los medios externos, lo que dio paso a crear su propia conceptualización y con ello, una nueva perspectiva al respecto.

En este sentido, dicha situación podría ser comprendida mediante la revisión de la Teoría de Aprendizaje Social de Bandura (1977), la cual abarca la complementariedad entre el factor cognitivo y el conductual como aspectos de vital importancia para comprender las relaciones sociales. En efecto, esta teoría destaca la idea (al igual que lo establecido de las personas participantes), de que gran parte del aprendizaje humano se da en el medio social. El

que corresponde a un espacio en el que se da la observación de conductas en las personas donde adquieren hábitos, creencias y aptitudes.

En relación con los cuatro principios de atención, retención, reproducción y motivación presentes en esta teoría; se consideró que en las personas participantes el aprendizaje acerca del funcionamiento del contexto laboral ocurre de manera observable, es decir, extrayendo la información de la experiencia de vida del emisor para luego realizar el proceso de toma de decisiones que le permita poner en práctica la fase inicial de su proyecto laboral.

Igualmente, vinculado con esta teoría, Triglia (2019) establece que Bandura consideró que los conductistas subestiman la dimensión social del comportamiento reduciéndola a un esquema según el cual una persona influye sobre otra y hace que se desencadenen mecanismos de asociación en la segunda. Ese proceso no es interacción, sino más bien un envío de paquetes de información de un organismo a otro. (párr. 5)

Ahora bien, es importante señalar que esta práctica que tienen las personas participantes en relación con verse a sí mismas en las personas que conforman su entorno social, les permite en algunos casos desde su capacidad de cognición el determinar qué aspectos les son funcionales al proyecto laboral que desde la latencia idearon. De tal forma que, desde el factor cognitivo de esta teoría, las personas participantes posiblemente reciben la información que toman de sus ambientes de interacción de forma activa distinguiendo lo que les es funcional y transformando lo captado para potencializar su capacidad de empleabilidad y así movilizarse entre los extremos de los aspectos que conforman su condición.

1.2 Valoración del mercado laboral

En esta subcategoría, es importante señalar que a nivel general se nota una valoración del mercado de trabajo caracterizada por la necesidad de la restauración de sus procesos de contratación. Esto debido a la extinción de un modelo rígido de empleo y a la existencia de

empleados autónomos y polivalentes que cada día requieren espacios de trabajo flexibles así como adaptables a sus intereses y a las necesidades del mercado.

No obstante, a nivel de análisis es importante contrastar el hecho de que la valoración general del mercado laboral se concibió de manera negativa por las personas participantes debido a que su formación académica no se encuentra acorde a los requerimientos básicos que exige el mercado actual de trabajo. Dos de las personas participantes no cuentan con estudios universitarios ni otro tipo de preparación superior, sin embargo, a nivel vocacional consideraron que su pasión son los negocios por ello el sueño de ambos es emprender, a pesar de ello no mostraron interés por formarse académicamente en esta área, desde su posicionamiento el único aspecto que les hace falta para cumplir con este propósito es el factor económico. Por otra parte las otras dos participantes si se formaron académicamente en carreras relacionadas a su vocación sin embargo, esta preparación no fue suficiente debido a las demandas actuales de trabajo. Por lo que se consideró que estas, posiblemente, requieran de un reforzamiento de habilidades en temas como el concluir sus estudios, aprender acerca del uso de la tecnología o el manejo de algún idioma que les permita transformar su curriculum en un documento más competitivo.

Ante ello, la experta Vanessa Gibson (2018) expresó en una de las entrevistas:

“...existe un factor determinante que es la tecnología, la cual de manera directa va a generar más desempleo, porque esa cantidad de personas oferentes ya no van a ser necesarias, es aquí donde se inicia un proceso de supervivencia, es decir sobresalen no solo los que tiene más estudios sino las personas que están acorde y se capacitan de acuerdo a la necesidad laboral actual o de las empresas directamente...” (Vanessa Gibson).

Es decir, que de acuerdo a lo mencionado, la persona debe buscar nivelar sus conocimientos y habilidades relacionados a su vocación, con los requerimientos del mercado que puede interpretarse como el desarrollo de nuevos talentos, para que de ese modo se

equiparen sus opciones y oportunidades. Situación que, según lo aportado por las personas participantes en condición de desempleo, se encuentra ausente, ya que se percibió que estas desean ingresar a un sistema laboral para el que no cumplen con la compatibilidad de la experiencia y formación académica. En relación con ello, se muestran los siguientes enunciados:

“A mí lo único que me falta es la experiencia.” (PD1)

“Di yo cuento con la experiencia, pero me hace falta el estudio. Ósea sacar noveno”.
(PD2)

De modo que, se consideró que el éxito en la inserción al mercado en concordancia con los procesos de contratación actual y la situación de las personas investigadas, correspondió a la estructuración y el fortalecimiento de habilidades profesionales y sociales, puesto que estas capacidades, acompañadas de otras características relevantes de la persona, pueden nutrir sus perfiles en el proceso de contratación actual.

1.3 incertidumbre en procesos de contratación actual.

En relación con esta subcategoría se consideró, tomando en cuenta lo expresado por las personas participantes, el punto de vista correspondiente a los métodos en los que se desarrollan una serie de situaciones que ponen en duda la franqueza de las personas encargadas del reclutamiento. Ya que según la experiencia de las personas consultadas, se identificó que en la diversidad de sus situaciones, de una u otra forma, el mercado establece y especifica el tipo de perfil de colaborador que desea incorporar, mas es posible estos requisitos sean flexibles ante determinados escenarios, en los que por ejemplo rasgos físicos, etapa etaria, etnia o alguna discapacidad, se incluyen como motivo para imposibilitar la adaptación de un colectivo de individuos. Esta acepción se ilustra en los siguientes enunciados:

“...no me contrataron por mi edad, creen que estoy vieja...” (PD1)

“...se ha perdido el trabajo en equipo, ahora todo es muy competitivo, cuesta que lo escojan a uno...” (PD1)

“...solo contratan a los que están dentro de la argolla...” (PD2)

De acuerdo con lo mencionado, se evidenció que según las personas participantes los procesos de contratación se rigen por una serie de lineamientos que estos consideraron negativos. Al punto de generarles una serie de emociones adversas, principalmente, frustración y desmotivación como resultado de una serie de hechos que les generaron impotencia y por ello, estas realizaron la construcción de representaciones sociales para auto justificar el rechazo en el proceso de contratación.

Ahora bien, a nivel metodológico esta situación se relaciona con lo que el antropólogo Marvin Harris (1978) llama un proceso émico y ético. Estos elementos corresponden a, por su parte, lo émico es una forma de interpretación de la realidad que puede estar cercana o no a la realidad objetiva que genera el fenómeno social. De tal manera que, si se mide esta situación por lo ético se podría comprender que las personas entrevistadas no cuentan, posiblemente, con las herramientas émicas y éticas que le permiten desde su impotencia hacer una interpretación más cercana a lo que realmente sucedió en la entrevista de trabajo a la que asistieron.

De forma que, en resumen, se consideró que posiblemente la construcción del contexto laboral es un espacio de reflexiones en las cuales las personas participantes localizan de forma ambivalente sus temores así como sus metas y necesidades. La cuales poseen diferentes dimensiones que llevaron a este proceso a establecer un conocimiento en relación con la forma en la que funciona un sistema. Ya sea una construcción que va más allá de la consciencia individual a partir de las experiencias vividas por las personas participantes. Es decir, estos individuos buscaron recopilar experiencias para compartirlas dentro de un espacio común compuesto por arquetipos de personas que han atravesado o se encuentran próximos a la contratación. Transformando esto en un constructo del inconsciente colectivo, en el que el conocimiento del contexto laboral representa una plataforma en la que la persona acumula

experiencias que no se pierden, sino que se retienen y se ponen en práctica en el momento que sea necesario.

En relación con esto, el trabajo corresponde a un elemento que contribuye con el desarrollo intelectual del ser humano. El cual entrelaza a la persona y a la sociedad dentro de un mismo contexto: el mercado laboral. Es por ello que al ser un espacio que genera grandes niveles de inseguridad y competencia, sea fundamental que las personas realicen un proceso de readaptación a este contexto, para ser conscientes del ajuste de aprendizajes, habilidades y conocimientos que se deben de implementar, con ello adentrarse y adecuarse a la realidad laboral que se presenta. Asimismo, es oportuno señalar que en el proceso de construcción de un proyecto laboral interactúan una serie de factores internos y externos, como la familia, los amigos, la formación, la personalidad entre otros factores que forman parte esencial de la transformación y las decisiones laborales que realiza la persona, fundamentado en sus metas y satisfacción personal.

Categoría 2: Determinantes de la construcción del proyecto laboral.

De modo que, luego de haber determinado la forma bajo la cual las personas desempleadas realizan el proceso de conocimiento del contexto laboral, es importante conocer cuáles son los factores que influyen en la construcción del proyecto laboral. Estos, según lo postulado como categoría, hacen referencia a los elementos que determinan o alteran el proceso de construcción del proyecto laboral de la persona desempleada, tanto de manera interna como externa.

Dichos factores en este orden, se caracterizan según Guso (2015, p.1) como internos a las actitudes, aptitudes, intereses, habilidades y personalidad. Mientras que los factores externos son la familia, el entorno escolar, el entorno social, los medios de comunicación y mitos profesionales. Los cuales, dentro de los procesos de análisis, indicaron que todos forman parte de un conjunto que interviene en la vida de las personas y en los proyectos a llevar a cabo en pro de su bienestar personal y social. Los factores que se identificaron a través del análisis en las personas desempleadas que participaron fueron, a nivel interno: autoestima,

personalidad e intereses. Mientras que externamente se encontraron los factores: familiar, económico y la formación académica.

Desarrollando estas perspectivas, en relación con los factores internos se analizó que estos en gran medida como elementos de tipo psicosocial se gestaron a lo largo de la vida de las personas a través de las experiencias. Tales factores se encontraban sujetos a condiciones presentes en escenarios personales, familiares y labores relacionados directamente con la forma que se organizaban y funcionaban, es decir, la manera en la que delegaban los roles y se realizaban las tareas.

2.1 Factores Internos: autoestima, personalidad e interés

Inicialmente, los factores internos corresponden a motivadores que surgen de la propia persona o provienen de elementos externos, que esta ha transformado y adaptado hasta hacerlos propios. Estos según Martínez (2015) “son los elementos que definen al ser humano como un ser único, diferente e individual, ya que son características que definen [sic] al ser en su sentido más profundo”. (p.1) En virtud de la presente investigación, se consideró que para el funcionamiento adecuado de estos elementos internos se requiere de una pulsión que comande las acciones de la persona hacia algún fin. En ese caso, podría corresponder a la obtención de un trabajo a través de la planificación de su proyecto laboral, el cual en teoría debe de estar direccionado hacia alguna meta en específico.

Los factores internos, según lo refleja el análisis de datos de las personas participantes que poseen más relevancia para esta investigación, se encuentran presentes en aspectos de autoestima, personalidad e interés. Esto porque se detectó que esta población al hacer frente a su situación de desempleo poseía un patrón único de pensamientos, sentimientos y conductas que determinan la manera en la cual percibían y estructuraban su proyecto laboral.

Además, se consideró que estos tres elementos se encontraban relacionados entre sí y que en muchas ocasiones su aplicación era conjunta, cuando se debía tomar alguna decisión en relación con planificar su proyecto laboral. Porque, entre las afirmaciones que se compartían

entre las personas participantes se lograba identificar como provenían de un discurso constituido por la forma en la que se percibían, a nivel conductual y cognitivamente reaccionaban, y finalmente, al interés que correspondía a la motivación que la persona poseía en ese momento.

Como ejemplo de esto, se presentan las opiniones de las personas participantes en las que expresaron sus sentires acerca de un tema en específico, en los que se denotaron aspectos de sus de sus actitudes y personalidad:

“...yo estudié enfermería por vocación, siempre me ha gustado ayudar a la gente. A pesar de que mi carrera está muy saturada...” (PD1)

“ .. Si me sale un trabajo ahora sí lo pensaría, porque si me queda lejos y tengo que alejarme mucho de donde vivo, hay que trabajar fines de semana y así...diay yo no lo tomaría” (PD2).

“.. Yo trabajaba en el área comercial, y ahí solo mujeres guapísimas, full cuerpazo y pelo así como yo, si llegaba un hombre a pedir trabajo ahí no se lo daban porque no eran del perfil que se buscaba”. (PD3)

“Ahora lo que piden es a alguien que sea “soyla” y eso es demasiado porque pagan muy poco... Y para estar así mejor no. Yo soy alguien que me gusta ser mi propio jefe yo hago lo mío. ” (PD4).

Como se logró observar, las personas participantes manifestaron en su momento a través de diferentes temáticas, aspectos que corresponden propiamente a lo planteado. Muchas de estas en su discurso expusieron reflexiones en las que incurrieron aspectos de su estima, interés y personalidad. En esto se percibe un conjunto de características, patrones de sentimientos, emociones y pensamientos ligados al comportamiento que en algunas ocasiones se manifiesta durante el desarrollo de la construcción del proyecto laboral.

Cabe rescatar que una de las participantes PD1 sí consideró relevante el tema vocacional debido a que expresó que ama la carrera que estudió a pesar de que se encuentre saturada, la misma expuso que actualmente permanece en búsqueda de empleo, pero se siente frustrada y con incertidumbre al no tenerlo. A pesar de ello no se arrepiente de haber estudiado enfermería porque la satisface y motiva a nivel personal y profesional.

Ahora bien, es importante mencionar que durante el proceso de recopilación de la información, a nivel de observación las personas participantes presentaban una serie de patrones del lenguaje no verbal que revelaba una disensión entre su discurso y lo que posiblemente correspondía a la realidad de lo que estaba sucediendo en sus vidas como personas desempleadas. Estas contrariedades, se presentaron en el momento en que el grupo focal fue direccionado hacia la temática de la estima. Específicamente, cuando surgió el cuestionamiento que correspondía a la posibilidad de que el tiempo que llevaban como personas desempleadas había producido algún tipo de lesión a nivel de estima, o si existía alguna repercusión emocional en relación con la forma en la cual ellos se percibían a sí mismos.

Ante esto, se identificó que tres de cada cuatro personas participantes manifestaron que desde que se encontraban desempleadas no habían tenido ningún problema con la percepción que tenían de sí mismas. La cual fue calificada por los mismos individuos como aceptable. Aunque, una persona de este grupo sí reveló el haber presentado problemas de autoestima debido al desempleo. Información que se ilustra a continuación.

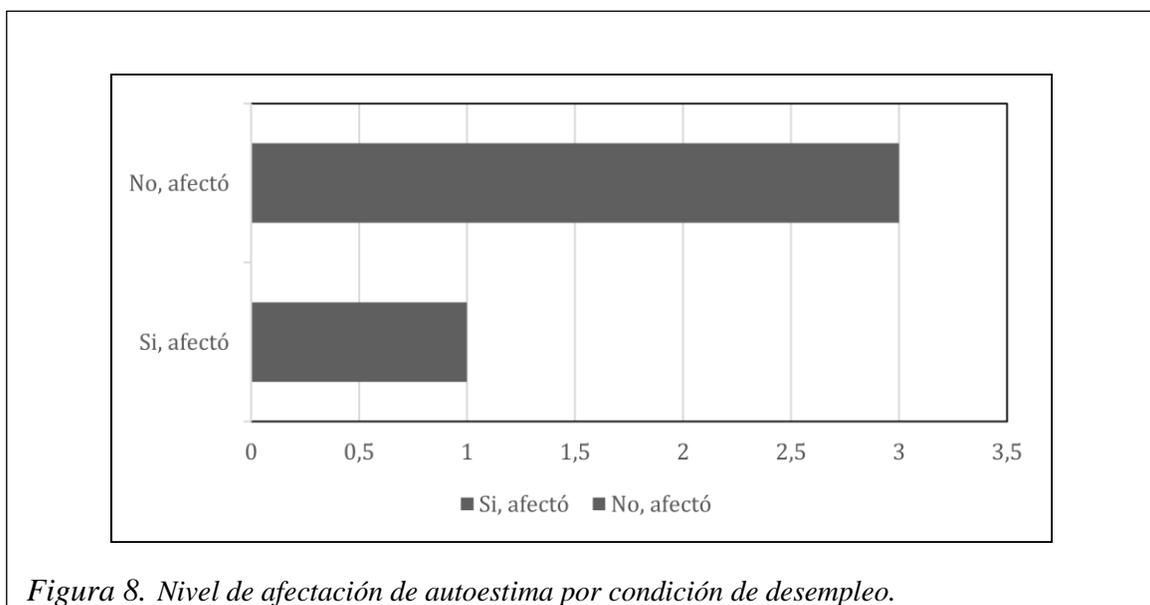


Figura 8. Nivel de afectación de autoestima por condición de desempleo.

