

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

LA CONSTRUCCIÓN DE CARRERA EN PERSONAS PROFESIONALES QUE  
EMPREDEN CON ACTIVIDADES DISTINTAS A SU FORMACIÓN  
UNIVERSITARIA EN LA GRAN ÁREA METROPOLITANA (GAM)

Tesis sometida a la consideración de la Comisión del Programa de Estudios de  
Posgrado en Educación para optar al grado y título de Maestría Académica en  
Educación con énfasis en Orientación en el Área Laboral

ANDREA ROMERO BROWN

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

2023

## DEDICATORIA

...A Mamiosa, Papioso, Don Lio, Mami, Lio, Nano, Tío Bill, Abu, a mis Hermanas y Hermanos de Vida y ...a Todas las personas de mi Mundo, que de alguna u otra forma hicieron posible este documento...

***“Cualquier lugar, cualquier tiempo y cualquier situación son buenos para comenzar” (J.E. Tobías Páder)***

## AGRADECIMIENTOS

No tengo palabras para agradecer a todos ustedes, que estuvieron a mi lado en mi proceso de construcción de tesis de vida...Agradezco a quienes iniciaron conmigo este recorrido, a quienes se quedaron en el camino, a quienes encontré en el camino y a quienes siguen conmigo en esta construcción.

Sería imposible mencionar a todos quienes pusieron sus ojos amorosos frente a este documento, les agradezco con el alma por su tiempo, dedicación y entrega para que fuera el mejor resultado de investigación.

Agradezco a Dios, mi guía y fortaleza.

A mi Alma Mater: Universidad de Costa Rica, que me nutre desde aquella mañana que conocí el plan de estudios de mi carrera y me enamoré...mi Ikigai...Orientación.

Agradezco a la Maestría en Orientación Laboral: a Mercedes y a Roxana quienes nunca dejaron de animarme y a mis amadas y amados compañeros de Maestría.

A Zoila Rosa, a Katia y a don Federico...gracias infinitas por nunca dimitir.

A Gatito y Natasha, gracias por su amistad y asesoría experta.

A mi equipo de trabajo Orientación-UNED, gracias por el apoyo con este proceso de aprendizaje.


A las emprendedoras y los emprendedores que conocí, gracias por motivar con su amor esta investigación.

A mi padre y a mi madre por la espera, el amor y el apoyo incondicional y a mis amadas amigas/hermanas entrañables: Memé, Algeri, Cata y Nachi, siempre acá, conmigo.

A Azú y a Bati por dormir en mi teclado...acompañándome.

A Raúl...mi amor, mi compañero, mi cómplice...mi último empujón para lograrlo...gracias por existir y estar.

Esta tesis fue aceptada por la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Educación de la Universidad de Costa Rica, como requisito parcial para optar al grado y título de Maestría Académica en Educación con énfasis en Orientación en el Área Laboral.



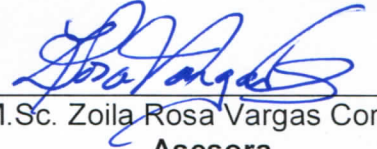
---

Dra. Mercedes Gómez Salgado  
**Representante de la Decana  
Sistema de Estudios de Posgrado**




---

Dr. Federico Li Bonilla  
**Director de Tesis**



---

M.Sc. Zoila Rosa Vargas Cordero  
**Asesora**



---

Mag. Kattia Ramírez Arce  
**Asesora**



---

M.Sc. Osvaldo Murillo Aguilar  
**Representante de la Directora  
del Programa de Posgrado en Educación**



---

Andrea Romero Brown  
**Candidata**

## TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
HOJA DE APROBACIÓN.....	iv
TABLA DE CONTENIDO.....	v
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
LISTA DE TABLAS.....	x
LISTA DE FIGURAS .....	xi
LISTA DE ILUSTRACIONES.....	xii
LISTA DE ABREVIATURAS.....	xiv
CAPÍTULO I .....	1
1.1. Introducción .....	1
1.2. Justificación .....	4
1.3. Antecedentes.....	13
1.3.1. Construcción de carrera en perfiles de emprendimiento.....	14
Antecedentes internacionales.....	14
Antecedentes nacionales.....	20
1.3.2. Emprendimiento .....	22
Antecedentes internacionales.....	23
Antecedentes nacionales.....	27
1.4. Políticas, leyes e iniciativas institucionales.....	30
1.5. Planteamiento del problema de investigación .....	33
1.5.1. Pregunta de investigación .....	36
1.5.2. Objetivo general .....	36

1.5.3. Objetivos específicos .....	36
CAPÍTULO II .....	38
2.1. Marco teórico .....	38
2.1.1. Orientación laboral .....	38
2.1.2. Teoría de la Construcción de la Carrera .....	42
2.1.3. Lo vocacional .....	47
2.1.4. Trabajo .....	50
2.1.5. Transiciones laborales .....	53
2.1.6. Emprendimiento .....	57
CAPÍTULO III .....	66
3.1. Marco Metodológico .....	66
3.1.1. Método biográfico-narrativo.....	67
3.1.2. Fuentes de información, muestreo y criterios de inclusión.....	69
3.1.3. Zona de estudio y contexto espacial .....	71
3.1.4. Inserción inicial en el escenario .....	71
3.1.5. Trabajo de campo: características y técnicas utilizadas.....	73
3.1.6. Consentimiento informado .....	78
3.1.7. Organización y análisis de la información .....	79
3.1.8. Triangulación de la información .....	82
3.1.9. Criterios de calidad de la investigación .....	82
3.1.10. Impacto de la investigación .....	83
CAPÍTULO IV .....	84
4.1. Análisis de la información.....	84
4.1.1. Categoría #1: Eventos significativos del proceso de construcción de carrera de personas profesionales que emprenden con actividades distintas a su formación universitaria. ....	87

4.1.2. Categoría #2: Motivaciones que impulsan la iniciativa de emprendimiento como una alternativa dentro de la construcción de carrera .....	98
4.1.3. Categoría #3: Significados de la trayectoria laboral en las narrativas.	116
4.1.4. Categoría #4: Aporte de la Orientación Laboral en los procesos de construcción de carrera en trayectorias laborales de emprendimiento .....	143
4.1.5. Líneas de tiempo.....	174
CAPÍTULO V .....	183
5.1. Conclusiones .....	183
5.1.1. Eventos significativos del proceso de construcción de carrera .....	183
5.1.2. Motivaciones o eventos que impulsaron el emprendimiento .....	184
5.1.3. Significados de la trayectoria laboral.....	185
5.1.4. La construcción de carrera vista desde la Orientación Laboral.....	187
REFERENCIAS.....	190
ANEXOS .....	208
1. Formulario de consentimiento informado.....	208
2. Guía de Entrevista.....	212
3. Registro fotográfico.....	219

## RESUMEN

La investigación efectuada comprende ocho historias de profesionales que emprendieron al experimentar un viraje en su trayectoria laboral y, al momento de la investigación, desarrollaban actividades distintas a su formación universitaria.

La tesis invita a reflexionar sobre el trabajo que efectúa la Orientación Laboral desde las teorías de la Construcción de Carrera y de las Transiciones Laborales, identificando líneas de acción que acercan a la población adulta que decide emprender como alternativa ante un cambio en su trayectoria.

El estudio logró caracterizar los eventos significativos del proceso de construcción de carrera; comprender las motivaciones o eventos que impulsaron el emprendimiento; se determinaron los significados que la persona le otorga a su trayectoria laboral en sus narrativas desde la construcción de carrera y se formularon elementos que justifican el aporte de la Orientación Laboral en la construcción de carrera de personas que emprenden.

En la investigación se utilizó una metodología de enfoque cualitativo con alcance interpretativo, con uso del método biográfico-narrativo. En el trabajo de campo se aplicaron entrevistas semiestructuradas que permitieron recopilar relatos de vida a través de narrativas que reconstruyen aquellos eventos significativos en la construcción de carrera.

Las principales conclusiones de la investigación determinaron que las personas entrevistadas coincidieron en un perfil personal similar. Aunque experimentaron diferentes eventos y transiciones en sus trayectorias, hubo líneas semejantes en la construcción de sus carreras, entre ellas, haber intentado ejercer su profesión. Por acontecimientos varios se desmotivaron, lo cual generó transiciones que modificaron su trayectoria, encaminada a emprender en actividades distintas a su formación inicial.

Los datos reafirman la importancia de la intervención desde la Orientación Laboral con personas que busquen el servicio. Se propone facilitar un proceso de análisis desde la construcción y reconstrucción de la identidad, tomando en cuenta las experiencias vocacionales y las transiciones de la trayectoria laboral, para poder asignarles sentido y diseñar una vida que le sea satisfactoria.

## **ABSTRACT**

This investigation includes eight stories of professionals who started their businesses when they experienced a change in their professional career, and at the time of the investigation, they carried out activities other than their higher education.

This thesis invites us to reflect on the work carried out by labor counseling from the theories of career construction and work transitions, identifying lines of action that bring the adult population that decides to start a business.

The study was able to characterize the significant events within the career construction process; understand the motivations or events that prompted the entrepreneurship, the meanings that the person gives to their narratives in their career path from the construction of a career and formulate elements that justify the contribution of labor counseling in the construction of the career of people who start a business.

In the research carried out, a methodology of qualitative approach and descriptive scope was used, via the biographical method. In the field work, semi-structured interviews were applied that allowed collecting their life stories through narratives that reconstruct those significant events in the construction of a career.

The main conclusions of the investigation determined that the people interviewed coincided in a similar personal profile since, despite experiencing different events in their trajectories, there were similar lines in the construction of their careers, such as having tried to practice their profession but demotivated by various events, which generated transitions aimed at undertaking activities other than their initial training.

The data reaffirms the importance of the labor counseling intervention with people seeking the service. It is proposed to facilitate a process of analysis from the construction and reconstruction of the identity, considering the vocational experiences and the transitions of the labor trajectory, to be able to assign meaning to them and design a life that is satisfactory for them.

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <i>Tipos de transiciones y su descripción</i> .....	54
Tabla 2. <i>Síntesis de las variables y de los recursos en las transiciones laborales según Anderson et al. (2012)</i> .....	56
Tabla 3. <i>Tipo de competencias y competencias específicas de la persona emprendedora</i> .....	64
Tabla 4. <i>Características de las personas participantes en la investigación y de sus emprendimientos</i> .....	73
Tabla 5. <i>Categorías y subcategorías de análisis establecidas para el análisis e interpretación de la información</i> .....	85
Tabla 6. <i>Códigos establecidos para identificar a las personas participantes en la investigación</i> .....	86

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. <i>Delimitación de la Gran Área Metropolitana (GAM) de Costa Rica: Zona de estudio en la que habitan y trabajan las personas informantes de la investigación ..</i>	71
Figura 2. <i>Línea de tiempo del emprendimiento Casa OM.....</i>	175
Figura 3. <i>Línea de tiempo del emprendimiento Granito de Arena.....</i>	176
Figura 4. <i>Línea de tiempo del emprendimiento Manos que Curan.....</i>	177
Figura 5. <i>Línea de tiempo del emprendimiento Nonno´s Pizzería.....</i>	178
Figura 6. <i>Línea de tiempo del emprendimiento Pixel .....</i>	179
Figura 7. <i>Línea de tiempo del emprendimiento Rosita PQ Fotografía.....</i>	180
Figura 8. <i>Línea de tiempo del emprendimiento Sugar Box .....</i>	181
Figura 9. <i>Línea de tiempo del emprendimiento Santa Tinta.....</i>	182

## LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. <i>Casa OM Estudio de Yoga: sesiones con estudiantes I</i> .....	219
Ilustración 2. <i>Casa OM Estudio de Yoga: sesiones con estudiantes II</i> .....	219
Ilustración 3. <i>Casa OM Estudio de Yoga: comedor y espacio de reuniones</i> .....	220
Ilustración 4. <i>Casa OM Estudio de Yoga: sala de estar</i> .....	220
Ilustración 5. <i>Casa OM Estudio de Yoga: publicidad en la red social Instagram I</i> ...	221
Ilustración 6. <i>Casa OM Estudio de Yoga: publicidad en la red social Instagram II</i> ..	221
Ilustración 7. <i>Casa OM Estudio de Yoga: publicidad en la red social Instagram III</i> ..	222
Ilustración 8. <i>Granito de Arena: entrada principal</i> .....	223
Ilustración 9. <i>Granito de Arena: piscina</i> .....	223
Ilustración 10. <i>Granito de Arena: exterior de la zona de yoga</i> .....	224
Ilustración 11. <i>Granito de Arena: interior de la zona de yoga</i> .....	224
Ilustración 12. <i>Manos que curan: sala de espera</i> .....	225
Ilustración 13. <i>Manos que curan: consultorio</i> .....	225
Ilustración 14. <i>Manos que curan: sala de ejercicios I</i> .....	226
Ilustración 15. <i>Manos que curan: sala de ejercicios II</i> .....	226
Ilustración 16. <i>Nonno´s Pizzería: instalaciones I</i> .....	227
Ilustración 17. <i>Nonno´s Pizzería: instalaciones II</i> .....	227
Ilustración 18. <i>Nonno´s Pizzería: empaques para el onceavo aniversario</i> .....	228
Ilustración 19. <i>Nonno´s Pizzería: publicidad en redes sociales I</i> .....	229
Ilustración 20. <i>Nonno´s Pizzería: publicidad en redes sociales II</i> .....	229
Ilustración 21. <i>Pixel: entrada principal</i> .....	230
Ilustración 22. <i>Pixel: área de trabajo y sala de espera</i> .....	230
Ilustración 23. <i>Pixel: oficina de principal</i> .....	231
Ilustración 24. <i>Pixel: nota periodística publicada en la Revista Estilo Ejecutivo</i> .....	231
Ilustración 25. <i>Pixel: publicidad en la red social Instagram I</i> .....	232
Ilustración 26. <i>Pixel: publicidad en la red social Instagram II</i> .....	232
Ilustración 27. <i>Rosita PQ Fotografía: publicidad de redes sociales I</i> .....	233
Ilustración 28. <i>Rosita PQ Fotografía: publicidad de redes sociales II</i> .....	233
Ilustración 29. <i>Rosita PQ Fotografía: publicidad de productos en redes sociales I</i> ..	234
Ilustración 30. <i>Rosita PQ Fotografía: publicidad de productos en redes sociales II</i>	235

Ilustración 31. <i>Sugar Box: equipo de cocina I</i> .....	236
Ilustración 32. <i>Sugar Box: equipo de cocina II</i> .....	236
Ilustración 33. <i>Sugar Box: productos publicitados en redes sociales I</i> .....	237
Ilustración 34. <i>Sugar Box: productos publicitados en redes sociales II</i> .....	237
Ilustración 35. <i>Sugar Box: productos publicitados en redes sociales III</i> .....	238
Ilustración 36. <i>Sugar Box: productos publicitados en redes sociales IV</i> .....	238
Ilustración 37. <i>Santa Tinta: fachada del local</i> .....	239
Ilustración 38. <i>Santa Tinta: desarrollo de la primera entrevista</i> .....	239
Ilustración 39. <i>Santa Tinta: área de trabajo</i> .....	240
Ilustración 40. <i>Santa Tinta: interacción de clientes</i> .....	240
Ilustración 41. <i>Santa Tinta: imágenes promocionales en la red social Instagram I</i> .	241
Ilustración 42. <i>Santa Tinta: imágenes promocionales en la red social Instagram II</i>	241
Ilustración 43. <i>Santa Tinta: imágenes promocionales en la red social Instagram III</i>	242

## LISTA DE ABREVIATURAS

<b>ACNUR</b>	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
<b>AUGE</b>	Agencia Universitaria para la Gestión del Emprendimiento, UCR
<b>CEC</b>	Comité Ético Científico de la UCR
<b>CIDREB</b>	Centro de Información, Documentación y Recursos Bibliográficos de la UNED
<b>CINTERFOR</b>	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
<b>CONAPE</b>	Comisión Nacional de Préstamos para Educación
<b>CONARE</b>	Consejo Nacional de Rectores
<b>COVID-19</b>	Enfermedad provocada por el coronavirus SARS-CoV-2
<b>Dialnet</b>	Plataforma de Difusión de Alertas en la Red
<b>GAM</b>	Gran Área Metropolitana
<b>GEM</b>	<i>Global Entrepreneurship Monitor</i>
<b>H1CZ</b>	Informante 1 hombre - Estudio de tatuajes y perforaciones - Santa Tinta
<b>H2L</b>	Informante 2 hombre - Agencia de publicidad - Pixel
<b>H3J</b>	Informante 3 hombre - Restaurante-pizzería - Nonno's Pizzería
<b>H4E</b>	Informante 4 hombre - Fusión de técnicas y terapias alternativas - Manos que curan
<b>INA</b>	Instituto Nacional de Aprendizaje
<b>INEC</b>	Instituto Nacional de Estadística y Censos
<b>INVU</b>	Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo
<b>Kérwá</b>	Repositorio <i>Kérwá</i>

<b>M1RF</b>	Informante 1 mujer - Fotografía, producción audiovisual, diseño gráfico y terapias holísticas - Rosita PQ Fotografía
<b>M2RY</b>	Informante 2 mujer - Estudio de Yoga, masaje infantil y Ceremonias de Paso - Casa OM CR
<b>M3MA</b>	Informante 3 mujer - Pastelería - <i>Sugar Box</i>
<b>M4S</b>	Informante 4 mujer - Estudio de Yoga y natación - Granito de Arena
<b>MEIC</b>	Ministerio de Economía, Industria y Comercio
<b>MEP</b>	Ministerio de Educación Pública
<b>MIPYMES</b>	Micro, pequeñas y medianas empresas
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>OLAP</b>	Observatorio Laboral de Profesiones
<b>OMiPYME</b>	Observatorio de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, UNED
<b>PEN</b>	Programa Estado de la Nación
<b>PROJOVEM</b>	Programa Jóvenes Empresarios, UNED
<b>PYME</b>	Pequeña y mediana empresa
<b>Redalyc</b>	Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
<b>SciELO</b>	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
<b>SIBDI</b>	Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información de la UCR
<b>TCU</b>	Trabajo Comunal Universitario
<b>TEC</b>	Tecnológico de Costa Rica
<b>TPB</b>	Teoría del comportamiento planificado
<b>UCACIS</b>	Universidad Centroamericana de Ciencias Sociales

<b>UCR</b>	Universidad de Costa Rica
<b>UNA</b>	Universidad Nacional
<b>UNED</b>	Universidad Estatal a Distancia
<b>UNED</b>	Universidad Nacional de Educación a Distancia de España
<b>UTN</b>	Universidad Técnica Nacional

## CAPÍTULO I

### 1.1. Introducción

Analizar elementos en la construcción y reconstrucción de la identidad social, vocacional y profesional de quienes visualizan en sus trayectorias el emprendimiento como una opción de trabajo, se vuelve fundamental al contemplar la construcción de carrera y las transiciones laborales.