A través de la figura 8, se identifica que una de las cuatro personas desempleadas presentó a nivel de estima una afectación por su condición de desempleo. Hecho que llama la atención, ya que si se analiza el perfil de este participante se logró establecer una serie de pautas que relevaron que la edad, así como su condición emocional y contextos sociales eran determinantes al momento de estructurar el proyecto laboral. Hay que mencionar además que, a nivel narrativo, esta persona obtuvo malas experiencias en su proceso de búsqueda de empleo. Pues hubo momentos en los que lidió con comentarios referentes a su edad, que le introdujeron en una serie de cuestionamientos acerca tanto de su apariencia personal, como de sus habilidades y capacidades profesionales. De ello, unos fragmentos ilustrativos:

“Mi mamá tiene muy buen puesto de trabajo, ella me ha dicho que yo loca por haber estudiado enfermería que es una carrera tan saturada y a mi edad”. (PDI)

“Por mi edad no me dieron el trabajo”. (PDI)

De acuerdo con las frases mencionadas, se percibió que esta persona ha sido víctima de presiones y estereotipos sociales, los que en cierta medida afectaron internamente sus niveles de percepción personal y profesional. En esta autovaloración es posible que se hayan incluido una serie de idealizaciones así como opiniones sociales que se toman en cuenta al momento de realizar dichos cuestionamientos, en los cuales la persona participante manifestó:

“seré yo quien está mal, o en serio es que no hay trabajo en lo que estudié o en ningún lado”. (PDI)

La participante después de mencionar sentirse segura de lo que estudió, desarrolla un nuevo proceso de análisis que se caracteriza por la confusión, propiciado por los comentarios negativos y su vivencia en cuanto al desempleo. Esto correspondió a lo que en temas de autoestima se reconoce como los “seis estados del yo”, que según Wayment y Zetlin, (mencionados por Naranjo, 2007) corresponden a las ideas que posee la persona acerca de lo

que realmente es, lo que esta piensa que es, lo que piensan otras que esta es, lo que cree que piensan las demás de ellas, lo que quiere llegar a ser y las expectativas que creen que otras personas tienen acerca de ella. Ahora bien, desde esta postura de los estados del yo, se consideró que posiblemente desde la teoría transaccional la participante poseía un desequilibrio de madurez, el cual fluctuaba entre el yo adulto seguro de su elección vocacional y el yo niño, ante el “fracaso” de encontrarse en condición de desempleo.

Asimismo, se consideró que todos estos aspectos contribuyeron de manera general en el constructo del perfil laboral de la persona, en el que para su funcionamiento debería de poseer mayores niveles de autoconocimiento. Elemento que según Navarro (2008) corresponde a “la base de la autoestima (concepción que tenemos de nosotros mismos). De ahí la importancia del autoconocimiento para el desarrollo personal”. (p.1) Este es un proceso evolutivo del pensamiento y de la conducta, si se desempeña de manera adecuada puede ser beneficioso para la persona a nivel laboral. Ya que le permite reflexionar y fortalecer sus habilidades, capacidades e intereses para mostrarse empleable.

Por otro lado, en relación con el registro de personas que no manifestaron el haber tenido algún tipo de problema con su estima, se asumió que estas poseían estabilidad en cuanto a los elementos de autoestima, interés y personalidad. A causa de que, primeramente, manejaban percepciones saludables acerca de su autoconcepto. En segunda, estas personas organizaron de forma dinámica su comportamiento y formas de pensar, estructurando así una personalidad, que a través de los intereses, direccionó su motivación hacia lo que deseaban alcanzar como objetivo final de su proyección laboral.

Dentro del análisis, generalmente se consideró que la influencia de los factores internos poseía mucha relevancia en lo que compete a la construcción de un proyecto laboral, esto porque se consideró que éste se basa en un proceso reflexivo en el cual la persona debe hacer uso de la introspección para lograr autoanalizarse y así, llevar a cabo la organización de elementos reales que conformen su proyecto. Este proceso reflexivo, posee fases que se originaron interiormente, para luego de forma intrínseca manifestarse en el exterior. Por lo que hace importante que la persona lleve a cabo una acción introspectiva acerca de su propia

consciencia, para así valorar aspectos de su autoestima, personalidad e interés que se pondrían en práctica en su faceta profesional y laboral. Asimismo, se consideró que la población investigada realizó este proceso de forma desordenada. Puesto que se identificó que poseen conocimientos al respecto de sí mismos de forma muy superficial, y subestiman constantemente sus capacidades y las habilidades personales, las cuales requieren ser reforzadas para establecer una actitud de empleabilidad que de forma real les permitieran salir de su condición de desempleo. Situación que podría resultar menos compleja si estos recibieran un acompañamiento que les permita el introducirse en un proceso selectivo de equivalencia y reforzamiento de aspectos motivadores. Ya que de los tres elementos detectados como factores internos, se consideró que la autoestima es la que requiere de mayor atención a nivel de reforzamiento y ajuste. Para así completar los demás aspectos tanto internos y externos en la estructuración del proyecto laboral.

Finalmente, se podría establecer que el peso de los factores internos en la construcción del proyecto laboral de las personas desempleadas es basto desde una perspectiva negativa. Por el hecho que la falta de autosugestión y reflexión, han impedido que las personas lograsen conocer a profundidad aspectos internos que le permitirían desarrollar actitudes de empleabilidad diferentes a las que actualmente presentan.

Por su parte, se consideró que el aspecto de personalidad es fundamental, ya que este es uno de los moduladores conductuales y cognitivos claves que puede contribuir al desarrollo de la actitud de empleabilidad en las personas participantes. Al tiempo que se estimó que cierta información aportada por estos en esta subcategoría de factores internos, pudo haber carecido de legitimidad debido a que posiblemente los participantes omitieron u enmascararon datos a causa de una resistencia y temor de exponerse. Este hecho se identificó a raíz de que, constantemente, durante la sesión los participantes buscaban apoyar sus ideas entre sí, estableciendo duplas de trabajo entre grupos de pares por género. A partir de este tipo de situaciones, Rovira (2018) reconoce que se da una representación social, indicando al respecto lo siguiente: “la teoría de representaciones sociales establece que existe una forma de pensamiento social o colectivo mediante el cual los individuos obtienen cierta percepción común de la realidad y, además, actúan en relación a ella”. (párr. 8)

Tomando en cuenta lo mencionado, cabe traer a colación que el ser humano es un ser social, y por ello de forma intrínseca requiere el estructurarse a sí mismo a través de la convivencia con otros seres vivos. Por eso, posiblemente, sea relevante establecer un proceso que funcione como un balance entre lo que se es como persona y lo que se desea adquirir para transmitirlo a la sociedad.

2.2 Factores Externos. Familiares, la economía, y formación educativa.

Dentro del proceso de análisis y construcción de un proyecto laboral existen factores que son determinantes en las decisiones que toma una persona, pese a que dicho proyecto corresponde a un proceso individual, de igual forma existe influencia de elementos externos que también poseen suma importancia. Dicho esto, se consideran como factores externos en esta investigación bajo el planteamiento de Guso (2015) al respecto: “equivalen a los elementos del entorno y ambiente que influyen al individuo, como familia, entorno social, medios de comunicación y mitos profesionales” (p.3)

Estos factores son determinados y colocados prioritariamente según el período etario en el que se encuentre la persona. Para lo que Havighurst (1953) indica cuáles son las tareas del desarrollo del ser humano en su camino hacia la construcción de la identidad personal y laboral. Expuestas bajo una construcción propia por Villar (2003) y Rodríguez (2013) en las que se presentan desde el primer año hasta los sesenta años o más.

Cabe especificar, en lo que se refiere al presente análisis solo se tomó en cuenta las edades entre los 18 a 30 años y de los 30 a 60 años. Esta selección se debió, principalmente, por ser las edades que poseían las personas que se estudiaron. De modo que estas se encontraban en las etapas correspondientes a la formación de sus proyecciones laborales dentro de lo que se tomaron en cuenta elementos esenciales como por ejemplo; la familia, amigos, y otros que resultan ser parte de esta construcción.

Tabla 7.

Etapas etarias en las tareas del desarrollo

18-30 años	Integración al mundo laboral y selección de una pareja. Establecimiento de vínculo familiar. Responsabilidad social y civil. Encontrar un grupo social estable. Escoger y prepararse para una profesión, adquirir experiencia laboral como base para la elección ocupacional y para asegurarse la independencia económica.
30-60 años	Favorecer la asunción de responsabilidades sociales, así como cívicas y alcanzar satisfacción familiar. Alcanzar y mantenerse en niveles profesionales satisfactorios. Conseguir el dominio de competencias para la ocupación. Subir un peldaño en el progreso de la propia ocupación.

Nota: Elaboración propia, adaptado de Vallar (2003) y Rodríguez (2013).

Como se observó en este rango de edades, las personas dirigen su camino hacia el establecimiento y desarrollo personal. Sin embargo, los elementos que giran en torno a las decisiones que toman las personas en estas etapas del desarrollo, no dependen únicamente de los factores internos. Por el contrario, también existen otros aspectos de índole externo a considerar que resultaron ser de vital importancia para la construcción de los proyectos laborales como lo son el desarrollo de vínculos sociales de interacción interpersonal para formar parte de una colectividad y el establecimiento de una familia.

Los factores mencionados se encuentran presentes de manera constante, y poseen también poseen influencia sobre el proceso de toma de decisiones. Ya que se consideró que las personas tratan de direccionar sus proyecciones hacia el beneficio de las personas que forman parte de su entorno. Con base en esto, se consideró que la construcción de un proyecto laboral corresponde a un proceso reflexivo, dinámico y no definitivo; pues de manera frecuente experimenta diversas modificaciones por influencia de factores familiares, económicos y sociales que determinan en algún sentido el curso que este va a tomar durante su desarrollo.

De manera que, a través del análisis se determinó que dentro de los elementos citados, el aspecto familiar es uno de los más determinantes en el proceso de construcción del proyecto laboral de las personas participantes. Puesto que en su mayoría las personas participantes

poseen una serie de responsabilidades familiares caracterizadas por brindarles un rol de proveedor ante las necesidades que se presenten en su núcleo.

En relación con ello, se optó por analizar esta situación desde la perspectiva de Bertalanffy (1940) sobre la Teoría General de Sistemas, la cual trata de un modelo de comunicación humana que engloba varios elementos entre sí, como las redes sociales, la familia y el trabajo con una finalidad compartida. De modo que si una persona tiene responsabilidad externa y queda en situación de desempleo, no solo se verá afectada ella misma, sino también su grupo familiar u otras personas que formen parte de sus núcleos de interacción social.

Lo anterior fue abordado a partir de las frases etnográficas de las personas participantes en las que manifestaron:

“(...) Me gustaría trabajar para ayudar a mi esposo con los gastos de la casa...”

(PD1)

“...afecta la parte económica, porque soy madre de dos chiquitos, para mí ha sido fuerte porque tengo que solventar las necesidades de cada uno...” (PD1)

“...ha sido muy difícil, porque tengo que pagar prestamos, no me puedo atrasar...”

(PD1)

De acuerdo con esto, específicamente, se identificó en una de las personas participantes como principal problemática, a raíz de lo mencionado, el nivel económico y familiar. Esto debido a que posee responsabilidades en las cuales debe de suplir las necesidades básicas de los miembros de este grupo y al encontrarse en condición de desempleo, se complica el llevar a cabo esta tarea.

La misma (PD1) siempre mantuvo su posicionamiento de amar y sentirse plena por la carrera que eligió estudiar, sin embargo debido a la situación de desempleo que está viviendo

y las necesidades económicas que la acarrearán, el aspecto vocacional toma un segundo plano, su prioridad es su familia y expresa que desea trabajar para solventar los gastos de su hogar junto a su esposo, en este caso ya no es relevante si es de la carrera de enfermería o no. Es decir las decisiones que se eligen se ven directamente influenciadas por las necesidades del momento y la importancia que se les dé a las mismas.

A partir de esto, se consideró que el factor externo adquiere un valor prioritario en el momento en que la persona participante experimenta una situación de este tipo. Pues estas personas posicionan sus metas o ideales en un segundo plano, con la finalidad de satisfacer las necesidades de otros. No obstante, se evidenció que las personas participantes no se desaniman ante esto, sino que percibieron tal circunstancia como una motivación en conjunto con las metas que ya tenían.

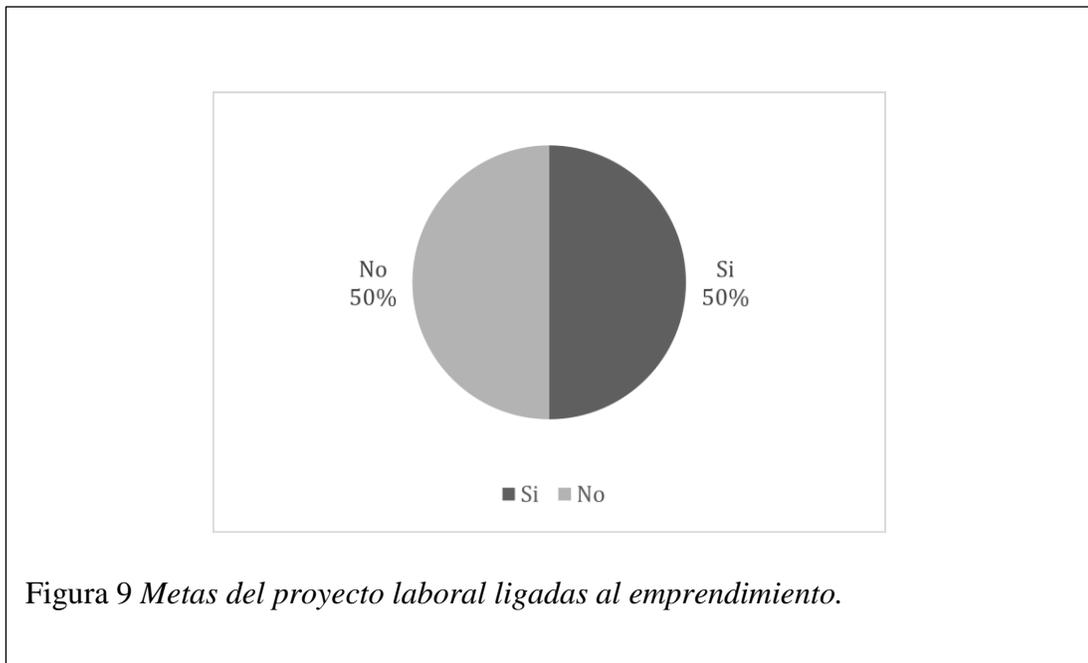
Por otro lado, en relación con el emprendimiento, se consideró que la formación y cultura costarricense no se encuentra preparada adecuadamente en este aspecto. Para lo que la experta Vanessa Gibson expresó:

“...En Costa Rica por cultura y formación, existe muy poca visión a futuro, a las personas no les gusta esforzarse más de la cuenta, prefieren tener todo seguro, pero cuando se les invita a ser emprendedores en toda su dimensión se retractan. No es solo la idea de quererlo, sino que conlleva un cambio de actitud y de pensamiento y mucho más esfuerzo. No existe un aprovechamiento del tiempo y del espacio al 100%. (Eficiencia y eficacia). Existe mucho conformismo. Es una generación malcriada...”
(Vanessa Gibson F)

Como se observa, la especialista lo expresó como una problemática a nivel de decisiones personales, sin tomar en cuenta los factores externos como por ejemplo, el caso anterior de la participante PD1, quien es una estudiante de enfermería con deseos de alcanzar sus metas personales; no obstante, su situación de desempleo, y el factor de índole económico que repercute a nivel familiar, no se lo permite. De manera que, se considera que al lograr la

estabilidad en este elemento externo, es posible que posteriormente pueda alcanzar sus objetivos personales.

Asimismo, se tomó en cuenta a partir del análisis en esta temática de factores externos que muchas personas pueden sentirse motivadas y confiadas para iniciar proyectos relacionados al emprendimiento. Sin embargo, se percibió que la realización de un proyecto laboral apegado a este elemento, debe realizarse a través de la reflexión del contexto que presenta la persona. Situación que se abordó a través del análisis del grupo de personas participantes que durante el desarrollo del grupo focal se refirieron al aspecto del emprendimiento y el proyecto laboral manifestando los datos presentados en la siguiente gráfica:



En relación con la figura 9, dos de cuatro de ellas expresaron tener deseos de emprender y crear su propia empresa. Estos participantes, en sus perfiles no presentaban responsabilidades externas como el cuidado de hijos o hijas, ni tampoco el rol de proveedores de una familia completa. Por lo que se consideró que posiblemente podrían alcanzar esta meta sin

mayores complicaciones. Asimismo, en comparación con el caso de PD1, estos presentan redes de apoyo que les brindan sustento a sus necesidades básicas, como se evidencia a continuación:

“...Yo ahorro mucho, no gasto si no tengo un ahorro...para el día de mañana tener un capital...” (PD4)

“...mi mamá me apoya un montón, a veces no tengo y ella me da lo que tiene ella por mientras, la idea es devolverle luego...” (PD2)

De modo que, en este caso, se demostraron dos situaciones que contribuyeron al mantenimiento del objetivo meta de las proyecciones laborales de las personas participantes, en las que una de ellas recibía apoyo de su familia a nivel de economía y el otro posee la habilidad personal del ahorro, debido a que el no tener tantas responsabilidades, le permitió establecer este hábito y con ello, afianzar sus metas individuales a largo plazo.

Por otra parte, durante el proceso de análisis de factores externos, se comprendió que la familia es el principal componente de motivación de las personas participantes, ya que este se encuentra presente en forma de modulador de las decisiones de estas personas, tanto de una forma directa como indirecta. Llegando a la aseveración de que el nivel de lo que afecta este factor en el proyecto laboral de las personas se podría medir por la responsabilidad o compromiso de la persona con su grupo familiar. Estableciendo responsabilidades y compromiso, como las tareas que deben desarrollar con el fin de satisfacer las necesidades básicas de este grupo.

Como por ejemplo, el caso de una de las participantes en la investigación, la cual expresó el poseer afinidad hacia las carreras profesionales y campos de trabajo que caracterizan a su familia. Mientras que dentro de sus ideales no identificó cualidad alguna de emprendimiento, debido a que según ella misma le generaría incertidumbre e inestabilidad.

Por el contrario, pretendía encontrar empleo en una empresa consolidada y de renombre, como la mayoría de los miembros de su grupo familiar lo han hecho.

“... Yo soy la menor y mis hermanos mayores trabajan para la Coca Cola y otros en la Corte de justicia, yo quiero algo parecido...” (PD3).