En este sentido, la investigadora plantea un estudio respecto a la construcción de carrera en personas profesionales que emprenden en actividades distintas a su formación universitaria en la Gran Área Metropolitana (GAM) de Costa Rica. A su vez, se identifican líneas de acción que acerquen a la población adulta que decide emprender y construir carreras diferentes a su formación universitaria inicial.

Debido a esto, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué caracteriza al proceso de construcción de carrera en un grupo de personas profesionales que desarrollan emprendimientos con actividades distintas a su formación universitaria en la Gran Área Metropolitana (GAM)?

Fue de particular interés analizar la construcción de carrera desde la Orientación Laboral y con una perspectiva procesual, es decir, observar más allá de un momento dado sino concebirlo como un proceso en el cual inciden diferentes factores: lo familiar, la trayectoria educativa, lo vocacional, la elección de carrera, las transiciones laborales y otros eventos significativos en la trayectoria vital de las personas.

El esfuerzo consistió en conocer, desde la Orientación Laboral, cómo estos aspectos inciden y se relacionan entre sí en la construcción de carrera que realizan las personas que emprenden, con la finalidad de generar líneas que fortalezcan el quehacer de nuestra profesión.

Para dar respuesta a la pregunta y objetivos de investigación, se desarrolló un estudio de enfoque cualitativo con alcance interpretativo y uso del método biográfico-narrativo. Las personas participantes se seleccionaron mediante una muestra

cualitativa por conveniencia, misma que contempló un conjunto de criterios de inclusión que se especifican en el Marco Metodológico.

En la investigación participaron ocho personas emprendedoras y, para dar mayor heterogeneidad al estudio, se trabajó con cuatro hombres y cuatro mujeres, con quienes se desarrolló la técnica de la entrevista semiestructurada. La información recolectada permitió analizar las transiciones en su trayectoria de vida para sustentar analíticamente los factores relacionados con la construcción de carrera en perfiles de emprendimiento.

En la redacción del problema de estudio, la formulación de las categorías analíticas y en el análisis de la información, se tuvo como marco de referencia la Orientación Laboral, las teorías de Construcción de Carrera y de las Transiciones y el constructo teórico de lo vocacional.

Durante las fases de análisis y construcción de conclusiones y, con la capacidad comprensiva que brindan los fundamentos teóricos, se discutieron los eventos significativos en la construcción de carrera, por ejemplo, las relaciones familiares y afectivas, la trayectoria educativa y las motivaciones que impulsaron la iniciativa de emprender como una alternativa distinta a la formación universitaria inicial. Para ello, se prestó atención a los apoyos y/o conflictos con la familia y otras personas significativas durante la toma de decisiones, los puntos de ruptura y momentos decisivos. Por el tipo de investigación desarrollada, se dio centralidad a las narrativas y significados que se construyen alrededor de la trayectoria laboral, la transición al emprendimiento, la adaptabilidad a la carrera y la auto percepción respecto al proceso de emprender.

Por otra parte, se abordaron los elementos justificantes que ayudan a comprender el aporte de la Orientación Laboral en la construcción de carrera entre personas con perfiles de emprendimiento y la capacidad de la disciplina para brindar servicios de atención profesional en estos casos. Con tal objeto, se analizaron la vocación, la elección de carrera y el significado que se le asigna al trabajo y al emprendimiento.

La investigación advirtió que las ocho personas entrevistadas intentaron ejercer su profesión mientras cursaban las últimas asignaturas de sus planes de estudio, en las prácticas de grado o al graduarse, pero se desmotivaron por diferentes razones, entre ellas: procesos exigidos por la universidad en la que estudiaban, por no encontrar empleo, por condiciones de salud, discriminación por su orientación sexual, por decidir formar una familia o por sentir que su formación o su ejercicio no les satisfacía. En los diferentes casos, estas situaciones les encaminaron a emprender en actividades distintas a su formación inicial.

En otras palabras, el proceso de construcción de carrera del grupo de personas profesionales que desarrollaron emprendimientos con actividades distintas a su formación universitaria se describe como una trayectoria educativa con un recorrido lineal en la formación académica. En los últimos años de educación superior o posterior a su graduación, experimentan una serie de eventos que resultan en transiciones y esto genera un viraje en la trayectoria laboral. Este desvío les concede resignificar los acontecimientos experimentados y recurrir al emprendimiento como una opción laboral diferente a su formación profesional. El emprender les resultó satisfactorio al trascender y reconstruir elementos de su identidad social, vocacional y profesional.

Las ocho trayectorias educativas se vieron marcadas por eventos significativos que generaron preguntas durante la conformación de su identidad vocacional, posteriormente los cambios de vida a nivel personal y familiar, salir del país, formar una familia, el deseo por aprender cosas nuevas, innovar, crear, desarrollar habilidades y someterse a nuevas experiencias resultó ser atractivo y fuente de motivación para emprender.

Entre las conclusiones, se destaca que a pesar de las dificultades que enfrentaron en sus procesos de construcción de carrera, ya sean estas de orden material, emocional, subjetivo, o en las relaciones interpersonales con personas significativas, el grupo de participantes contó con los suficientes capitales culturales y sociales para hacer prevalecer su interés de desarrollar aquello a lo cual su vocación les llamaba.

Los hallazgos principales develaron que la trayectoria laboral de las ocho personas participantes se caracterizó por elementos sustantivos que adquirieron significado en sus narraciones, por ejemplo, las ocho coinciden en que la pasión debe motivar la acción de emprender, que el tiempo es el bien máspreciado que poseen y que el trabajo y el espacio en el que desarrollan sus emprendimientos, les representa libertad, amor, servicio y oportunidad de trascender como profesionales.

En las otras secciones de este Capítulo I se desarrollan la justificación y los antecedentes, para arribar al planteamiento del problema, la pregunta y objetivos de investigación. En el Capítulo II se ubica el Marco Teórico, mientras en el tercer Capítulo el Marco Metodológico. En el Capítulo IV se desarrolla el análisis de la información para, finalmente, en el Capítulo V, dar espacio a las principales conclusiones.

## **1.2. Justificación**

Ante un panorama como el presente, donde el mundo del trabajo se cimienta en la globalización de la economía y las estructuras laborales se hacen cada vez más flexibles, inciertas y precarias, resulta fundamental analizar el ejercicio de la Orientación Laboral y caracterizar el entorno socio-ocupacional en el que se orienta a la persona adulta, la cual logra generar y aprovechar las oportunidades del contexto así como sus recursos personales con el objetivo de potenciar su empleabilidad y beneficiar su realización (Murillo Aguilar, 2022a).

La Orientación es una disciplina que abarca la trayectoria laboral de la persona adulta en un proceso continuo de acompañamiento a las transiciones laborales, busca el desarrollo de competencias de índole personal, social o de empleabilidad, para facilitar el reconocimiento de recursos internos y del contexto, con la finalidad de contribuir a la toma de decisiones que permitan a la persona afrontar las situaciones de empleo en forma favorable.

Al respecto, para Rodríguez Moreno (1998), la persona que le da dirección a su carrera desde el desarrollo profesional, debe saber planificar y organizar sus actividades, tener interés por su formación constante, explorar y evaluar sus recursos y habilidades y tener seguridad al emplear las estrategias que le van dando resultados.

Como consecuencia, su empleabilidad y la seguridad del trabajo dependerán de la construcción de destrezas y del cómo ofrecerlas al mercado laboral.

Según las características particulares de las personas, la Orientación favorece el desarrollo de habilidades para la vida, procurando que éstas logren corresponder con el contexto y visualicen los retos como oportunidades de crecimiento.

En este sentido, la investigadora se planteó la necesidad de estudiar el proceso de construcción de carrera de quienes emprenden, para comprender sus motivaciones y los eventos significativos que impulsaron el emprendimiento, al tiempo de determinar los significados que les otorgaron a las narrativas de su trayectoria. Con esto, se buscó formular elementos que justifiquen el aporte de la Orientación Laboral en la construcción de carrera en perfiles de emprendimiento.

Sánchez-García (2003) afirma que "...las personas necesitan Orientación para realizar sus transiciones con éxito, existiendo ciertos momentos críticos comunes a la mayor parte de ellas, pero también, muchos otros que son individuales e imprevisibles a lo largo de su vida" (p. 244). El emprender conlleva una serie de transiciones, decisiones y planeamientos de vida que es necesario explorar para establecer una relación entre los emprendimientos que se desarrollan, la figura del emprendedor como persona y el acompañamiento desde la Orientación Laboral.

En este mismo orden de ideas, Suárez-Ortega et al. (2014) plantean como reto de investigación el desarrollar acciones formativas para que el empleo sea posible, e indican que es importante "(...) ayudar a explorar y desarrollar todo el abanico de competencias de gestión de la carrera, para favorecer la integración sociolaboral y el desarrollo personal" (p. 11.). Posteriormente, agregan que en este proceso de análisis es necesario tomar en cuenta lo referido a las actitudes y los aspectos que motivan las decisiones siendo ambas necesarias para lograr posicionarse "respecto al empleo, por lo que el proceso de empoderamiento profesional "pasa por diseñar y gestionar exitosamente la propia carrera emprendedora" (p.12).

Costa Rica ha mostrado un interés por las actividades de emprendimiento y, con esto, diversas instituciones apoyan y fomentan el emprender como una nueva alternativa en el mundo laboral (Lebendiker Fainstein et al., 2015). Dentro de estas

instituciones se puede ubicar a los bancos estatales y privados; los parques tecnológicos que poseen incubadoras de negocios, algunos programas a nivel privado e instituciones estatales como el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), órgano rector encargado de promover la política pública respecto al tema y de apoyar estas iniciativas.

Además de las instituciones supra citadas, las cinco universidades públicas incluidas en el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) ofrecen programas para emprendedores a estudiantes, docentes y comunidades en general. El “Estudio Global sobre el Espíritu Emprendedor Estudiantil Universitario” en sus resultados para Costa Rica, indica que:

El espíritu emprendedor en las personas que cursan estudios universitarios posee (...) el potencial de servir como fuente de innovación, transferencia de conocimiento y rejuvenecimiento del tejido empresarial de una región. Las universidades son un caldo de cultivo excepcional para el surgimiento de emprendimientos innovadores que ayuden a mejorar la competitividad y con ello el bienestar de una sociedad (Leiva-Bonilla et al., 2021, p. 3)

Como parte de la iniciativa *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) en Costa Rica se desarrolló una encuesta a personas expertas, en la cual, los indicadores respondían a la visualización sobre las oportunidades, las capacidades, el temor al fracaso y el propósito de iniciar una empresa.

Poco más de un tercio de las personas entrevistadas (36,3%) indicaron que el miedo al fracaso es uno de los factores con incidencia en el proceso de emprender. A su vez, señalaron que la cultura no fomenta el tomar riesgos y que el temor a fracasar puede ser consecuencia de las barreras propias del contexto costarricense, por ejemplo, un mercado limitado que puede generar negocios no rentables, o bien, problemas de financiamiento (Lebendiker Fainstein et al., 2015).

Al respecto, a pesar de los temores y las limitaciones que pueda imponer el contexto, el desarrollo de emprendimientos es una opción que visualizan las personas universitarias como alternativa en sus procesos de construcción de carrera.