Este hecho, se analizó desde el aspecto externo de modelo de crianza en el que se reflejan este tipo de elecciones laborales, las cuales significan desde su experiencia un gran beneficio para su familia. Puesto que, se debe tomar en cuenta que estos laboran en lugares que fueron fundados desde las épocas en las que en el país predominaba un modelo benefactor de la economía, el cual según el experto Mauricio Corrales,

“Se caracterizaba ser un modelo económico muy estable en el que las empresas ofrecían muy buenas prestaciones a sus trabajadores. Hoy en día algunas empresas brindan esas modalidades de empleo por eso es que todo mundo quiere entrar a ellas.”

De modo que, durante el proceso de crianza de la persona participante, es posible que haya adquirido una serie de aprendizajes en relación con lo planteado. Por lo que, al sus hermanos mayores tener la oportunidad de trabajar bajo esos sistemas de empleo es posible que la participante se sienta motivada a dirigirse en esa misma dirección en búsqueda de la estabilidad que tanto desea, aplicando los conocimientos que recibió de parte de estos. Acción que aporta una carga interesante a este aspecto externo, ya que teóricamente los modelos de crianza corresponden a la transferencia de conocimientos de parte de los padres o personas encargadas del grupo familiar. No obstante, se consideró que esto podía justificarse por el hecho de que la persona participante pudo proyectar en sus hermanos mayores una figura paternal de los cuales haya adquirido parte de sus aprendizajes en relación con la búsqueda de empleo.

Ahora bien, en varios aspectos que conformaron este relato se logró identificar que la persona participante se encontraba en una zona de confort, en la cual ésta, posiblemente,

deseaba seguir los pasos de los miembros de su familia debido a que para ella suponía un patrón de éxito en el que los niveles de incertidumbre e inestabilidad, que la participante desea evitar experimentar, no se encontraron presente.

Esta circunstancia, pudo influir en los procesos de tomas de decisiones de la misma participante en cuanto al tema de la construcción de proyectos labores, debido a que al ella intentar copiar las elecciones profesionales de sus familiares, es posible que no haya llevado a cabo procesos introspectivos acerca de sus verdaderas habilidades y cualidades que contribuyan a la estructuración exitosa de su proyecto laboral. Asimismo, la participante, indicó que posee la necesidad de estabilidad en su próximo trabajo. De modo que esta colocó como meta a través de la realización de su proyecto laboral obtener un trabajo en el cual ella perdurará por mucho tiempo. Hecho que fue expresado de la siguiente manera:

“...hacer un proyecto es más de crecimiento, yo si busco una empresa en la que me pueda jubilar...” (PD3).

De acuerdo con lo indicado, se logró identificar que la persona participante poseía la meta de su proyecto laboral con claridad, así como un concepto acerca de lo que la realización de esto implica. Sin embargo, se consideró que es posible que esta planificación se haya realizado desde dos aspectos en los cuales se encuentre el seguir los patrones familiares como medida de seguridad para combatir la incertidumbre. Del mismo modo, se identificó que, posiblemente, esta carezca de insumos de creatividad que le impulsen a realizar esta planificación de forma original y según sus competencias individuales.

Aparte de esto, se consideró que la persona debería realizar la autoevaluación de sus habilidades e intereses, con el fin de construir a partir de ellos las pautas reales de lo que podría ser un proyecto laboral, el cual le permita salir del desempleo y le acerque a sus verdaderas metas e intereses. Relacionado con este hecho, cabe mencionar lo planteado por Agudelo y Estrada (2012), quienes señalaron que “lo común para constructivistas y construccionistas es la concepción de que el conocimiento consiste en un proceso psicológico

y social constructor de la realidad y, por lo tanto, el comportamiento humano está determinado por dicho proceso”. (p.357)

De modo que, el ser humano como constructor activo de su realidad puede reestructurar de manera constante su proyecto de vida y por ende su proyección laboral. A pesar de que esto equivalga a salirse de la zona de confort y desvincularse de estándares sociales y familiares que han sido de influencia a lo largo de su vida.

Por último, dentro de los procesos de análisis de los factores externos que influyen en el proceso de construcción del proyecto laboral, se identificó como factor fundamental los procesos de formación académica. En ellos, las personas participantes presentan una serie de puntos a reforzar, esto debido a que solo dos de las cuatro personas entrevistadas presentaron dentro de su perfil grados de educación superior, con la particularidad de ser las mujeres quienes poseen este rango. Con lo que, se aporta especial importancia a los datos de género, ya que como lo manifestaba el experto Luis Paulino Vargas:

“las mujeres representan las gran parte de la población vulnerable en este país, son las más capacitadas y preparadas en muchos casos, Y son las que menos consiguen empleos por las garantías laborales que hay que brindarles”.

En relación con esto, se consideró que las mujeres que forman parte de la agrupación de personas investigadas poseen desventaja ante los hombres del grupo, debido a que en el mercado laboral el criterio del género podría resultar como uno de los elementos determinantes para la contratación. De modo que, la diferencia entre hombres y mujeres, a nivel de participación en el mercado laboral varía en diferentes aspectos que repercuten en las posibilidades desiguales de elección que eventualmente inciden en los resultados obtenidos de autonomía y bienestar personal.

Característicamente, en esta agrupación investigada en relación con el tema de género inciden una serie de factores a tomar en cuenta. En los cuales se consideró que las mujeres poseen menos experiencia laboral que los hombres a pesar de que estas poseen títulos

universitarios que respaldan sus conocimientos y competencias. Del mismo modo, generalmente los hombres del grupo, presentaron durante la investigación menos preocupación y niveles bajos de frustración e incertidumbre en relación con el rumbo de sus proyecciones laborales; esto porque a nivel de análisis llevan menos tiempo desempleados, así como según su experiencia, para ellos el desempleo es un estado intermitente y estacionario, de entrada y salida constante de oportunidades de trabajo. A diferencia de las mujeres participantes, las cuales sí se habían encontrado en periodos largos de desempleo, y esto sí les genera unos niveles altos de incertidumbre.

Complementario a este tema, se consideró que las personas participantes se mostraron decepcionadas y molestas por las exigencias actuales del mercado de trabajo. En las que, al tratarse de requisitos basados en niveles de experiencia por períodos prolongados de tiempo y el conocimiento de un segundo idioma, y de habilidades tecnológicas; acortan las opciones de empleo de las personas participantes que en cierta forma carecen de estas competencias en sus perfiles.

“...en mi caso yo si busco por completo aplicar pero hay muchos que me sacan por completo del mercado, yo no sé inglés (PD3)

“...si yo la verdad he mandado como 50 curriculums, en muchas páginas de empleo ni siquiera ven los curriculums, los usan par base de datos...” (PD4)

De modo que en relación con lo mencionado, se consideró que las oportunidades laborales en el mercado actual no son escasas en todos los campos. Por el contrario, existen sectores que requieren de personal para cubrir una diversidad de puestos de trabajo. Sin embargo, la falta de preparación de las personas hace que no sean tomadas en cuenta y aumente el desempleo.

Esta situación, se evidenció en el caso de las cuatro personas participantes. En las que dos de cuatro de ellas, a pesar de tener formación universitaria, requieren de un reforzamiento de las competencias básicas que se exigen en algunos lugares de trabajo actualmente. Como por ejemplo, en el caso de la participante PD3, la cual posee estudios de grado superior; sin

embargo, la falta del dominio de un segundo idioma le imposibilitó el adquirir el empleo que tanto desea. Por lo que se evidenció que la tecnología y los idiomas son las nuevas competencias que tienen mayor demanda en el mercado, por lo que posiblemente lo indicado sería el direccionar la estructuración y el reforzamiento del proyecto laboral hacia el dominio de este tipo de competencias.

De modo similar, de acuerdo con las frases etnográficas presentadas anteriormente, el participante PD4 consideró los medios de distribución de curriculums de forma electrónica como una herramienta poco favorable para la búsqueda de empleo, debido a los pocos índices de éxito que ha obtenido a través de este método. Situación bajo la que se analizó que posiblemente esta persona no está realizando una valoración ni una reflexión acerca de los puestos de trabajo en los que se encuentra concursando. Esto debido a que se consideró que, potencialmente, a través del envío masivo de estos la persona esté tratando de concursar en puestos que no se ajustan a su perfil ni responden a sus intereses reales de trabajo.

Ante esto, metodológicamente hay una serie de modelos de la construcción del proyecto laboral que desde el desarrollo de este aspecto de formación académica puede contribuir al reforzamiento de las competencias y capacidades que presentan las personas desempleadas de esta investigación. De modo que, es posible que estas personas requieran el apoyar sus procesos en métodos como el de balance de competencias, el cual según Michael Joras (1995) (citado por Valea, 2017):

define el balance de competencias como el conjunto de acciones que tienen como objetivo permitir a los trabajadores analizar sus competencias profesionales y personales, así como sus aptitudes, con el fin de definir un proyecto profesional o, en el caso en que surja la necesidad, un proyecto de formación. (p.22)

A través de este, las personas participantes deberían realizar un proceso reflexivo en el cual se analice acerca de cuáles son las habilidades que posee y cuáles son las competencias que requiere adquirir o reforzar, con el fin de aplicar a determinado puesto de trabajo. Este proceso, se consideró ausente en el desarrollo de búsqueda de las personas participantes,

debido a que realizan sus procesos de búsqueda de empleo de forma desordenada e inconsciente.

No obstante, ante esto es importante destacar el hecho de que en el mercado laboral en relación a la formación académica, existe un doble discurso en correlación con si se requiere o no de rangos bastos de formación profesional. Ante esto, según las personas expertas así como las personas desempleadas participantes poseen un discurso que dista entre sí, porque los expertos mencionaron que no se requiere de títulos académicos para obtener un trabajo, y las personas desempleadas indicaron que sin estudios hoy en día no hay trabajo.

Ante esto, se considera lo mencionado por la experta Vanessa Gibson:

“...en el mercado ahora no influye tanto qué soy, sino para que soy bueno...”

Se analizó que, posiblemente, es relevante para la búsqueda de empleo que la persona desarrolle una actitud de empleabilidad en la cual conozca, no solo lo que requiere mejorar, sino que también tenga claro cuáles son las habilidades y talentos que posee que la hacen única para el desarrollo de determinada tarea dentro de alguna organización.

En términos generales, el factor externo resulta ser determinante en la mayoría de las decisiones laborales que se toman, a pesar de los ideales individuales que tienen las personas participantes siempre se vieron influenciadas directamente por sus familiares, la economía, y la formación educativa principalmente. Estas decisiones se visualizaron desde nuestra perspectiva como una “fortaleza versus debilidad” en su proceso de construcción, debido a que la presencia de factores en la construcción de un proyecto laboral puede tener una función autorreguladora del éxito que modifica constantemente las oportunidades que se le presenten a la persona. Es decir, las estas eligen a partir de las prioridades qué decisiones tomar.

Categoría 3: Búsqueda de estructuración laboral.

Propiamente, la búsqueda de la estructuración laboral de las personas desempleadas se percibe como la adaptación reflexiva y contextualizada de los intereses y las necesidades

presentes en el ámbito laboral del ser humano. Es decir, específicamente equivale a un proceso práctico que amerita de acciones organizadas en torno al trabajo, con el fin de satisfacer las necesidades e intereses establecidos en función de la autorrealización personal.

Según de Botinet (citado por Rodríguez, 2003) se toman en cuenta vivencias desde el pasado, con el fin de verse desde fuera y desde cierta distancia: “ha de averiguar qué influencia tiene ese *pasado* sobre el *presente*, y las actuales circunstancias que está viviendo: y ha de hacer una síntesis sincera y objetiva que sirva para encarar los retos del *futuro*”. (p.43) En relación con esto, la población desempleada participante, a nivel de análisis, no organiza sus intereses laborales de forma estructurada como si fuese un plan. De hecho, no visualizan de manera directa las pautas para construir su proyecto laboral, pero sí tienen en claro cuáles son sus intereses personales. Los cuales se proyectan a futuro de manera concreta y no tienen relación con su presente, aunque sí con su pasado ya que representan metas que siempre han querido alcanzar desde edades anteriores. A este respecto se muestra:

“... mi plan es trabajar para llegar en algún momento a tener lo mío, no es como que quiera trabajar, trabajar y trabajar, la idea es llegar a ser mi propio jefe eso es más ingresos para estar uno bien, he trabajado en cosas que me han dado una idea de cómo hacerlo...” PD2.

En ese sentido, Spagnulo (2008) indica que “todos, universalmente, efectuamos acciones que inexorablemente, anticipan, un proyecto laboral y un proyecto de vida”. (p.1) Por lo que, estos realizan una construcción contextualizada de su proyecto de vida primeramente, y no de su proyecto laboral, el cual representa la vía principal de acción en base a lo que deberían de organizar como sus intereses personales.

Aun así, el proyecto laboral que representa la vía de acción que les permitirá alcanzar estos aspectos podría no encontrarse estructurado aún con precisión, no solo porque estas personas se encuentran en el desempleo, sino también porque se encuentran atraídas por lo que desean alcanzar y por ello, podrían no estar prestando atención al medio para lograr alcanzar su objetivo, que correspondería a lograr su inserción laboral. Este proceso, presuntamente,

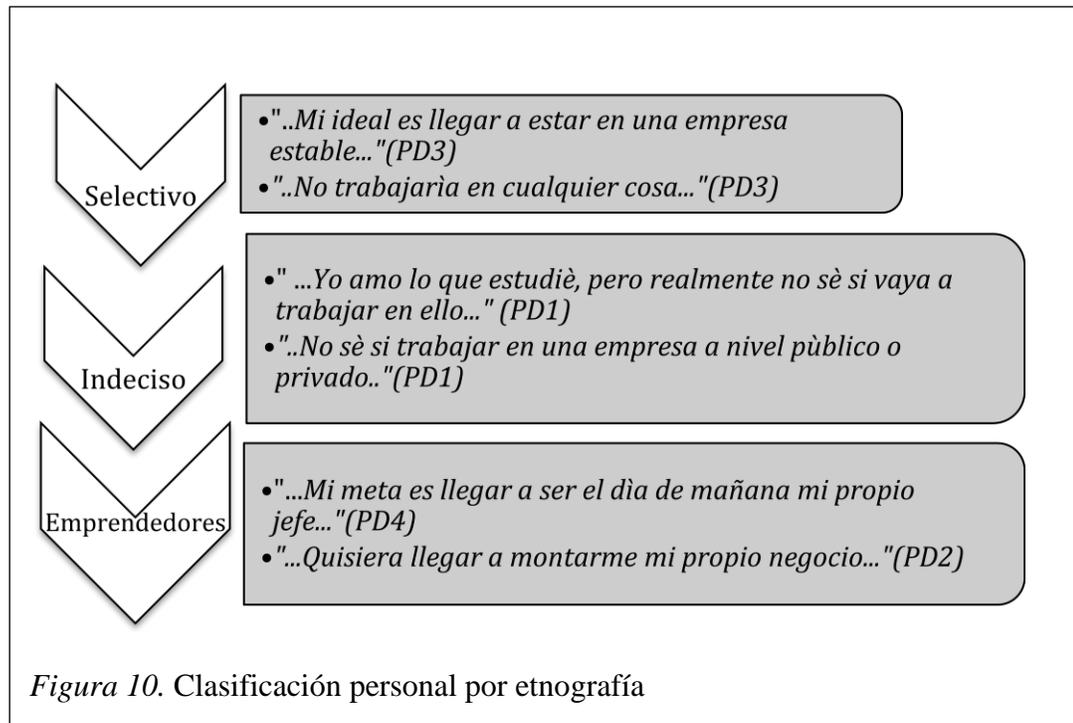
depende de los recursos que poseen las personas desempleadas para conocer acerca de las posiciones vacantes de empleo, como el uso de medios digitales o redes de apoyo de amigos cercanos y familiares.

Según Spagnulo (2008), un proyecto laboral se define como:

Un instrumento de planificación que permite, organizar, usar u optimizar las energías que asigna una persona durante el tiempo social de trabajo, para obtener sus medios de subsistencia; dentro de las condiciones sociales objetivas en que se desenvuelve y de acuerdo con la ponderación subjetiva que hace cada individuo. (p.1)

Por ello, se determinó que cada uno de los eventos que se llevan a cabo en la vida del ser humano, son parte de un aprendizaje que se acumula a lo largo de los años, y que eventualmente, podrían transformarse en habilidades que, en muchos casos, funcionan como base para iniciar o reiniciar la vida profesional u ocupacional de las personas desempleadas. Vinculado con ello, Rodríguez (2003) indica que la construcción de este: “implica poner en práctica las actividades de análisis de valores, el análisis de sí mismo, la reflexión acerca de la toma de decisiones y por supuesto, la iniciación en el desarrollo de la autonomía personal o autodeterminación” (p.79) . De manera, que eso concuerda con el recurrir a métodos u técnicas que permitan la racionalización acerca de las herramientas que posee la persona desempleada para direccionar su proyecto laboral. Así como se consideró que la construcción de un proyecto laboral requiere de una necesidad real que experimenta la persona, y una planificación con varias opciones ante posibles desavenencias.

El proceso de autoconocimiento de las personas en condición de desempleo, en este caso, es determinante para la elaboración de un proyecto laboral contextualizado. La personalidad de estas en relación con la construcción del proyecto laboral, permitió el determinar que entre los participantes según las experiencias de vida se clasifican etnográficamente de la siguiente forma:



Como se evidencia en la figura 10, estos aspectos característicos de su personalidad permiten el conocer cuáles son los criterios que forman parte de las actitudes acerca del proyecto laboral forjadas por las personas participantes a partir de la experiencia de vida. Dichas eventualidades, podrían ser determinantes en el proceso de construcción de su proyecto laboral, ya que en las personas desempleadas se establecen una serie de conductas y actitudes que les podrían posiblemente contribuir al enfrentar las situaciones que se presenten en la búsqueda de empleo. Postura que se reconoció a nivel profesional como un proceso de maduración laboral, el cual se basa en la transformación de la conducta humana a partir de las experiencias que esta atraviesa a nivel laboral.