Leiva-Bonilla et al. (2021) indican que aproximadamente una quinta parte (21,1%) de los estudiantes universitarios tienen interés de emprender una vez hayan concluido sus estudios universitarios, cifra que se duplicó desde 2018, cuando este porcentaje fue un poco mayor a una décima parte de las personas consultadas (11,8%). Además, el porcentaje actual para Costa Rica es superior al identificado a nivel global (17,8%).

En el mismo informe se diferencia entre quienes pueden catalogarse como personas emprendedoras nacientes y activas. Respecto a las primeras, indican que el “21,7% [...] están realizando acciones concretas para lanzar su propia empresa” (p. 7), porcentaje que también incrementó desde 2018 (29,1%). En cuanto a las segundas, señalan que el “14,6% de las personas [ya] están operando su propia empresa” (p. 8).

Por su parte, las investigaciones del Observatorio Laboral de Profesiones (OLAP) del CONARE, indican que de las personas graduadas de las universidades costarricenses entre 2014 y 2016, la décima parte trabaja en forma independiente y, de ellas, aproximadamente una de cada cuatro optó por esta alternativa laboral porque desear emprender y, en igual proporción, porque buscaba tener libertad al trabajar (Corrales Bolívar et al., 2020).

Los trabajos de Corrales Bolívar et al. (2020) y Leiva-Bonilla et al. (2021) no diferencian si las personas universitarias tienen interés de emprender o emprendieron en una actividad distinta a su formación profesional, como es el caso del problema que se planteó para esta investigación, pero sí muestran la importancia que tiene esta alternativa de construcción de carrera entre las personas universitarias.

En este sentido, es necesario que desde la Orientación Laboral se asuman perspectivas que logren integrar estos cambios para contribuir con las personas en dicho proceso, en tanto, el emprender un nuevo proyecto implica una transformación, cambios en los roles y en la rutina laboral y personal, lo que implica también modificaciones importantes en la vida de las personas.

Para Murillo Aguilar (2022a) una de las tareas fundamentales de la Orientación en los espacios de trabajo es “centrar su intervención en las transiciones y cómo la persona orientada con sus recursos puede hacer frente a estas” (p. 98). De esta forma,

la presente investigación planteó el acercamiento desde la Orientación Laboral a las transiciones que asumen las personas que emprenden, ello desde las teorías de Construcción de Carrera y de las Transiciones laborales.

La profesión de Orientación se interesa en comprender y favorecer los procesos del desarrollo de las personas a lo largo de su trayectoria vital. En este sentido, se acompaña a la persona que emprende retomando sus motivaciones e intereses ante la acción de emprender, así como analizar los eventos significativos como parte del proceso de construcción de carrera y los significados que se otorgan a las narrativas de su trayectoria.

Brenes et al. (2009) en lo referente a la generación de competencias empresariales en el sistema educativo, señalan que las universidades tienden a "...enfocarse mayoritariamente en la planificación, mediante la escritura de planes de negocios, dejando por fuera otras competencias emprendedoras muy importantes (creatividad, tolerancia al riesgo, negociación, trabajo en equipo, etcétera)" (p. 28).

Es precisamente la formación en habilidades para el emprendimiento y la importancia dada a esta alternativa laboral, uno de los aspectos que las investigaciones del OLAP del CONARE identifican como factor significativo respecto a la evaluación que las personas graduadas realizan en cuanto a la satisfacción con la carrera cursada y la calidad de la misma.

Según esta investigación, aproximadamente nueve de cada diez personas graduadas se encuentran trabajando, ocho como asalariados y uno de forma independiente; quienes manifiestan que la satisfacción más alta corresponde a ser su propio jefe y la más baja al salario recibido (Corrales Bolívar et al., 2020).

En esta dirección, es posible argumentar que una persona profesional en Orientación Laboral puede ser parte fundamental de los equipos de trabajo en programas de emprendimiento e incubación de negocios aportando desde sus servicios profesionales, el desarrollo de competencias como las señaladas, con el objeto de guiar a la persona emprendedora en el fortalecimiento de su autoconfianza.

Según la literatura y los antecedentes consultados, mismos que se detallarán en secciones y capítulos siguientes, el estudio de la construcción de carrera y de las

transiciones laborales en perfiles de emprendimiento es un tema que gana cada vez más importancia y es relevante en Estados Unidos y España, donde se han publicado diversos resultados de investigación al respecto (Dyer, 1995; Rae, 2005; van Gelderen et al., 2008; do Céu Teveira y Rodríguez-Moreno, 2010; Figuera Gazo, 2013; Suárez-Ortega et al., 2014; Figuera Gazo et al., 2015; Samydevan et al., 2015; Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2017; Palomares-Montero et al., 2019; Suárez-Ortega et al., 2020; Arraiz-Pérez et al., 2020).

De igual forma, en Costa Rica, han surgido esfuerzos para comprender la construcción de carrera, las trayectorias laborales y el papel de la empleabilidad (Murillo Aguilar, 2015; Navarro-Bulgarelli, 2021; Cordero Miranda et al., 2022; Murillo Aguilar, 2022a, 2022b; Navarro-Bulgarelli, 2022; Pacheco-Calderón et al., 2022).

No obstante, personas expertas indican que a pesar del “elevado interés por parte de las instituciones públicas en esta temática, son escasas las investigaciones en materia de autoempleo y emprendimiento universitario en Costa Rica” (Li Bonilla et al., 2020, p. 4).

Al tener en cuenta el conjunto de argumentos dados hasta este punto, resulta evidente la necesidad de investigar respecto a las formas en que se desarrolla el proceso de construcción de carrera en personas que emprenden en nuestro país, centrando el interés en las que finalizaron sus estudios universitarios y no ejercieron, si no que eligieron establecer un emprendimiento con actividades distintas a su formación profesional.

La presente investigación es un esfuerzo innovador en el desarrollo de estudios que logren revelar la importancia del tema y aporta insumos para el ejercicio profesional. Como resultado del análisis de la situación de las personas que emprenden y sus características, se apunta el aporte de la Orientación Laboral y los alcances de ésta en los procesos de construcción de la carrera en perfiles emprendedores.

El tema del emprendimiento es significativo para la sociedad en general y para el desarrollo laboral y económico, ya que ha surgido como propuesta frente a las crisis económicas que, en forma recurrente, enfrentan las economías nacionales e

internacionales (Cantón Castillo et al., 2012; Li Bonilla et al., 2020), lo cual induce a determinadas personas a crear, innovar y generar otras oportunidades de empleo asumiendo cierto nivel de riesgo.