Se evidencia que los factores internos-externos y las experiencias de vida influyen directamente en las decisiones vocacionales e ideales laborales que tienen las personas participantes, por lo cual se define que en unos casos se tienen claro las decisiones a tomar pero por otra parte se mantiene la incertidumbre. Todo ello relacionado a las demandas y al nuevo paradigma de trabajo.

Desde el punto de vista de la teoría, por parte del constructivismo y el construccionismo Agudelo y Estrada (2012) señalan que “lo común para constructivistas y construccionistas es la concepción de que el conocimiento consiste en un proceso psicológico y social constructor de la realidad y, por lo tanto, el comportamiento humano está determinado por dicho proceso”. (p.357). Por su parte, se presume que los participantes requieren de un mejor análisis de sus habilidades que les permita crear un perfil profesional u ocupacional real, para lograr trazar su plan de inserción al mercado de trabajo, esto debido a que en su mayoría toman en cuenta a terceros como mediadores en la búsqueda. Del mismo modo, se cree que posiblemente estas personas no realizan ninguna acción que potencialice su perfil de empleabilidad, lo cual representa una desventaja al momento de tratar de insertarse en el mercado. Ligado con ello, se enuncia:

“...uno revisa Facebook y ahí mismo en los grupillos ponen lo que buscan...” (PD2)

“...le pregunto a “compas” que ya están trabajando si conocen de algo.” (PD4)

En relación con las necesidades e intereses de las personas desempleadas, se determina que estas podrían categorizarse y ordenarse por necesidades de tipo familiar y su interés de carácter personal. Es decir, por un lado, se organizan los aspectos del proyecto laboral según las necesidades básicas de la familia y por otro lado, se encuentran los intereses que equivalen a la autorrealización de la persona. De modo que, categorizando lo mencionado, se podría analizar entonces, que existen proyecciones laborales básicas y superiores; ambas contextualizadas según la experiencia de vida que presente la persona. Estas podrían ordenarse, bajo las propuestas de Maslow, como deficitarias y de desarrollo del ser, las cuales se diferencian en “que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo”. (Quintero, 2011, p.2) Etnográficamente, se podría analizar esto de la siguiente manera:

Tabla 8.

Necesidades deficitarias y del desarrollo del ser

<i>Necesidades “Deficitarias”</i>	<i>Necesidades “desarrollo del ser”</i>
<i>“...quisiera tener un trabajo en el cual me pueda pensionar, algo que me dé estabilidad y así, pagar mis cosas.” (PD3)</i>	<i>“... mi plan es trabajar para llegar en algún momento a tener lo mío, no es como que quiera trabajar, trabajar y trabajar...” (PD2)</i>
<i>“...quisiera tener trabajo para poder ayudar más a mi esposo con los gastos...” (PD1)</i>	<i>“...mi idea es llegar a tener mi propio negocio y ser jefe, pero para eso necesito crear capital, ósea, agarrar trabajo que me deje el dinero para ir haciendo un fondo...” (PD4).</i>

Nota: Elaboración propia en base a respuestas del grupo focal.

Es decir, las personas desempleadas al fraccionar las necesidades e intereses que poseen en torno a la construcción de su proyecto laboral, encuentran la necesidad de brindar sustento para sí mismos y sus familias; así como el interés de lograr tener su propio negocio. La primera categoría de estas es primordial para sobrevivir y la segunda es parte de un proceso de desarrollo humano. Posiblemente, estas necesidades a lo largo de la vida de la persona desempleada se presenten en forma de metas a alcanzar, las cuales se apoyan de la motivación, para llevarse a cabo.

De acuerdo con Schiffman y Kamuk (1997), “la motivación es aquella fuerza de los individuos que los impulsa a la acción”. (p.94) La teoría de la motivación humana es relativa a aquello que nos lleva a actuar tal y como se hace. Por ende, se considera que las necesidades que presenta la persona desempleada son relativas a su experiencia de vida. Por ende, la organización y ejecución del proyecto laboral en función de satisfacer estas necesidades dependen de la conducta y la cognición de la persona. Específicamente, Martínez (2012), reconoce a estos como factores psicológicos de “motivación, personalidad, percepción, aprendizaje y aptitudes”. (p.1)

Además, estas necesidades, recuperando a Maslow “pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar” (Maslow citado por García, 2018, párr. 1) Dicho bienestar se analiza como un estado de satisfacción subjetivo y colectivo. Esto porque, primeramente, depende de la persona y segundo, a causa de que se beneficia indirectamente el núcleo social primario. Partiendo de esto, se identificó que en la población desempleada participante, estos factores correspondieron internamente al nivel de autoestima, motivación y modelos de crianza. Así como externamente equivalieron a la formación educativa, la familia, las oportunidades que ofrece el mercado laboral y el proyecto de vida que se constituyó en las metas que estos desean alcanzar.

Asimismo, se identificó en estas personas una necesidad de acción, la cual fue denominada como un “*querer hacer*”, basada en la búsqueda y realización de tareas simultáneas en las que ocuparse, estas son cocinar, limpiar o hacer ejercicio. Se considera que la satisfacción de esta necesidad, podría contribuir al control de impulsos identificados en estos participantes, como lo son la ansiedad y la frustración.

Es probable que estos impulsos se originaron a partir del estadio de desocupación, y podrían alcanzar niveles altos de afectación en las personas desempleadas tanto física como psicológicamente. Situación que se respalda en lo afirmado por Tabernero, Arenas, Cuadrado y Duque, (2014) quienes coincidieron en que “convivir con niveles elevados de incertidumbre se asocia con una mayor probabilidad de aparición de las consecuencias fisiológicas y psicológicas negativas del estrés, y con mayor ansiedad, depresión y menor calidad de vida”. (p.107).

Por lo que, se identificó que el principal detonante de estos impulsos se encontró en la incertidumbre, la cual corresponde a una necesidad que tienen las personas acerca de conocer sobre lo que va a suceder con su condición. También se reconoció que esta aumenta más en las personas que poseen experiencias laborales previas, en relación con quienes están buscando empleo por primera vez. De igual forma, estos casos varían según la necesidad, pero se percibe que posiblemente una persona que ha tenido un ingreso económico durante un periodo largo de tiempo experimenta un mayor grado de estas sensaciones, debido a que se

vea en la necesidad de cubrir algunos aspectos económicos (alimentación, pagos de casa, automóvil, estudio, etc.)

En definitiva, según lo desarrollado de las categorías de análisis que conformaron esta investigación y dando respuesta al planteamiento del problema que se estableció, se consideró que la construcción del proyecto laboral tiende a ser una estructuración desordenada en la que se implementaron una serie de acciones con base a tres aspectos: lo que las personas participantes conocían del contexto laboral, los factores internos y externos que intervinieron en la vida de los participantes y en las oportunidades que el mercado laboral les puede ofrecer.

En ese sentido, es probable que el éxito de estas proyecciones desordenadas se vieran comprometidas debido a que las personas participantes no han tomado en cuenta realizar un análisis autorreflexivo que les permitiera conocer cuáles son las capacidades y competencias que estos poseen, Con el fin de organizar de manera equivalente los requisitos que solicita el mercado laboral actual en relación con las competencias que la persona tiene o requiere reforzar.

Ligado a ello, se consideró que las personas participantes conocen las características fundamentales del mercado laboral actual, esto a través de las experiencias personales e informaciones que obtuvieron en su entorno. De esa manera, reconocieron el mercado laboral como un espacio competitivo y cambiante, en el que si se desea tener éxito, la persona debe de estructurar un perfil profesional que tenga como base una actitud proactiva que le permita mostrarse empleables. Sin embargo, teniendo conocimiento de esto, las personas participantes no enfatizaron en estructurar su perfil acorde a esta realidad laboral. Por lo que, de manera constante, se sienten excluidos del sistema, y reconocen sus desventajas mas no conciben una forma de mejorar su situación.

Esta actitud es una tendencia marcada, posiblemente, por modelos de formación, así como la idiosincrasia que forma parte de su personalidad. La cual influye en las tomas de decisiones laborales y en la motivación que deben tener para llevar a cabo los procesos de

empleabilidad. En estos procesos, se consideró tomar en cuenta la realidad del funcionamiento del mercado laboral, el que se reconoce como un espacio de contrastes y de opiniones divididas en las que las personas desempleadas manifestaron que escasean las oportunidades, mientras que las personas expertas manifestaron que lo que hace falta es talentos. Lo cual tiene relevancia con los aspectos de desarrollo académico en donde se muestra que dos de las participantes sí se formaron en las carreras que vocacionalmente las definía, sin embargo en cuanto a mercado laboral se enfrentaron con la realidad del desempleo, su formación académica no fue suficiente para las demandas actuales laborales. De la misma manera dos de los participantes no cuentan con formación académica superior y requieren un reforzamiento a nivel vocacional para tener mayores oportunidades a nivel de empleo.

Los mismos conocen como se desarrollan los espacios laborales, están conscientes que para incrementar las posibilidades de formar parte de este se requiere saber un segundo idioma como mínimo y saber acerca de tecnologías, por ello es importante la constante capacitación en estas áreas que les facilite y les sea funcional en su inserción al mundo del trabajo.

Ahora bien, con respecto al objetivo de la investigación, se consideró que la construcción de un proyecto laboral desde el desempleo es un proceso cíclico en el cual se requiere de un análisis constante de las personas participantes, quienes balanceaban la ruta de este entre las metas personales y las necesidades de sus familiares. De ahí que, el aspecto de necesidad es un modulador de la toma de decisiones de los participantes, ya que es posible que el proyecto laboral que estos realicen se vea alterado de manera constate por este motivo. Aun así, se consideró que el proyecto no desaparece, sino que se transforma y adquiere nuevas rutas hacia la satisfacción de las metas planteadas y por ende, la autorrealización de la persona.

A rasgos generales, se percibió que esta agrupación posee actitudes conformistas y a su vez indolentes, debido a que los y las participantes realizan el mínimo esfuerzo por cambiar una realidad que en muchos aspectos, tanto a nivel personal como social, equivalen a una afección. De ese modo, no se percibe que realicen innovaciones o modificaciones en la forma en la que estructuran su proyecto laboral, debido a que posiblemente este se encuentre ausente. Desde otra perspectiva, es muy común en ellos el poseer metas, lo cual funciona como

elementos motivadores que les inspiran de manera latente a crear idealizaciones acerca de cómo a través de obtener un trabajo, estos pueden mejorar su realidad.

En contraposición, se percibió que las personas participantes carecen de las pautas que se requieren para lograr superar los obstáculos que los separa de alcanzar sus objetivos. Metas que en su mayoría fueron planificadas a largo plazo. De modo que, si hubiese una estructura sobre la construcción del proyecto laboral de estas personas, esta se encontraría organizada de forma inversa, ya que los participantes saben lo que desean alcanzar. Es decir, poseen un “*qué*”, pero no tiene una respuesta activa hacia el “*cómo*”. Todo ello, pese a que están conscientes de las pautas a seguir para obtener empleo en el mercado actual.

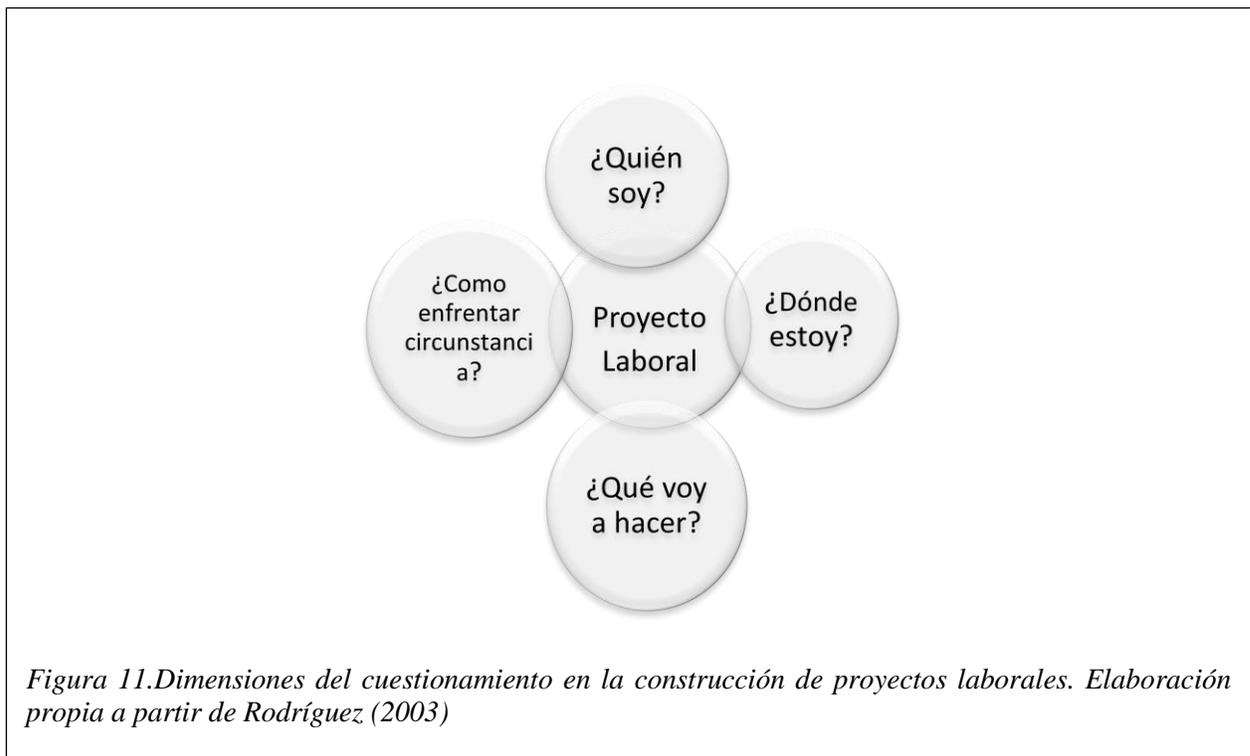
Ahora bien, se consideró que el hecho de que las personas participantes se hagan cuestionamientos como los mencionados, correspondió al inicio de lo que podría ser la naturaleza del pensamiento encaminando hacia la reflexión. Aunque se identificó que los participantes no avanzan más allá del “*qué*” y desconocen el “*cómo*”, porque posiblemente necesiten primeramente profundizar en el conocimiento de sí mismos para posteriormente, llegar al conocimiento de sus actitudes y habilidades. Una vez logrado, idear un plan de acción que les permita construir su proyecto laboral y por ende alcanzar sus metas.

De modo que, se consideró que si los participantes profundizaran en sus reflexiones, estos lograrían responder a los cuestionamientos que según Rodríguez (2013), corresponden a:

- A. *¿Quién soy?* Conciencia de uno mismo. Donde el adulto explora sus aptitudes, competencias, motivaciones y potencialidades.
- B. *¿Dónde estoy?* Conciencia de las oportunidades laborales. Donde el adulto explora y descubre lo que tiene a su alcance en el mundo del trabajo.
- C. *¿Qué voy a hacer? ¿Cómo voy a actuar?* Aprender a tomar decisiones. Donde el adulto examina lo que necesita para decidir profesionalmente.

D. *¿Cómo me enfrentaré a las circunstancias?* Aprender a transitar. Donde el adulto anticipa cómo va a implementar sus decisiones y asumir sus consecuencias. (p.5)

De forma que, a través de que el individuo realice el ABCD que se mencionó lograría estructurar una serie de proyecciones integrales y reales de su proyecto laboral. El cual tendría respuesta al “cómo” llevarse a cabo a partir de las estrategias de acción que la persona identifique en las respuestas a estos cuestionamientos; como por ejemplo, poner en práctica su proyecto laboral tomando en cuenta los impactos que tendrá este para a nivel personal y social.



De forma que, de acuerdo con la figura 11, se evidenció que las personas participantes a través del desarrollo de estas dimensiones, posiblemente obtengan como resultado un contraste de lo que ellos consideran actualmente lo que es su proyecto laboral. El cual correspondería a buscar empleo a través de medios digitales e informaciones de círculos

cercanos, para posteriormente ahorrar dinero y con ello, eventualmente cumplir sus objetivos de ser su propio jefe, tener su propia compañía o viajar por el mundo.

Ahora bien, se consideró que este pudo haber sido un proceso que metodológicamente debió llevarse a cabo desde una perspectiva objetiva e integral. Tal como lo establecieron Law y Watts (1966) a través del modelo de desarrollo de la carrera SOTD. En el cual, de forma organizada la persona realiza procesos de autoconocimiento, exploración del entorno, aprendizaje en la toma de decisiones y aprendizaje en la transición, todo esto hacia la construcción integral de su proyecto laboral.