El informe del Estado de la Nación de 2016 señala que “... uno de los pilares fundamentales del desarrollo humano es el acceso a un ingreso que les permita a las personas -y sus familias- satisfacer un conjunto de necesidades básicas para vivir con dignidad” (PEN, 2016, p. 104).

Este pilar está directamente condicionado por el mercado de trabajo y el desempleo. Según cifras de la Encuesta Continua de Empleo, del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), para el III trimestre de 2022, en Costa Rica se enfrentaba un 12% de desempleo a nivel nacional (297000 personas desempleadas), de los cuales 131000 eran hombres (8.9%) y 165000 mujeres (16,5%) (INEC, 2022).

Por su parte, OIT (2022) proyecta que en la región Latinoamérica el empleo crecerá solamente en un 0,9 % durante 2023 (poco menos de 3 millones de nuevos puestos de trabajo) y en alrededor de 1,4 % en 2024.

Aunado a lo anterior, en la población desempleada se contabilizan 80 mil personas en el grupo de edad de los 25 a los 34 años, de los cuales 38 mil son hombres y 42 mil son mujeres (INEC, 2022).

En este contexto, es comprensible que la temática del emprendimiento se encuentre en auge y se considere una alternativa de participación en el mercado de trabajo, al resultar inciertas las capacidades de las economías para recuperar las tasas de empleo observadas en décadas anteriores (Li Bonilla et al., 2020).

Para Cantón Castillo et al. (2012), “la globalización, la competencia por los mercados internacionales y el avance tecnológico están ocasionando profundos cambios en la sociedad y la economía, [siendo] claro que la creación de empresas es uno de los principales motores de la generación de empleo” (p.3). Dichos autores afirman que las formas y las relaciones de trabajo están cambiando. Ubican como ejemplos el descenso del empleo público y la subcontratación por parte de las grandes organizaciones la promoción de iniciativas y empresas, para afirmar que “...aparecen soluciones como son el desempeño simultáneo de varias actividades profesionales o

la actividad profesional independiente” (p. 3), idea que fundamenta la importancia del emprendimiento para la sociedad y su economía.

En la actualidad, la alternativa del emprendimiento se fomenta por medio de organizaciones y agencias de apoyo, charlas, ferias, talleres y eventos, en los que las universidades públicas y privadas tienen participación. Al respecto, pueden citarse los esfuerzos de la UCR con la Agencia Universitaria para la Gestión del Emprendimiento (AUGE), de la UNED mediante el Observatorio de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (OMiPYME), el Tecnológico de Costa Rica (TEC) con el Tec Emprende Lab y Parque Tec que es su incubadora y potenciadora de negocios, la Universidad Nacional (UNA) con UNA Emprendedores, que gestiona la innovación y el emprendimiento y el Centro de Incubación de Empresas de Base Tecnológica de la Universidad Técnica Nacional.

Sumado al hecho de que el emprendimiento es un tema de interés en la coyuntura actual, la presente investigación aporta un precedente para la Orientación Laboral, al retomar la construcción de la carrera desde las trayectorias laborales de emprendimiento.

Según Arraiz Pérez y Sabirón Sierra (2009), en un contexto complejo y sumido en crisis económicas que se acompañan de contradicciones personales y culturales, la Orientación recupera un papel protagónico en la “...triada educación, orientación y empleo” (p.25). Las personas autoras parten del supuesto de que los sujetos son capaces de autogestionar sus decisiones y complementar su proyecto de vida con el trabajo. Asimismo, exponen que la Orientación a lo largo de la vida motiva a las personas hacia una participación autónoma y activa en los procesos decisionales vinculados con el acceso al trabajo.

Con esto, se genera una relación directa con esta investigación, desde donde se aborda cómo se construye la carrera en las trayectorias laborales de las personas emprendedoras, quienes buscan el acceso a la igualdad de oportunidades y satisfacción personal y laboral en actividades distintas a su formación profesional.

La Orientación, al ser una profesión de ayuda que abarca todo el ciclo vital, puede acompañar las trayectorias y transiciones laborales de la persona adulta que

emprende. Por lo anterior, se debe garantizar el derecho de atención de esta población dentro y fuera del mundo del trabajo, para así contribuir en forma favorable a la toma de decisiones al afrontar situaciones en relación con el empleo.

El emprendimiento es considerado por quienes logran vivenciarlo como una alternativa ante los problemas socioeconómicos actuales al propiciar el acceso a mayores oportunidades y a la satisfacción de necesidades materiales y emocionales.

Segura Mora y Soto González (2008) afirman que el emprendimiento ha adquirido importancia, al igual que las acciones encausadas a apoyar las iniciativas emprendedoras. Desde hace más de dos décadas y en distintos países, dicha alternativa laboral se ha promovido como fuente generadora de empleos y de un mayor crecimiento económico.

En la mayoría de los cursos, procesos de emprendimiento, o desarrollo de empresas, se acompaña a la persona en el progreso de su idea de negocio, se revisa tramitología, se apoya el financiamiento y este se pone al servicio de las incubadoras o aceleradoras. Asimismo, se les enseña a proteger la idea innovadora, se trabajan con gestores de innovación y se brinda apoyo en habilidades gerenciales, creación de redes empresariales, planes de negocios, entre otros aspectos. Sin embargo, la parte humana -donde podría intervenir la Orientación- se deja de lado.

En algunos casos, dentro de los programas de emprendimiento se llama Desarrollo Humano al área donde trabajan con la persona emprendedora atendiendo sus sentimientos y emociones. Pero ¿qué será lo que realmente se está entendiendo por este concepto?; ¿cómo lo trabajan?; ¿cuál es el enfoque?; ¿qué se toma en cuenta?

La Orientación Laboral puede aportar en estos procesos al abrir espacios para una atención integral, tomando en cuenta las dimensiones del ser humano y su desarrollo y, específicamente, contribuir con la construcción de la carrera y las transiciones laborales en perfiles de emprendimiento.