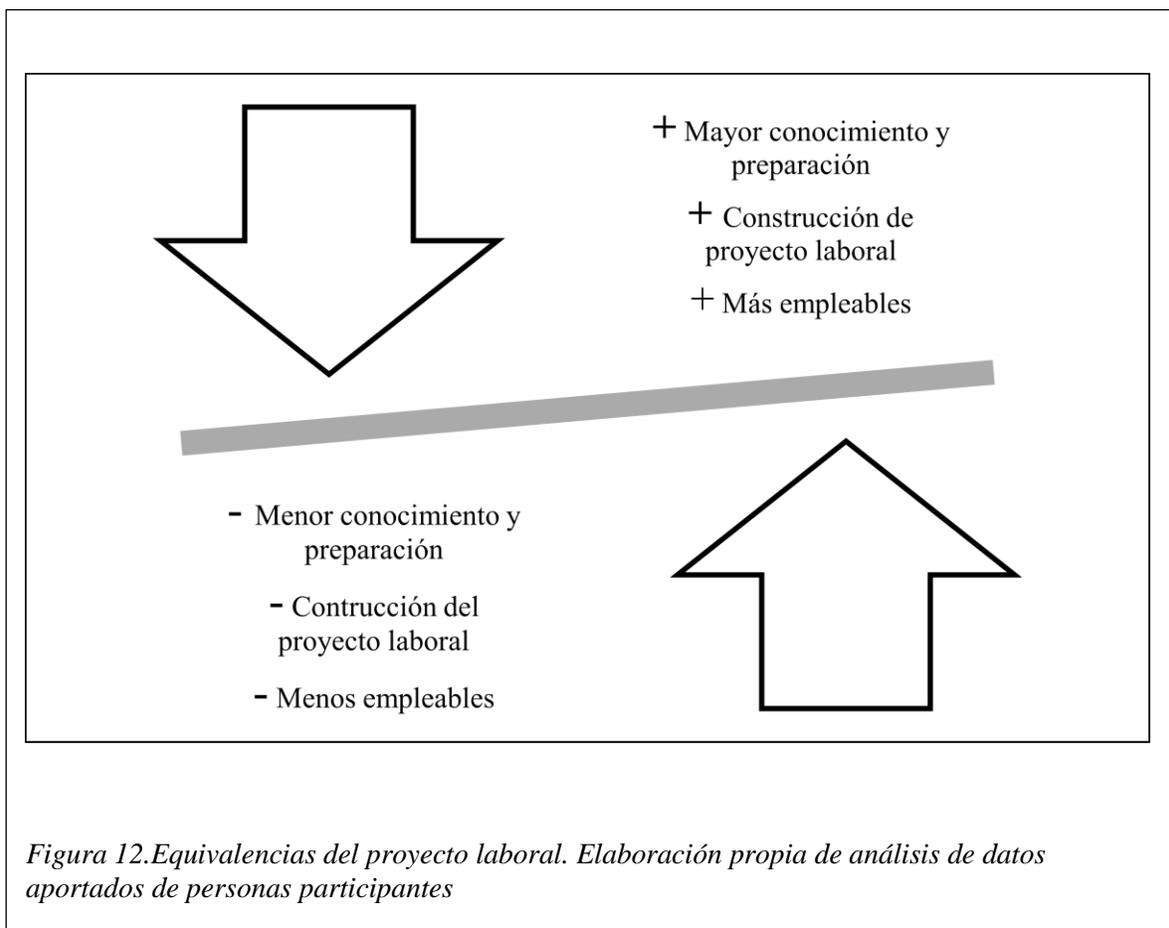
En contraposición a lo mencionado, las personas participantes más que basarse en un análisis integral de los aspectos internos y externos en la búsqueda de empleo, escogieron de manera inconsciente métodos de búsqueda poco efectivos, que contribuyeron a la falta de seguridad e incertidumbre como respuesta directa de esta acción. Asimismo, se consideró a través del análisis que las proyecciones laborales dependen del alcance que las personas establezcan para este. Este alcance es contextualizable a la experiencia de vida de las personas desempleadas, por lo que se identificó que las proyecciones de los participantes varían entre sí, a partir de diferentes posturas, ya sea desde las experiencias y contextos de vida que estos posean, hasta los aspectos de género como perspectiva de desigualdad social.

Al mismo tiempo, verificó que la construcción del proyecto laboral depende a su vez de la edad y el género, así como de la condición socioeconómica de la persona. Ya que se percibió el hecho de que por ejemplo, entre más edad tenga la persona más complejo se vuelve para ella la estructuración de un proyecto laboral acorde a las exigencias del mercado de trabajo actual. Del mismo modo, si esta posee familia y, como se señaló anteriormente, esta posee un rol determinante dentro de este sistema y tiene problemas económicos, es posible que la planificación de este se limite a solo cumplir la fase inicial de conseguir empleo y a través de este, atender a sus necesidades básicas y las de los miembros del grupo familiar. Sin enfatizar en acciones que contribuyan a su desarrollo personal, como continuar sus estudios o aprender unas habilidades de tipo digital o de lenguaje extranjero.

Ante este aspecto, se considera que existe una relación directa entre la construcción del proyecto laboral y la empleabilidad. Esto, porque a través del análisis de acciones, conductas y

percepciones de los participantes en cuanto a la construcción de su proyecto laboral, se concluyó que a mayor conocimiento y formación que posea la persona, más sencillo será para este el desarrollo del proyecto laboral y con ello, el aumento de su capacidad de empleabilidad.

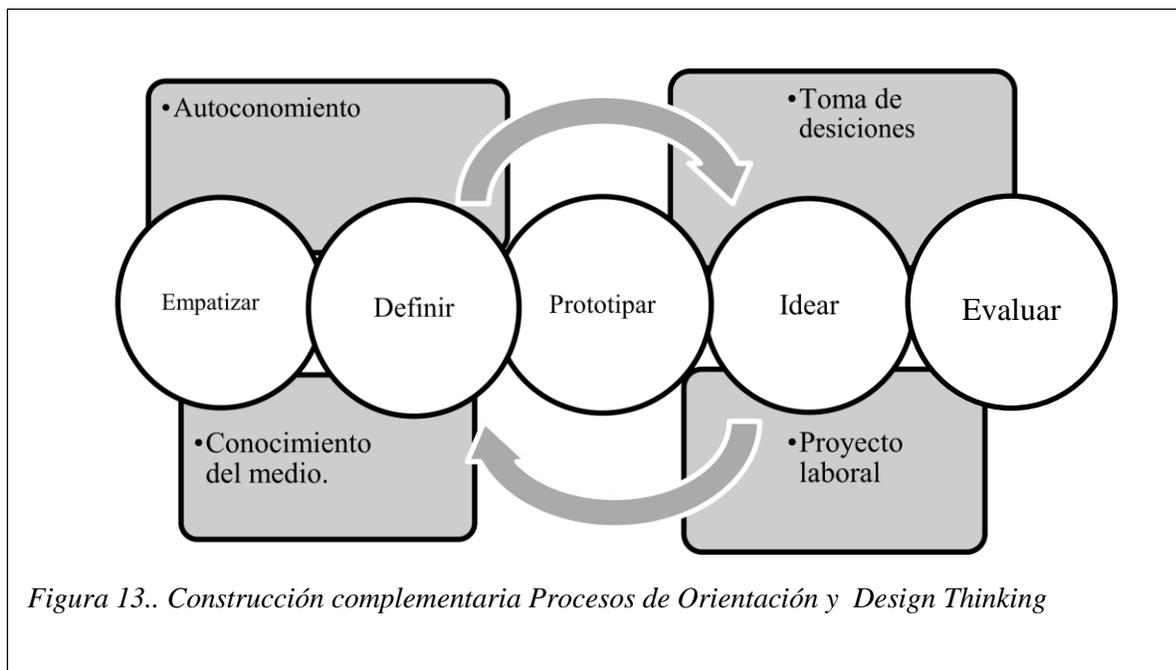
Por el contrario, entre menos conocimientos de sí mismo y del medio en general tengan las personas, más difícil será crear un proyecto laboral, y por lo tanto, sus posibilidades de empleabilidad se verán reducidas.



Este resultado se evidenció en las cuatro personas participantes en condición de desempleo, las mismas que demostraron nunca haber realizado un proceso de construcción de proyecto laboral, ni haber realizado ningún tipo de preparación óptima para la búsqueda de empleo, lo que los convierte en personas menos empleables. Con ello se fomenta aún más la

importancia de los procesos orientadores en toda su dimensión en beneficio a la formación y preparación hacia el mundo del trabajo.

Por último, tomando en cuenta que uno de los principales fines de la Orientación en estos contextos laborales corresponde a la empleabilidad, desde los procesos básicos de autoconocimiento, toma de decisiones, conocimiento del medio y proyecto de vida (el cual se trabaja en paralelo con el proyecto laboral) se puede trabajar en forma complementaria hacia el acompañamiento de la persona en fortalecer su capacidad de empleabilidad a través del diseño de un proyecto. Esto de forma relacionada con las etapas que conforman la técnica del Design Thinking, las cuales corresponden a empatizar, definir, idear, prototipar y evaluar. Bajo el objetivo de que las personas puedan realizar una contextualización de su proyecto laboral tomando en cuenta las emociones, valores, miedos, experiencias e intereses que forman parte de su realidad. Aspectos que desde la exploración invitan a la persona a reflexionar y por con ello, desarrollar las fases de esta técnica contextualizadas al ámbito laboral.



En la figura 13, se aprecia la manera complementaria en la que los procesos de Orientación laboral y los postulados que caracterizan al modelo del Design Thinking, pueden desarrollarse por la persona. Siendo este un proceso en el que a medida que la persona avanza

en las etapas de empatizar, definir, idear, prototipar y evaluar; esta va respondiendo paralelamente a los elementos que conforman los procesos de Orientación, desde el ámbito laboral. Es decir, con cada fase que la persona domina acerca de sí misma, se va organizando y respondiendo a la manera en la que se puede estructurar para así poner en práctica su proyecto laboral.

En este caso, la premeditación y reflexión en este proceso le puede aportar confianza así como eficacia a la planificación que realice a persona. La cual es posible que ajustarse a una serie de adaptaciones y variaciones propias de la incertidumbre e inestabilidad que caracteriza la realidad del funcionamiento del mercado de trabajo actual.

Considerando así que, a medida que las personas participantes realizan las modificaciones a su planificación, logran desarrollar niveles de criticidad en su propuesta, beneficiándose con el desarrollo de habilidades y competencias que posiblemente no poseían.

Capítulo V

Conclusiones

Las conclusiones que se presentan a continuación corresponden a la respuesta del propósito general establecido para esta investigación, el cual correspondía al análisis de la construcción del proyecto laboral de las personas en condición de desempleo en nuestro país. Por ende, en la presente sección, se realiza una síntesis de los resultados obtenidos producto de la demostración de los propósitos planteados al inicio de la investigación.

- Se concluye que la forma en la cual las personas participantes del estudio realizan el conocimiento del contexto laboral primeramente, se da a través de sus experiencias previas, así como las de su círculo social más cercano. Este criterio corresponde a un compartir de vivencias en el cual, las personas estructuran ideas y percepciones acerca de cómo funciona el mercado laboral.
- Las personas participantes no cuentan con una estructura organizada de sus proyecciones laborales, lo que podría servirles para organizar sus metas profesionales de corto a largo plazo además de llevar a cabo un proceso de búsqueda consciente, así como acorde con sus necesidades personales y profesionales.
- Las personas participantes conocen cuales con los elementos que puede reforzar así como actualizar su elección vocacional, más no toman acciones sobre esto, haciendo de este modo más complejo la promoción de su perfil laboral en el mercado de trabajo actual.
- La estructuración de sus metas e ideales laborales, funcionan entorno a sus intereses personales, por lo que estas establecen únicamente un proyecto de vida, en el cual pueden cumplir sus objetivos. Por ende, inspirados en ello las personas buscan como insertarse en el mercado a través de técnicas

convencionales como la distribución física y masiva de entrega de Curriculum Vitae, y apoyándose en el uso de herramientas tecnológicas, en las cuales, a través de redes sociales pueden informarse de puestos vacantes y así aplicar a estos.

- Los factores que determinan el proceso de construcción de proyectos de las personas en condición de desempleo, corresponde a elementos tanto externos como internos que inciden de manera directa en la toma de decisiones en cuanto a proyecciones laborales se refiere. Los cuales, a nivel externo, correspondieron principalmente al aspecto familiar, económico y de formación académica. Mientras que, a nivel interno, los factores que influyen en la persona corresponden a la autoestima, los intereses y la personalidad.
- Es posible que las personas desempleadas hayan sido afectadas por tales elementos de forma interna, de forma que se convirtieron en los moduladores cognitivos y conductuales al momento de organizar la manera en la cual planifican su salida del desempleo.
- Las influencias de personas como familiares, amigos y sus diversos relatos son decisivas en la toma de decisiones laborales de esta población. De la misma manera, la desmotivación conduce a que se desanimen y no sean constantes en el proceso de búsqueda de empleo. En general, podría considerarse como una resignación ante la realidad laboral que se presenta, y ante la falta de oportunidades para las personas que no cumplen con los estándares laborales establecidos, dato que afecta su empleabilidad. Bajo ese aspecto, se concluyó que a mayor conocimiento que tenga la persona de sí misma, mayores son sus probabilidades de éxito en la construcción de su proyecto laboral y en la búsqueda de empleo.
- La construcción del proyecto laboral es una herramienta eficaz para la reevaluación de los interés labores de la personas en fin de satisfacer sus

necesidades básicas. Por ende la forma de construcción de esta al tratarse de un elemento laboral, permite en alguna medida el planteamiento vocacional en búsqueda de una actualización o mejora de este. Aspecto que se puede atender de forma contextualizada a nivel tanto personal como social. Ya que las personas en condición sienten en alguna medida urgencia y desesperación por posicionarse en el mercado.

- Desde un análisis situacional realizado desde la pirámide de necesidades de Maslow, se concluyó que las personas participantes se encontraban en un constante devenir entre los estadios que conforman esta estructura. Este movimiento es determinado por las experiencias de vida que, de manera constante, movilizan hacia diferentes espacios las necesidades de las personas participantes. Específicamente, en su mayoría desde las condiciones que presentaron estas personas, se encuentran en el estadio de seguridad. Lo que forma parte de los factores que motivan a las personas a reforzar su capacidad de empleabilidad. En este aspecto, para su desarrollo se requiere del reforzamiento de los recursos de moralidad, familia, salud y propiedad. No obstante, se concluyó que el objetivo principal de las personas participantes está en alcanzar la plenitud, lo que dentro de la escala sería la autorrealización. Empero, se concluyó que para alcanzar este estadio, se requiere de reforzar las áreas previas, siendo la autoestima uno de los más importantes. Con el fin que de ahí se realice un saldo cualitativo hasta el estadio meta.
- El acompañamiento de la Orientación en este contexto, es importante guiar las metas de las personas participantes hacia sus objetivos. En donde, con el fin de generar procesos de empleabilidad en las personas, estas observen y traten de crear alternativas ante la situación en la que se encuentran. Esto se logra a través de la aplicación de diferentes técnicas y teorías contextualizando las que ya están disponibles a nivel metodológico, e incursionando en técnicas actualizadas en perspectivas sociales.

- La temática del desempleo, generalmente respondió a un desbalance entre la oferta y la demanda costarricense, como resultado del desempleo estructural que atraviesa el país. Basándonos en este último, se podría indicar que en su mayoría entre los diferentes modelos económicos que rigen el funcionamiento del mercado, el modelo económico apoyado en exportaciones corresponde al más predominante; esto debido a su constante crecimiento y necesidad de personal. Por lo cual, las ofertas de empleo en este tipo de sector son más frecuentes y en masa que en otros, lo que la convierte en una fuente de empleo esencial de consulta para las personas desempleadas, que sin conocer las características de este tipo de trabajo (las cuales primordialmente responden a un estándar de funcionamiento internacional) se postulan con una proyección baja de éxito. Situación que crea carencias y desventajas en la conformación del perfil de empleabilidad de la población costarricense promedio. Del mismo modo, se considera que los costarricenses no logran ser trabajadores con esa alta calificación que se requiere debido a la desigualdad social, la cual corresponde a una brecha que divide las oportunidades que la población puede tener.
- Así mismo se considera que la construcción del proyecto laboral es un tema que puede contextualizarse y utilizarse en los diferentes áreas del desarrollo del ser humano. Esto con fin de brindar una guía y cultivar en las personas desde edades tempranas como por ejemplo la adolescencia la necesidad de reflexionar acerca que se quiere hacer cuando se culmine el periodo de educación superior. Así como de esta forma se puede iniciar por desarrollar en las personas menores y adultas jóvenes habilidades sociales de adaptabilidad, flexibilidad, responsabilidad, puntualidad y trabajo en equipo que hoy en día son valoradas en los diferentes puestos que se ofrecen en el mercado de trabajo.

Capítulo VI

Recomendación

Con base en las conclusiones descritas anteriormente, se realizan las siguientes recomendaciones, las cuales se caracterizan por ser de tipo reflexivas acerca de la forma en la que las personas llevan a cabo el proceso de construcción del proyecto laboral.

A personas desempleadas activas:

- Inicialmente, se plantea a nivel de recomendación que lo ideal podría centrarse en que la persona lograra establecer un paralelismo entre lo que desea alcanzar conforme a cumplir sus metas. Es decir, que tome en cuenta lo que se puede lograr si se brinda especial atención al área laboral, para incrementar los niveles de éxito en la figuración de las proyecciones. Esta organización análoga de intereses se debería de realizar enfocándose en la experiencia de la vida, para así realizar ejercicios de reflexión y construcción del proyecto laboral de forma realista y consciente.
- Organizar sus interés y necesidades, en relación a las competencias que se tienen. De forma que la persona puede reflexionar en aspectos de relevancia como la percepción que este posee de sí mismo y la relación entre su elección vocacional y las metas laborales que esta se propuso.
- Se recomienda buscar nuevas formas de aprendizaje, las cuales distan de las tradicionales o a según el sistema laboral de las generaciones pasadas. De manera que, se debe analizar la perspectiva en la que estas empresas tienen diseñado el perfil laboral de sus colaboradores. En ese sentido, para ingresar a estos entornos laborales se requiere de una serie de recursos específicos que son fundamentales para el desarrollo de estas funciones. Entre esos recursos habilidades destaca el manejo de otros idiomas por ejemplo, habilidad que no poseen generalmente todas las personas. Además de los talentos de adaptabilidad y flexibilidad laboral, que como se evidencia a través del proceso

de investigación, requieren ser reforzados por las personas en condición de desempleo que participaron. Puesto que en su mayoría poseían una postura muy estructurada de sus habilidades, las cuales fueron forjadas a través de su experiencia en trabajos previos y en procesos de formación técnica. Estas mismas habilidades según lo indicaron, deseaban aplicarlas en beneficio de sus intereses personales en algún trabajo, acortando toda posibilidad de flexibilidad y adaptabilidad laboral en su perfil.

A entidades gubernamentales a fines al tema:

- Manejar metodologías sociales y educativas que no corresponden en su mayoría con las tendencias globalizadoras que está intentando predominar el mercado laboral costarricense.
- Realizar un ajuste actualizador en la preparación educativa, en la cual se reúnan acciones e iniciativas que combinen el mundo del empleo y la formación académica, creando un espacio de enseñanza - aprendizaje que les permita a las personas recibir insumos de manera integral acerca de lo que les espera en el mercado laboral. Es decir, estructurar una educación que vaya más allá del aula y los libros, para que el cuerpo estudiantil logre con éxito proyectar su futuro y trabajar desde este escenario de formación las bases de su proyecto laboral.
- Buscar la manera en la que el rol del orientador tome mayor sentido, sustancialmente en el ámbito laboral, ya que se razonó que el proceso de acompañamiento en la etapa de educación superior de la persona, sino que este debe de prolongarse a lo largo de la vida del ser humano para así asesorarle en la organización y toma de decisiones.
- Trabajar de forma sinérgica con actores sociales como el gobierno, la empresa privada, la sociedad civil organizada, el sector académico y la comunidad, que contribuyan al beneficio del desarrollo humano, especialmente, en poblaciones vulnerables que atraviesan las problemáticas de exclusión educativa, pobreza y

violencia. Esto debido a que el desempleo es un problema socioeconómico que sistemáticamente afecta al país.

- Reformas a las políticas públicas, el control de gastos y la inversión pública, desde un posicionamiento humanista en el cual el sector de la educación y el sector económico como principales actores del progreso del país, logre trabajar en beneficio de las personas jóvenes que por algún motivo no lograron completar sus estudios o requieren de ayuda para edificar sus proyecciones personales, profesionales y laborales.

A Profesionales en Orientación:

- A su vez, se consideró que desde una perspectiva profesional se debería tener un compromiso y conocimiento actualizado de la situación social, para así promover procesos de guía y capacitación acorde a la realidad individual y social.
- Tratar de transformar a la teoría en práctica. De esta forma se pueden realizar refinamientos a las teorías e investigaciones que forman parte de nuestra disciplinas. Así como se pueden nutrir ciertos argumentos que en algún aspecto se encuentran desactualizados con la realidad laboral y vocacional.
- Actualizar a las personas en condición de desempleo, guiarlas en la creación de sus proyectos laborales, incentivándolas a conocerse a sí mismas; empoderándolas hacia encaminarse en un proceso de búsqueda, reconocimiento, actualización y adaptación de su estrategia de empleabilidad. De manera que se inculque en la persona el diseñar una estrategia propia que le permita posicionarse de la mejor manera en el mercado de trabajo.

Referencias bibliográficas

Agami Learn. (2019). *Design Think. Guía Práctica*. San José, Costa Rica Editorial Diseño para todos SRL. Recuperado de www.agamistudios.com

Arias, M. (2012). La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. Universidad de Veracruz. México. Recuperado de: <https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/Triangulacionmetodologica.pdf>

Arbonies, A. (2006). Conocimiento para innovar. Cómo evitar la miopía en la gestión de conocimiento. Buenos Aires. Argentina. Segunda Edicion. Recuperado de: <http://academyw.com/recursos/mas/Directorio/Recursos/rfwyz/Mas/300/358.%20CONOCIMIENTO%20PARA%20INNOVAR.pdf>

Álvarez, E. (2009). Individualismo e identidad humana. Universidad Autónoma de Madrid. (pp. 37-50). Recuperado de: <https:// Dialnet-IndividualismoEIdentidadHumana-5752996.pdf>

Agudelo, E, Estrada, P. (2012). Constructivismo y Construccinismo social: Algunos puntos comunes y algunas divergencias de estas corrientes teóricas. Recuperado: <https://www.slideshare.net/terac61/constructivismo-y-construccionismo-social-algunos-puntos-comunes-y-algunas-divergencias-de-estas-corrientes-tericas>

América Economía. (2017). *Los nuevos paradigmas laborales que enfrenta América Latina*. Educación Ejecutiva. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/los-nuevos-paradigmas-laborales-que-enfrenta-america-latina>

Añez, C, y Useche, M. (2003). Modelos reguladores de las relaciones laborales establecidos por el capital. *Gaceta Laboral*: vol. 9 (2), pp. 209-226.

- Angarita, J. (2011). Teoría de las necesidades de Maslow. Recuperado de: en <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/>
- Arias, J. (12 de noviembre del 2017). 35% de las empresas se queja de escasez de talento en Costa Rica. *Cr Hoy*. Recuperado de: <https://www.crhoy.com/economia/35-de-las-empresas-se-queja-de-escasez-de-talento-en-costa-rica/>
- Arejula, C. (9 de mayo del 2017). Gremios de artesanos. Edad Media. [Blog personal]. Recuperado de: <https://endrina.wordpress.com/2017/05/09/gremios-de-artesanos/>
- Arejula, M. y Estrada, P. (2012). Constructivismo y construccionismo social: Algunos puntos comunes y algunas divergencias de estas corrientes teóricas. *Revista Prospectiva*: (17), pp. 353-378.
- Bandura, A. (27 de Octubre del 2016). Principios básicos de la teoría. La Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura: interacción y aprendizaje. Blog Personal. Recuperado de: <https://albertbandurablog.wordpress.com/2016/10/27/principios-basicos-de-la-teoria/>
- Ballina, F. (2004). Paradigmas y perspectivas teórico -metodológico en el estudio de la administración. Recuperado de: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/paradigmas2004-2.pdf>
- Berón, D. y Palma, F. (2011). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal en enfermería. Estudio descriptivo de corte transversal, realizado en los servicios de maternidad, pediatría, guardia, consultorios externos y traslados, del Hospital Malargüe*. Universidad Nacional de Cuyo, Argentina.
- Bernal, A. (2008). “Orientación Laboral”. Servef. Generalitat Valencia. Servicio valenciano de Ocupación y Formación. España.
- Bolívar, R. (2017) *Automatización: empleo y destrucción de la demanda*. La Nación. Recuperado de <https://www.nacion.com/opinion/foros/automatizacion-empleo-y-destruccion-de-la-demanda/JNWDJTEMBBEJMDOTHRVIUYLFI/story/>

Burgos, M. Muñoz, M. Blanco, M. y Aza, M. (2013). Geografía e Historia. En J.Navas y J.Domenech (Coord.). La Sociedad Feudal. (Tomo 3, pp. 16-20), España. Recuperado de: <https://es.calameo.com/read/002917020322e6e760b7e>

Bruyn, S. (1996). The Human Perspective in Sociology: The Methodology of Participant Observation, Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall.

Castañeda, V. (2008). Las primeras sociedades del paleolítico en la antigua laguna de La Janda. Comportamientos y modos de vida. *Arqueología. Aljaranda*: 69, pp. 2-6.

Cathalifaud, M., Osorio, F. (1998) *Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas*. Cinta de Moebio, núm. 3, Universidad de Chile Santiago, Chile. Recuperado de <http://www.redalyc.org:9081/pdf/101/10100306.pdf>

Cerdas, D. (2016). *Costa Rica encabeza desempleo de jóvenes en Centroamérica*. La Nación. Recuperado de <https://www.nacion.com/el-pais/costa-rica-encabeza-desempleo-de-jovenes-en-centroamerica/5ANPUP3JNRETHFAQUHVBY55FUQ/story/>

Cespedosa, L. (2016). *Ser emprendedor: ¿una alternativa al desempleo?* Infojobs. Recuperado de <https://orientacion-laboral.infojobs.net/emprender-alternativa>

Cetty, D. (2010). Manual metodológico para el investigador científico. Recuperado de: <http://www.eumed.net/librosgratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Chacón, O. (2003). *Diseño, aplicación y evaluación de una propuesta de orientación vocacional para la Educación Media, Diversificada y Profesional venezolana*. Tesis doctoral, Universitat Rovira I Virgili, San Cristóbal. Recuperado de: http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8907/OC_Capitulo_0_Def.pdf;sequence=3

Chaves, M. (2015). *Emprendedurismo en Costa Rica. Estancamiento en la Transición a la Innovación. Economía y Sociedad*. Recuperado de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/economia/article/view/7550/7931>

Chen, C. (1990). *Economía laboral contemporánea Teorías y políticas*. Cap. VII. Teorías de desempleo. Caracas, Venezuela: Academia nacional de ciencias económicas.

Colegio Profesional de Orientadores. (2018). Historia de la Orientación. Recuperado de: <https://www.cpocr.org/quienes-somos/historia/>

Cubero, A. (10 de noviembre del 2017) 35% de las empresas ven escasez de talento en Costa Rica. La República. Recuperado de <https://www.larepublica.net/noticia/35-de-las-empresas-ven-escasez-de-talento-en-costa-rica>

Dacre, L. y Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education þ Training*: vol. 49 (4), pp. 277-289. Recuperado de: https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.18900!/file/UCLAN-model-of-graduate-employability.pdf

Divulgación Dinámica. (2017). *Elementos claves de la orientación laboral*. Recuperado de <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/orientacion-laboral-elementos-claves/>

Engels, F. (1981). “*El papel del trabajo en la transformación del mono al hombre*”. Tomado de: *Obras Escogidas de Carlos Marx y Federico Engels en Tres Tomos*. Editorial Progreso. Moscú.

Equipo Desarrollo de Competencias y Valores. (2012). El Desempleo como factor de Vulnerabilidad a la Exclusión Social. El Proyecto de Vida como factor de protección. Recuperado de <https://www.bizkailab.deusto.es/wp-content/uploads/2012/04/5707-Report-01-Inserci%C3%B3n-laboral.pdf>

Escobar, J y Bonilla, F.I. (2011). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*: 9 (1), 51- 67. Recuperado de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuaderohispanoamericanos_psicologia/volumen9_numero1/articulo_5.pdf

Fernández, S. (7 de noviembre de 2014). El nuevo paradigma Laboral. [Video Blog]. Recuperado de: <https://youtu.be/jFgp3wy4gCg>

Fernández, L; Figueroa G; González M; Rincón I; y Zacarías C. (2011-2012). Orientación Laboral. [Modulo, Universidad Complutense de Madrid]. Recuperado de: <https://laboralorientaciongrupo6.wikispaces.com/MODULO>.

Forem Asturias (s.f) *Orientación laboral dirigida a personas desempleadas*. Recuperado de http://www.foremasturias.es/index.php?option=com_content&view=article&id=88&Itemid=133

Fraiman, J. (2015). Algunas consideraciones sobre el concepto de trabajo en Karl Marx y el análisis crítico de Jürgen Habermas. *Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas*: (25). Recuperado de: <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/25%20FRAIMAN%20Trabajo%20en%20Karl%20Marx.pdf>

Fundación Emplea. (s.f). Proyecto Red-Anida para fomento del Autoempleo con colectivos vulnerables. Recuperado de https://www.fundacionbotin.org/89dguuytdfr276ed_uploads/TALENTO%20SOLIDARIO/PROYECTOS%202015/Proyecto%20original%20F.%20EMPLEA.pdf

Fundación Ludovico Rutten. (2013). *Capacitación, formación e inserción laboral, para jóvenes*. Recuperado de <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/wp-content/uploads/downloads/2012/06/Informe-Inicial-F.-L.-Rutten-2012.pdf>

Fundación Santa María La Real. (2016). "20 + Tú", un proyecto para luchar contra el desempleo juvenil. *Corresponsables*. Recuperado de <http://www.corresponsables.com/actualidad/laboral/20-tu-proyecto-luchar-contr-el-desempleo-juvenil>

Galilea, V. (2001). Orientación vocacional. Documento en línea. Recuperado el 16 de abril, 2008 de: http://www.sie.es/crl/archivo_pdf/ORIENTACION%20VOCACIONAL.pdf

García, M. (2004). Aproximación al estudio de las representaciones de los docentes universitarios sobre el "ensayo escolar". *Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales*: pp. 9-34.

García, J. (2018). *Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas. Analizando uno de los artefactos teóricos más famosos: la jerarquía de necesidades*. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

Gonzales, M; Zapata, O; Rodríguez, F; Afanador, D; Jaramillo, W; y Pardo, C. (2006). Trabajo Informal. Mercado Laboral {Diapositivas en Power Point}. Recuperado de: http://www.urosario.edu.co/Universidad-Ciencia-Desarrollo/ur/Fasciculos-Anteriores/Tomo-I--2006/Fasciculo-5/pdf/2006_fa05_trabajo_informal_prn/

Guso, A. (21 de septiembre del 2015). Orientacion Profesiografica. [Blog Personal] Recuperado de: <http://orientacionprofesiopsicale.blogspot.com/2015/09/texto-de-repasotema-factores-que.html>

Guerri, M. (2017). Teoría de Aprendizaje Social de Bandura. Recuperado de: <https://www.psicoactiva.com/blog/la-teoria-del-aprendizaje-social-bandura>

Granados, G. (12 de febrero del 2017). Las 3 razones por las que se mantiene el desempleo en Costa Rica. *La prensa Libre*. Recuperado de [:https://www.laprensalibre.cr/Noticias/detalle/102834/las-3-razones-por-las-que-se-mantiene-el-desempleo-en-costa-rica-](https://www.laprensalibre.cr/Noticias/detalle/102834/las-3-razones-por-las-que-se-mantiene-el-desempleo-en-costa-rica-)

Harnecker, M. (1979). Las clases sociales y las luchas de las clases. Recuperado de: <http://www.rebelion.org/docs/89545.pdf>

Hamui, A. y Varela, M. (2012). La técnica de grupos focales. Metodología de investigación en educación médica. Facultad de Medicina Universidad Nacional Autónoma de México. Publicado por Elsevier México. Recuperado de: http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num01/09_MI_HAMUI.PDF

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R y Ulloa, I. (2014). *Condiciones Laborales y su Impacto sobre el Proyecto de Vida*. Recuperado de <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/1709/1/36367.pdf>

Housel. D. (2016). Revolution Industrial (Industrial Revolution). Primary Source Reader. Recuperado de: https://books.google.co.cr/books?id=k1iWCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=e+l+trabajo+en+la+revolucion+industrial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiNrJPG_fz aAhVqw1kKHQl6BG8Q6AEIMjAC#v=onepage&q&f=false

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). Encuesta Continua de Empleo: Dinámica de mercado laboral costarricense III trimestre del año 2018 San José: INEC. Obtenido de: <http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/receit2018.pdf>

Isaza, J. (26 de mayo del 2016). Que es el Design Thinking. [Blog Personal]. Recuperado de: <https://bienpensado.com/que-es-el-design-thinking/>

Jacko, D. (2017). La Orientación en el Siglo XX. Recuperado de: <http://intervencioneducativa.mx/publicaciones.html?idp=33>

Jiménez, J. (1 de mayo de 2017). Orientación laboral: Una revisión bibliográfica de su conceptualización y su aporte a la persona trabajadora y a las organizaciones laborales. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.21-2.19>

Kumar, S. (junio de 2017). El nuevo paradigma frente al viejo paradigma [Blog personal]. Recuperado de: <https://www.mundonuevo.cl/el-nuevo-paradigma-frente-al-viejo-paradigma/>

Kruger, K. (25 de octubre 2006). El concepto de la sociedad del conocimiento. *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*. Recuperado de: <http://www.ub.edu/geocrit/b3w-683.htm>

León, L. (martes, 7 de agosto de 2012). La sociedad agrícola, industrial y del conocimiento. [Blog personal]. Recuperado de: <http://informaciondeso.blogspot.com/2012/08/siglo-xvii-sociedad-agricola>.

Llerena, O. (diciembre, 2011). Una mirada a la Orientación Profesional desde el enfoque histórico cultural en la educación superior actual en Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/16/olc.html>

López, A. (30 de octubre de 2017). Costa Rica se consolida como destino para la inversión extranjera. Gobierno CR, Por una ciudadanía mejor informada. Recuperado de <http://gobierno.cr/costa-rica-se-consolida-como-destino-para-la-inversion-extranjera/>

Loureiro, I. (2017). *La orientación laboral es lo que más ayuda a las personas desempleadas*. Recuperado de <https://isaloureirorientadoraprofesional.wordpress.com/2017/03/20/la-orientacion-laboral-es-lo-que-mas-ayuda-a-las-personas-desempleadas>

Lozano, J. (2010). *La Revolución Industrial*. En J.Ocaña (Coord.), *Geografía e Historia* (Tomo 4, pp 1-21), España: CIDEAD

López, A. (diciembre 2011). Metaaprendizaje. *Revista El arte de moverse*. Recuperado de: <https://elartedemoverse.wordpress.com/2011/12/30/metaaprendizaje/>

Madalena, J. (2013). Los talleres artesanos. Organizar y relacionar información mediante un mapa conceptual. 2º ESO Ciencias sociales, geografía e historia, Gobierno de España, Ministerio de Educación. (pp.1-12). Barceló. Recuperado de http://educalab.es/documents/235507/247059/eso2_cs_talleresartesanos_prof_jimadalena.pdf/820393d7-bcfe-4866-90df-0e5654d8a675

Martínez, A. (1999). El enfoque sociocultural en el estudio del desarrollo y la educación. *Revista electrónica de investigación educativa*: 1 (1). Recuperado de: <http://redie.uabc.mx/vol1no1/contenido-mtzrod.html>

Martínez, E. (septiembre 2012). Motivación y personalidad. Universidad Virtual de Guanajuato.

Márquez, F. (4 mayo de 2006). Historia de la gestión del talento humano. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/historia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

Masis, J. y Macías, M. (2003). Los valores en la sociedad actual. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1307420>

Maurino, R. (2016) Estudio descriptivo del Proyecto de Vida Laboral, motivaciones y comportamiento de líderes ante una situación de cambio organizacional. Caso de la empresa Brasil Kirin, ciudad de Itú. Recuperado de http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/3737/Abstract_Nordi.pdf?sequence=1

Méndez, A. (27 de abril del 2017). Mercado laboral mantiene problemas para generación de empleo a la población. [Comunicado de Prensa]. Recuperado de: <https://www.estadonacion.or.cr/historico-noticias/567-27-04-2017-mercado-laboral-mantiene-problemas-para-generacion-de-empleo-a-la-poblacion>

Méndez, J. (13 de octubre del 2012). Enfrentando la escasez de talento en Costa Rica. Recuperado de: <https://actualidadeducativa.com/enfrentando-la-escasez-de-talento-en-costa-rica/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2018). *Empleo y Formación*. Recuperado de <http://www.mtss.go.cr/>

Mira, E. (s.f). Los problemas de la Orientación Profesional. Su estado actual. Conferencia del Dr. Mira. (pp, 22-29). Recuperado de: <http://hedatuz.euskomedia.org/931/1/04021029.pdf>

Molina, P. (mayo de 2016). Revolución industrial y crecimiento urbano. [Presentación]. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/PabloMolinaMolina/revolucion-industrial-y-crecimiento-urbano>

Mora, J. (2003). *Historia, Enseñanza y Política. Ensayos Pluritemáticos*. Universidad Pedagógica Nacional. Editorial Guadalupe. Bogotá.

Moreno, B; Pérez, J; Mollà, L; Serrano, O. y Villa, X. (2012). *Mundo del Trabajo. En Aprieto. Formación para Personas Adultas*. (Tomo 1. pp, 15-17), España.

Moreno, H. y Velázquez, R. (2012). La sociedad del conocimiento: inclusión o exclusión Educación. Vol. 36 (2), pp. 1-24.

Morán, G., Muñoz, T., García, K. (Diciembre 2015). Las perspectivas de los estudiantes de bachillerato para su orientación vocacional. *Revista de Docencia e Investigación Educativa*. Universidad Autónoma de Coahuila Unidad Camporredondo Edif. N CP 25280. Vol.1 No.2 101-110. México. Recuperado de: https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Docencia_e_Investigacion_Educativa/vol1num2/1-Docencia-e-Investigacion-Educativa-101-110.pdf

Murillo, O. (2015). *La Orientación Laboral en Costa Rica: Perspectivas Profesionales para la primera mitad del siglo XXI*. (Tesis de Maestría en Orientación Laboral). Universidad de Costa Rica.

Murillo, O. (2016). *Orientación Laboral: Un acompañamiento en el mundo del trabajo*. En A. Mata (Coord.). *El Desarrollo Teórico de la Orientación*. (Capítulo 8, pp, 245-287). Costa Rica.

Murillo, O. (2018). *Los seis pilares de la empleabilidad. Un aporte desde la Orientación Laboral*. 1. ed, San José, Costa Rica, EDINEXO 2018.

Naranjo, L. (2007). Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*: vol. 7, (3).

Ochoa, J.L. (22 de julio 2017). El Desarrollo Urbano antes de la Revolución Industrial. [Blog personal]. Recuperado de: <https://blogvidaurbana.wordpress.com/2017/07/22/el-desarrollo-urbano-antes-de-la-revolucion-industrial/>

Organización Internacional del Trabajo. (2003). International training compendium on labour statistics, Module 1 - Statistics of employment, unemployment, underemployment: economically active population (Ginebra, Oficina de Estadística de la OIT, Departamento de Integración de Políticas).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Proceso regional de certificación de competencias: homologación de normas técnicas de competencia laboral, diseños curriculares. Formación de funcionarios y Seguimiento de indicadores de gestión. Recuperado de: http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/formacion-orientacion-insercion-laboral/WCMS_232562/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2014). Hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores. Diseñado e impreso por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín (Italia), pp, 1-19.

Parras, A; Madrigal, A; Redondo, S; Vale, P. y Navarro, E. (2009). Orientación Académica-Profesional. En M. Granetas y A. Parras (Coord.). Orientación educativa: Fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas. (Cap.5 pp, 255-281).

Pagés, C. (2018). *¿Cómo vemos el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe?* Factor Trabajo. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/trabajo/2018/04/30/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe/>

Pagura, N. (2006). El concepto de "trabajo" en el capitalismo contemporáneo: una contraposición entre los planteos de Habermas/Gorz y los del autonomismo italiano. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/eidos.25.7930>

Patiño, P. (1 de Mayo 2017) ¿Trabajo y Empleo es lo mismo? [Blog Personal]. Recuperado de: <https://www.aporrea.org/actualidad/a34016.html>

Pizsck, S. (2011). Empléate. Recuperado de <https://www.nacion.com/opinion/foros/empleate/2ZQPQXXU5VA6JOPOYBMEDP6PXE/story/>

Piñerua, F. (30 de marzo de 2011). Antropología y ecología Upel. Recuperado de: <http://antropologiayecologiaupel.blogspot.com/2011/03/perspectiva-etic-y-emic.html>

Portafolio. (2018). *Desempleo en América Latina caería en 2018*. Recuperado de <http://www.portafolio.co/economia/empleo/desempleo-en-america-latina-caeria-en-2018-517362>

Roca, R. (2018). Knowmads. Los trabajadores del futuro. Recuperado de: https://books.google.co.cr/books?id=28RmDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=knowmads&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj40ZT_vcLdAhXLt1MKHbzYAH4Q6AEIJjAA#v=onepage&q=knowmads&f=false

Rodríguez, S. (2012). Valores culturales de la sociedad moderna. Formación, Ética y ciudadanía. [Presentación PDF]. Colegio japonés Paraguayo. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/SilviaProfesora/valores-culturales-de-la-sociedad-moderna>

Rodríguez, M. (2013). El proyecto profesional: una herramienta para el futuro de las personas adultas. DOI: [10.14195/978-989-26-0228-8_4](https://doi.org/10.14195/978-989-26-0228-8_4). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/300250812_El_proyecto_profesional_una_herramienta_para_el_futuro_de_las_personas_adultas

Rodríguez, M. y Gallego, S. (1999). El proyecto profesional, herramienta de intervención en la función tutorial universitaria. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/39137665> El proyecto profesional herramienta de intervencion en la funcion tutorial universitaria

Rops, D. (1956). Las probabilidades del hombre en una civilización industrial. Conferencia del historiador DANIEL ROPS, miembro de la Academia Francesa, pp.35-56. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2129134.pdf>

Roque, M. (2014). Programa de Orientación Profesional al Empleo y Asistencia al Autoempleo. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/61446260.pdf>

Rovira, I. (2016). ¿Qué es la teoría de las representaciones sociales? Psicología y Mente. Recuperado de: <https://psicologiaymente.net/social/teoria-representaciones-sociales>

Rolda, P. (2018). Desempleo Estructural. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-estructural.html>

Salazar, C. (2019). “Aumenta el desempleo en Costa Rica, asegura el INEC” *El País.Cr.* Recuperado de <https://www.elpais.cr/2019/02/01/aumenta-el-desempleo-en-costarica-asegura-el-inec/>

Salgado, A. (2007). Investigación Cualitativa: Diseños, Evaluación del rigor metodológico y retos. Universidad de San Martín de Porras. Liberabit. Lima, Perú, p. 71-78.

Sánchez, B. (2018). *El desempleo y las zonas costeras*. Delfino, C.R. Recuperado de <https://delfino.cr/2018/01/desempleo-las-zonas-costeras/>

Scott, V. (2018). Informe Regional de PricewaterhouseCooper Interamericas. Compensación y Beneficio. Recuperado de: <http://informe-regional-pwc-interamericas-c-b-2018.pdf>

Sebastián, A. (2003). *Concepto, principios y necesidad de la orientación profesional*. En A. Sebastián (Ed.), *Orientación profesional. Un proceso a lo largo de la vida* Dykinson. Madrid, España.

Seminario de Lecturas Feministas (enero 2012). *La Sociedad Primitiva*. Recuperado de <https://seminariolecturasfeministas.files.wordpress.com/2012/01/morgan-la-sociedad-primitiva-pdf.pdf>

Serrano, J. (Septiembre de 2016). #7 hábitos: Cambiando de Paradigma. [Blog Personal]. Recuperado de: <http://enfoquecarnot.com/2016/09/10/7habitos-cambiando-paradigma/>

Serreri, P. (2006). El balance de competencias y la orientación profesional: Teoría y práctica. Recuperado de <http://www.geocities.ws/seperop/docs/Serrericorregido2.pdf>

Silva, A. y Mata, A. (2005). *La llamada Revolución Industrial*. Universidad Catalina Andrés Bello. Venezuela.

Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE). (2010). *Manual del servicio público de empleo de la República de Costa Rica*. San José: Autor. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/96534559/Sistema-Nacional-de-Intermediacion-Orientacion-e-Informacion-de-Empleo-SIOIE>

Schniffman, J. Kanuk, L. (1997). *Comportamiento del consumidor*. 5ta edición. México D.F. Prenti Hall. Latinoamérica.

- Spagnulo, V. (2008). Diseño del Proyecto Laboral de las personas. Recuperado de <http://www.vicentespagnulo.com.ar/Publicaciones/disenodelproyectorlaboralde las personas.pdf>
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. La búsqueda de significados. España. Editorial Paidós.
- Tarin, A (2014) *La importancia de planificar tu futuro profesional*. Educaweb. Recuperado de <https://www.educaweb.com/noticia/2014/11/03/importancia-planificar-tu-futuro-profesional-8510/>
- Taberner, C; Areneas, A; Cuadrado, E. y Luque, B. (2014). Incertidumbre y Orientación hacia los errores en tiempos de crisis. La importancia de generar confianza fomentando la eficacia colectiva. *Papeles del Psicólogo*: Vol. 35(2), pp. 107-114. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2361.pdf>
- Trejo, F. (2012). Fenomenología como método de investigación: Una opción para el profesional de enfermería. *Enf Neurol (Mex)*: Vol. 11 (2): 98-101. Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene122h.pdf>
- Triglia, A. (2019). La Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura. Analizamos uno de los cuerpos teóricos más influyentes en psicología social. Recuperado de: <https://psicologiymente.com/social/bandura-teoria-aprendizaje-cognitivo-social>
- Universidad España. (2017). La automatización no siempre causa desempleo. Recuperado de <http://noticias.universia.es/ciencia-tecnologia/noticia/2017/01/23/1148726/automatizacion-siempre-causa-desempleo.html>
- Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). (2017). El Neolítico y las Sociedades Productoras Introducción General y Formas de Vida. [Diapositivas de Power Point]. Recuperado de: http://www.extensionuned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/9052/leccion7-neoliticoysociedadesproductoras.pdf

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2005), Hacia las sociedades del conocimiento. pp 1-240. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf>

Uxó, J. (2016). Crisis Económica, recuperada el 20/01/2016 de Expansión Sitio web:<http://www.expansion.com/diccionario-economico/crisis-economica.html>

Valea, S. (2017). El balance de competencias en la Universidad de Valladolid. Universidad de Valladolid .Trabajo Fin de Maestría. pp: 1-88. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/27285/1/TFM-G744.pdf>

Villalba, J. (2016). Un nuevo paradigma para el trabajo del siglo XXI. Recuperado de <https://www.contunegocio.es/recursos-humanos/un-nuevo-paradigma-para-el-trabajo-del-siglo-xxi/>

Villarroel, G. (2007). Las representaciones sociales: una nueva relación entre el individuo y la sociedad. FERMENTUM. Mérida – Venezuela (pp. 424-454). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/705/70504911/>

Villar, F. (2001). Desarrollo adulto y envejecimiento desde un punto de vista sociocontextual. Psicología Evolutiva y Psicología de la Educación. Universidad de Barcelona .Cap. 12. pp. 755-863. Recuperado de http://www.ub.edu/dpssed/fvillar/principal/pdf/proyecto/cap_12_ciclovital.pdf

Vargas, I. (2018). *Plan de carrera, la vía para aclarar tu futuro*. Expansión. Recuperado de <https://expansion.mx/mi-carrera/2015/01/15/pasos-para-hacer-un-plan-de-carrera>

Vargas, G. (2015). Representaciones sociales en torno al trabajo: procesos de construcción Identitaria. Realización Laboral y Transitoriedad en las y los trabajadoras de call center en Costa Rica. Recuperado de <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/2285/1/38682.pdf>

Vásquez, A. (2008). Zygmund Bauman: Modernidad líquida y fragilidad humana. *Revista Clínica de ciencias sociales*. Recuperado de: <http://www.latertuliadelagrana.org/sites/default/files/Bauman.pdf>

Wigodski, J. (Julio 2010). Metodología de la investigación: Población y Muestra. [Blog Personal]. Recuperado de: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

Ximénez, L. (s.f). La Revolución Agrícola. Doctor en Ciencias y Doctor en Humanidades Tutor Máster de Historia de la Ciencia. (pp.1-19) Recuperado de: http://www.ateneoescurialense.org/Archivos/Adjuntos/Contenidos/El_Desarrollo_Agricola_revision_3.pdf

Zandomedi, N. Chignoli, Z. Rabazzi, G. y Peralta, G. (2004). *Inserción Laboral de los jóvenes*. Universidad Nacional del Litoral.

Zapata, R. Cano, A. y Moya, J. (2002). Tareas del desarrollo en la etapa adulta. Psiquis. Departamento de Psiquiatría y Psicología Médica. Clínica Universitaria, Facultad de Medicina. Universidad de Navarra Pp: 185-197.

Apéndices

Apéndice A *Consentimiento Informado*

Tesis. Construcción del proyecto laboral de las personas en condición de desempleo. Un análisis desde el nuevo paradigma de trabajo y la Orientación Laboral.

Investigadoras: Bach. Agnes P. Wohl Jiménez

Bach. María Fernanda Mata Valverde

Nombre de participante: _____

Fecha: _____

Propósito de la Investigación

La presente investigación es realizada por estudiantes de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional, para efectos cumplir con el requisito de Trabajo Final de Graduación para el grado de Licenciatura. Dicha investigación es realizada bajo el objeto de analizar la construcción del proyecto laboral de cuatro personas en condición de desempleo en Costa Rica en el año 2018.

El proceso de recopilación y análisis de la información se llevará a cabo por medio de la aplicación de una entrevista semiestructurada a personas expertas en el tema, así como la ejecución de un Grupo Focal a la muestra de personas en condición de desempleo, las cuales deben de mantenerse buscando empleo de manera constante y activa.

La aplicación de cada instrumento posee una duración de 40 minutos como máximo.

Con los resultados de estos, se realizará un análisis general con la finalidad de sintetizar las informaciones obtenidas con los objetivos establecidos para la investigación y la teoría en la que se basa este estudio.

Cabe destacar que la información brindada será estrictamente para fines académicos y el nombre de la persona participante se mantendrá en la anónima.

Yo _____ (participante), declaro que he discutido ampliamente sobre el presente estudio con las investigadoras y he tenido la oportunidad de hacer todas las preguntas en cuanto a dudas con respecto a la realización de la tesis y todas han sido contestadas por parte del equipo de investigación. He leído o se me ha

leído toda la información en este documento antes de firmarla. Por lo tanto, accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio.

Firma: _____

Cedula: _____

Grupo de Investigación

Nombre: _____

Nombre: _____

Firma: _____

Firma: _____

Cédula: _____

Cedula: _____

Apéndice B
Entrevista Semiestructurada

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas a su experiencia en el campo laboral, la misma consta de nueve preguntas abiertas, la facilitadora guiará el proceso de esta. Las respuestas son confidenciales, se utilizarán únicamente con fines educativos.

Nombre: _____

Profesión: _____

Institución en la que labora: _____

Labor que desarrolla: _____

Preguntas. Responda de manera clara y desde su perspectiva profesional las siguientes preguntas.

1. ¿Cuáles son los factores que inciden en el desempleo de la población vulnerable?
2. ¿Por qué en nuestro país existen índices tan altos de desempleo?
3. ¿Qué estrategias considera usted, debería desarrollar Costa Rica para bajar los índices de desempleo?
4. ¿Cuáles son los retos de Costa Rica, ante un nuevo paradigma de trabajo?
5. ¿Cuáles son, según su criterio, los nuevos aspectos de contratación que buscan los empleadores?
6. ¿Qué les hace falta a las personas que buscan empleo para lograr posicionarse de manera efectiva en el mercado?
7. ¿Qué factores internos y externos influyen en las personas ante la construcción de su proyecto laboral

Apéndice C.

Grupo Focal

Universidad Nacional
 Centro de Investigación y Docencia en Educación
 Carrera de Licenciatura en Orientación
 Proyecto Final de Graduación

Fecha: _____

Seudónimo: _____

Sexo: _____

Edad: _____

Nivel Académico: _____

Tiempo en condición de desempleo: _____

El presente grupo focal será realizado por Agnes P. Wohl Jiménez y María Fernanda Mata Valverde, estudiantes de la Carrera de Orientación, Universidad Nacional de Costa Rica, Sede Central. A partir de este instrumento se desea analizar la construcción del proyecto laboral de cuatro personas en condición de desempleo en Costa Rica en el año 2018.

La información que suministre la persona participante será completamente confidencial y se utilizará únicamente para fines investigativos. De ante mano agradecemos su participación, ya que esta representa un aporte fundamental para llevar a cabo esta investigación.

I.PARTE. Responda de manera reflexiva y abierta las siguientes preguntas.

¿Cómo han enfrentado la situación de desempleo?

¿Cuál es su opinión del mercado laboral actual?

¿Qué estrategia a utilizado para enfrentar el desempleo?

Apéndice D

Descripción de información de población experta.

Temas a explorar	1. Mercado laboral
	2. Desempleo
	3. Nuevo paradigma laboral

En términos generales las personas expertas indican que el mercado laboral, es un espacio de acción que permite el desarrollo integral del ser humano, ya que en este logra adquirir aprendizajes de manera constante, así como a su vez le brinda sustento debido al factor económico.

Este ambiente en la actualidad se caracteriza por ser un espacio competitivo en el cual solo las mejores cualidades, habilidades y principalmente talentos son tomados en cuenta por los empleadores. Por ese motivo recomiendan que a nivel educativo se debe de realizar una reforma en la cual de manera generacional se logre formar profesionales que tengan conocimientos en áreas tecnológicas, así como de idiomas. Siendo estos los elementos de las nuevas tendencias del mercado laboral.

En el nuevo paradigma laboral, los puestos que se ofrecen se caracterizan por ser estacionales y temporales, como estrategia de algunas empresas para ahorrar dinero; eliminado la obligación de pagar seguro social, así como otros beneficios y derechos de los trabajadores.

Las contrataciones que se dan hoy en día tienen que ver con las demandas y exigencias que establecen las empresas. Hoy en día todo es más técnico, el mercado laboral está la especialización, lo cual asegura la empleabilidad de la persona. Así mismo, se busca que las personas sean seres proactivos e integrales muy acorde a la visión de la empresa. Específicamente en este tema, se indica que las empresas solicitan un formato de curriculum el cual permite evaluar las inteligencias múltiples que posee el postulante. Las personas en el mercado costarricense buscan empleo por sus propios medios. Las bolsas de empleo no dan un acompañamiento directo a la persona.

Así mismo, a nivel de desempleo, estos indican que las poblaciones vulnerables que representan a esta condición socioeconómica son las personas adultas mayores, con un nivel de formación educativo básico o inexistente, la población LGTB, así como en categorías de género se establece que para las mujeres es complejo aun es complejo insertarse dentro del empleo. Específicamente se estableció, muchas de las personas en condición de desempleo en nuestro país, representan a las dos terceras partes que solo poseen noveno año. La mayoría de ellas son personas en edad de trabajar, de entre los 15 años en adelante, estos se dividen entre los que buscan por primera vez, los cesantes, los que nunca encuentran trabajo por dos años y desaparecen de las estadísticas.

Estos responsabilizan a al modelo económico que se está utilizando en la actualidad el cual es de carácter neoliberal y basado en exportaciones. Este modelo económico, ha creado una brecha entre el sector público y privado, en donde los salarios que se les asignan a las personas no son competitivos entre sí. Los requisitos y los puestos que ofrecen estos sectores son totalmente diferentes, no existe convergencia y eso alimenta la brecha entre la oferta y la demanda. Y esto pues, en alguna medida no es un tema que interese a los gobiernos ya que en nuestro país no hay una ley que regule las subcontrataciones, por lo que las empresas no se responsabilizan de estos hechos. Se considera que, muchas personas han recurrido al subempleo, porque no han tenido éxito en este mercado, que se mueve de manera acelerada y que clasifica a las personas según sus competencias y talentos. Este mismo proceso de clasificación laboral, es realizado a través de procesos descontinuado de Recursos Humanos.

Así como a la idiosincrasia y a la actitud de las personas acerca de la situación de desempleo que enfrenta el país. En materia a esto, establecen que la incapacidad de la economía de crear empleo suficiente, esta es la principal problemática del gobierno, los políticos no comprenden que el problema fiscal está relacionado con el problema del empleo, evidencia la gran cantidad de personas que evaden impuestos y esto contribuye al déficit fiscal, hecho que desencadena problemas sociales como la delincuencia, violencia, abusos, etc.

Específicamente con esto se indica que, no tenemos una cultura empresarial muy avanzada, y la contratación varía de acuerdo a la empresa. Por ejemplo las transnacionales tienen un sistema de empleo más autónomo, avanzado y actualizado, por ello, muestran más incentivos y van más avanzadas. Estas brindan empleo, pero también influyen en el desempleo

no directamente por ellas sino porque los gobiernos se han “dormido”. Y no han hecho de esta experiencia de empleo y de enriquecimiento del país un proceso integral en donde se vean beneficiado todas las sociedades del país. Y esto genera que solo unos pocos salgan beneficiados y el resto quede desempleado.

Se considera, que el país necesita un cambio, porque si se continúa trabajando de la misma manera se va a llegar a la decadencia, se necesita un gran despertar de consciencia nacional, en que se pueda ceder y reorientar. Se necesita una estrategia para poner a funcionar el empleo, lo cual representa un compromiso de todos, además de ello se debe poner como prioridad crear una inversión pública fuerte que reactive la economía e incremente el empleo. Tema que se encuentra relacionado con la importancia de las capacitaciones, para que las personas aumenten sus calificaciones, destreza, competencias y su capacidad de empleabilidad. Lo cual permitiría crear una buena base de las pymes, eficientes, productivas, modernizadas, que sean clave para aumentar el empleo.

Así mismo, se debe de considerar que Costa Rica, tiene una cultura nacional, marcada por micro culturas, que aportan al país diferentes perspectivas, maneras de liderazgo y de motivación que repercuten en nuestros sistemas laborales. Por ese motivo se debe de buscar la manera de mostrarse empleable a través de la especialización. De ese modo las personas, podrán establecer un perfil ajustado a su realidad atractivo para organizaciones.

No obstante, las nuevas generaciones son personas que en su mayoría no poseen un nivel de compromiso que les permita sobresalir en estos aspectos. La globalización y sus efectos han puesto a Centroamérica en una posición crítica que ha repercutido en un atraso y devaluación de todos sus sistemas sociales. Lo cual es complejo y paradigmático ya que muchas empresas del exterior ven en estas regiones del mundo un destino favorable para sus organizaciones.

Este sistema exige que la persona vea, haga y actúe. No que se quede anclado en posturas que no le permiten emplearse. A esto desde la Orientación, se debe de replantar la perceptiva de la Orientación Vocacional.

Al iniciar por este aspecto, se pretende partir desde una concepción integrada y en este caso se puede visibilizar que la Orientación Laboral cuenta con un amplio referente teórico acerca de cómo estas disciplinas han abarcado las interacciones del mundo laboral. Cada especialidad acompaña a la persona en momentos diferentes y ante diversas relaciones laborales. Sin embargo, precisar en Orientación Laboral se contemplan que es un proceso de ayuda y acompañamiento en un contexto laboral que permita la inserción de las personas y su desarrollo en dicho contexto.

Tiene que ver con empoderamiento, formación, competencias, destrezas, manejo de emociones, inteligencias múltiples entre otras

Apéndice E

Tabla etnográfica de datos expertos

Tema s que Explorar	Persona experta	Frase etnográfica
	<p>Dr.Luis Paulino Vargas Dirección del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo [CICDE]. Universidad Estatal a Distancia.</p>	<p>“...el trabajo ha sido la actividad del ser humano por excelencia, es lo que define al ser humano...”</p> <p>“...Expone que el trabajo a través de los años ha cambiado. Al pasar de la época de la revolución industrial donde había grandes excedentes de mano de obra de trabajadores que alimentaban la industria, luego a la etapa posterior a la segunda guerra mundial en donde el objetivo de los gobiernos era crear pleno empleo y se garantizaba el mismo-estabilidad de toda una vida...”</p>
<p><i>1.Mer</i> <i>cado Laboral</i></p>	<p>M.Sc.Vanessa Gibson. Gerente de Clima de Inversión. Coalición de Iniciativas de Desarrollo. [CINDE]</p>	<p>“...en el mercado ahora no influye tanto que soy sino para que soy bueno...”</p> <p>“...En Costa Rica por cultura y formación, existe muy poca visión a futuro, a las personas no les gusta esforzarse más de la cuenta, prefieren tener todo seguro, pero cuando se les invita a ser emprendedores en toda su dimensión se retractan. No es solo la idea de quererlo, sino que conlleva un cambio de actitud y de pensamiento y mucho más esfuerzo. No existe un aprovechamiento del tiempo y del espacio al 100%. (Eficiencia y eficacia). Existe mucho conformismo. Es una generación malcriada...”</p>
	<p>M.Sc.Mauricio Corrales. Planificador Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p>	<p>“...El mercado laboral costarricense a travesado una serie de cambios los cuales, han sido un agravante para la estabilidad socioeconómica del país. Se pasó de un sistema económico basado en un modelo benefactor en donde la educación y las inversiones se direccionaban en el enriquecimiento del país a un modelo basado en exportaciones, el cual consiste en vender al exterior todo el servicio que el país posee...”</p>
	<p>M.Sc. Algerie Chávez. Master en Orientadora Laboral de</p>	<p>“...El trabajo es un ejercicio que hace la persona, se desarrolle de manera integral, que dignifica, estructura sociedades, tiene principios</p>

la Universidad de Costa Rica. *económicos, convivencia conocimiento de sí mismo...”*
“..busca empleo por sus propios medios. Las bolsas de empleo no dan un acompañamiento directo a la persona...”

Dr. Luis Paulino Vargas.

Dirección del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo [CICDE]. Universidad Estatal a Distancia.

“...La banca de desarrollo es otro de los problemas, da muy poco y por ello muchas veces no crecen las pymes. Para poner a caminar este proyecto se necesita de un sistema nacional articulado entre comunidades, instituciones, profesionales y otros formadores...”

“...Las políticas públicas deberían tratar de disminuir esa inestabilidad laboral, pero además debe haber políticas muy fuertes en el campo educativo, mejorar por mucho la educación, que sea actualizada, las personas deben de reeducarse tener la necesidad de renovarse y formarse constantemente, un permanente aprendizaje. Esto debe iniciar desde los primeros años de escuela...”

2. Desempleo

M.Sc. Vanessa Gibson

Gerente de Clima de Inversión. Coalición de Iniciativas de Desarrollo. [CINDE]

“...No es tanto el desempleo, sino que la gente no quiere trabajar. Las nuevas generaciones son momentáneas no se comprometen al 100% en un futuro va a costar retener a los empleados. Las personas tienen que reeducarse...”

“... el déficit fiscal ha aportado a la pobreza del país y por ende al desempleo, esto ha contribuido al asistencialismo de las personas y no se les ha dado herramientas para mostrarse empleables...”

“...desde lo micro está la clave para poder crear sistemas que contribuyan al empleo del país...”

M.Sc.Mauricio

Corrales

Planificador Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

“...la población vulnerable de Costa Rica, en temas de desempleo se encuentra conformado por personas sin estudio, mujeres (siendo estas en algunos casos las más preparadas) y personas adultas mayores...”

M.Sc. Algeria Chávez

“.. el desempleo tiene que ver con la idiosincrasia de la gente, que no desea hacer ciertos

	<p><i>Master en Orientadora Laboral de la Universidad de Costa Rica.</i></p>	<p><i>trabajos. Por eso hay mano de obra extranjera.”</i></p>
	<p>Dr. Luis Paulino Vargas.</p> <p><i>Dirección del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo [CICDE]. Universidad Estatal a Distancia.</i></p>	<p><i>“...el país necesita un cambio, porque si se sigue trabajando de la misma manera se va a llegar a la decadencia, se necesita un gran despertar de consciencia nacional, de ceder, para reorientar, se necesita una estrategia para poner a caminar el empleo, pero es un compromiso de todos...”</i></p>
<p>3Nuevo Paradigma Laboral</p>	<p>M.Sc. Vanessa Gibson.</p> <p><i>Gerente de Clima de Inversión. Coalición de Iniciativas de Desarrollo. [CINDE]</i></p>	<p><i>“...Basados en las nuevas tendencias de empleo, CINDE genera empleos principalmente en el sector servicios, pero existe un factor determinante que es la tecnología la cual de manera directa va a generar más desempleo, porque esa cantidad de personas oferentes ya no van a ser necesarias, es aquí donde se inicia un proceso de supervivencia, es decir sobresalen no solo los que tiene más estudios sino las personas que están acorde y se capacitan de acuerdo a la necesidad laboral actual o de las empresas directamente...”</i></p> <p><i>“...El sector que actualmente está siendo más impactado es la educación, se requiere una nueva forma de enseñar...”</i></p>
	<p>M.Sc. Mauricio Corrales.</p> <p><i>Planificador Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</i></p>	<p><i>“...mayor el nivel educativo, mayor la productividad ya que la educación en conocimientos y saberes es vital en estos tiempos... “.</i></p>
	<p>M.Sc. Algeria Chávez.</p> <p><i>Máster en Orientadora Laboral de la Universidad de Costa Rica.</i></p>	<p><i>“...se necesita más práctica para poder archivar experiencia”.</i></p> <p><i>“...El trabajo ha sufrido cambios y sigue sufriendolos derechos labores, genero, la incursión de mujeres en trabajo no tradicionales, equiparación laboral, han sido variantes en cuestión de roles, como el trabajo está inmerso en la estructura formal.”</i></p>

Nota: Elaboración Propia a partir de entrevista semiestructurada de expertos.

Apéndice F

Nuestros propios supuestos.

Los supuestos que surgen desde la perspectiva de la crítica profesional permiten interpretar de manera general que esta población participante son personas que se mostraron anuentes a responder lo que se les cuestionaba durante todo el proceso y su apertura a pesar de su condición de desempleo.

Es posible que el asunto de género haya influido en su participación y en las formas en las cuales estos se expresaran acerca de los aspectos personales y emocionales. Las mujeres fueron un poco más expresivas y externaban sus sentimientos, así como emociones de forma abierta. Por el contrario, en el caso de los hombres estos se resistían un poco más, así como generaron un espacio de afinidad entre ellos que permitían apoyarse al momento de responder.

En los cuatro casos el tema de desempleo no ha sido un asunto tan drástico y de urgencia por el hecho de que estos cuentan con redes de apoyo que les brindan soporte económico, que les genera cierta tranquilidad y libertad al momento de buscar empleo e intentar optar por mejores opciones.

No obstante, en estos la construcción del proyecto laboral, tiende a ser una construcción desordenada en donde se aculan una serie de acciones, en base a como se sientan ellos y en las ofertas que ofrece el mercado. En general, no realizan un análisis que les permita conocer cuáles son sus capacidades, competencias en función a la plaza que desean concursar. Saben que el mercado laboral es competitivo y que amerita el tener ciertas herramientas para afrontarlo, pero no realizan ninguna acción que potencialice su perfil para así competir.

Esta actitud es una tendencia marcada posiblemente por modelos de formación, así como la idiosincrasia que forma parte de su personalidad. La cual influye en las tomas de decisiones laborales, así como en la motivación que deben de tener para llevar a cabo los procesos de empleabilidad.

Apéndice G

Informe para participantes de grupo focal

Investigadoras: Agnes Wohl Jiménez

María Fernanda Mata Valverde

Tema: Construcción del proyecto laboral de las personas en condición de desempleo. Un análisis desde el nuevo paradigma de trabajo y la Orientación Laboral.

Estimados (as), reciban un cordial saludo de nuestra parte. El presente documento corresponde a un informe de resultados acerca de la sesión de grupo focal, en la cual contamos con su grata participación. La cual fue desarrollada con el principal objetivo de recabar información valiosa para la investigación basada en las temáticas principales de desempleo y proyecto laboral. Cabe destacar que este fue un proceso provechoso y significativo en el cual se compartieron experiencias de vida, conforman la realidad de quienes participaron en esta sesión. Por este motivo, manera respetuosa les hacemos llegar las interpretaciones que realizamos con base a los datos obtenidos. Es importante señalar que estas se hacen de manera general, debido a la naturaleza de la técnica empleada para la recolección de la información.

- En términos generales, coinciden en que su principal problemática se da en el factor económico y social, debido a que su desarrollo habitual se ve afectado y les genera inestabilidad, además esto no les permite tener la libertad de tomar decisiones en cuanto a reuniones familiares o sociales, ya que se deben ajustar a su situación económica.

- El tener que adecuarse a este escenario trajo consigo problemas emocionales y físicos como estrés, angustia, frustración, molestia, tensión entre otros. Esto no solo los afectó personalmente, sino también a su círculo familiar y otras personas cercanas.

- Coinciden además que el tener tanto tiempo libre no es tan agradable como puede creerse, al pasar de los días se convierte aburrido y les provoca sentimientos de ansiedad, es decir tienen la necesidad de hacer y sentirse productivos. Mencionan que es

preferible mantenerse ocupados, invirtiendo su tiempo y no malgastándolo. Cabe rescatar un aspecto positivo, este tiempo de más permitió que las personas analizaran mejor su situación y se replantearan preguntas acerca de sus proyectos y metas.

- En cuanto al mercado laboral, exponen que es competitivo y selectivo, donde un título académico no asegura un puesto laboral, es decir, se deben desarrollar nuevas competencias y habilidades, también considera que las llamadas “argollas” se presentan en muchos lugares de trabajo, en este caso no es necesario tener muchos conocimientos o formación tan solo hace falta tener personas conocidas que ayuden a conseguir un empleo.

- Sus principales métodos de búsqueda de empleo los han realizado por medios tecnológicos, utilizando redes sociales, páginas de búsqueda de empleo entre otros. Sin embargo, en términos generales no les parece factible ni muy efectivo por los factores antes mencionados.

- Finalmente en la construcción de sus proyectos laborales buscan opciones que se ajusten a su meta, en algunos casos desean pertenecer a empresas consolidadas, en otros prefieren emprender y crear sus propios negocios, sin embargo, se asemejan en que los empleos que han obtenido han servido como puente para acercarse a sus objetivos.

Agradecemos su participación en el proceso del grupo focal, esperamos que estos resultados les sean factibles y puedan tomarlos en cuenta la elaboración de sus proyectos laborales, el cual debe de estar enfocado en capacidades que vayan acorde a sus intereses personales, habilidades y talentos personales y profesionales.

Así bien, recuerden que estamos para servirles, si requieren de un espacio de atención para poder desarrollar aspectos relacionados de forma individual no duden en ponerse en contacto con nosotros.