Este es uno de los motivos más relevantes por los que surge la presente investigación, es decir, ante la necesidad de asignarle un papel protagónico a la Orientación Laboral en el campo del emprendimiento como alternativa de empleo.

Tras la argumentación dada, se planteó el siguiente tema de investigación:

**Análisis de la construcción de carrera en un grupo de personas profesionales que desarrollan emprendimientos con actividades distintas a su formación universitaria en la Gran Área Metropolitana (GAM).**

### **1.3. Antecedentes**

En el artículo: “Lineamientos para diseñar un estado de la cuestión en investigación educativa”, se cita a Armando Zubizarreta para indicar que este apartado “...consiste en una presentación completa, sistemática, objetiva e imparcial y, a la vez, suficientemente abreviada y clara de todos los principales resultados existentes en las investigaciones acerca de un problema o tema en cualquier rama del conocimiento” (1986, p. 63, como se citó en Esquivel Corella, 2013, p. 67).

Luego de discutir entre esta y otras conceptualizaciones, el mismo autor del artículo propone que la construcción de los antecedentes significa un “...análisis crítico de un acervo de conocimiento impelido especialmente por la investigación existente alrededor del objeto de estudio, lo que a su vez propicia articularlo con una argumentación que se entreteja con los intereses de quien diseña la pesquisa” (Esquivel Corella, 2013, p. 68).

En este sentido, el apartado identifica y analiza aquellos antecedentes de investigación relevantes en la construcción del problema de investigación. Se organizó conforme las principales temáticas: la construcción de carrera en perfiles de emprendimiento y el emprendimiento por sí mismo. Dentro de estas, se exponen conforme a su pertenencia geográfica en dos grandes categorías: antecedentes internacionales y antecedentes nacionales.

Las búsquedas se realizaron en las plataformas disponibles en el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información (SIBDI) de la UCR, en el Centro de Información, Documentación y Recursos Bibliográficos (CIDREB) de la UNED, así como en bases de datos de texto completo (SciELO, Redalyc, Dialnet), repositorios (*Kérwá*) y en revistas académicas vinculadas con la Orientación (por ejemplo, Revista Costarricense de Orientación).

### **1.3.1. Construcción de carrera en perfiles de emprendimiento**

#### **Antecedentes internacionales**

En cuanto al tema de la construcción de carrera en personas emprendedoras, en Europa y, principalmente en España, se han escrito artículos científicos significativos para esta investigación.

En el artículo titulado: “La gestión personal de la carrera y el papel de la orientación profesional. Teoría, práctica y aportaciones empíricas” (2010), escrito por do Céu Teveira y Rodríguez-Moreno, se discute respecto al concepto de gestión de la carrera en las personas adultas y la importancia del mismo en la empleabilidad; así como el papel de la Orientación en el favorecimiento de la gestión personal de la carrera.

Las autoras do Céu Teveira y Rodríguez-Moreno (2010), plantean que para la Psicología Vocacional y la Orientación “la preocupación por el desarrollo profesional de las personas adultas es una constante” por lo que sugieren que se hagan “intervenciones que contribuyan a ayudarles a incorporarse de una manera efectiva al mercado de trabajo” (p. 336). Tanto a nivel académico como laboral la gestión de la carrera es sustantiva razón por la cual está presente en los procesos del desarrollo de la carrera profesional.

Suárez-Ortega y Padilla-Carmona de la Universidad de Sevilla y Sánchez-García de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de España, publican el artículo “Aprender a diseñar la carrera profesional y a gestionar el talento emprendedor como vías para evitar la exclusión sociolaboral” (2014) el cual es un insumo pertinente para esta tesis al presentar el emprendimiento como una opción para las personas vulnerables ante la crisis económica y la inestabilidad del mundo del trabajo ya que algunas experimenten un empoderamiento a nivel económico y social para salir del desempleo o de la inestabilidad al buscar “...fórmulas creativas que permitan rediseñar nuevas ideas laborales que pervivan y proliferen” (p. 2).

Además, las autoras hacen referencia a las motivaciones, estímulos y necesidades del emprendedor que, aunadas a “factores político-institucionales y a los condicionantes generales del contexto y del mercado laboral (...) facilitan o dificultan

el desarrollo de competencias de carrera que favorecen el éxito de la puesta en marcha de un proyecto emprendedor” (p. 2) y que, dichas competencias, se diversifican a lo largo de la vida, dependiendo del contexto y circunstancias de las personas que emprenden, lo que posibilita de que puedan ser enseñadas y aprendidas a través de la trayectoria vital (Suárez-Ortega et al., 2014).

Por último, las investigadoras se refieren a la idea de que las perspectivas más actuales en cuanto al estudio del emprendimiento se apegan a enfoques de carácter más cognitivo, que al mismo tiempo se enlazan con los “factores de éxito del emprendimiento al destacar la dimensión individual de la persona centrándose en los motivos y decisiones que la llevan a emprender” (p. 4).

Esto ratifica el interés de esta tesis, que investigó sobre las motivaciones y decisiones para concretar trayectorias laborales de emprendimiento, en las que confluyen los conocimientos específicos y profundos sobre un tema, la gestión empresarial y las competencias de gestión de carrera profesional que son “...menos técnicas y se enlazan con aspectos motivacionales y con la capacidad de toma de decisiones” (Suárez-Ortega et al., 2014, p. 6).

Por otra parte, Suárez-Ortega et al. (2015) en el capítulo “Orientación para la construcción de la carrera profesional desde perfiles de emprendimiento” muestra los resultados de una investigación con componentes cuantitativos y cualitativos, en cuya última fase se realiza una propuesta de intervención desde la Orientación para promover la gestión del talento emprendedor conforme a diferentes perfiles de emprendimiento, los factores que motivaron el emprender y los requerimientos de formación en esta área.

El planteamiento de las autoras que resulta relevante en esta tesis es que “...la situación actual del mercado laboral obliga a los ciudadanos y ciudadanas a cambiar de formas de pensar frente a las posibilidades de empleo y optar por vías alternativas a las tradicionalmente consideradas” (2015, p. 514). Con esto, presentan al emprendimiento como una respuesta positiva frente a la inestabilidad laboral que viven algunas empresas y profesionales.

Otra idea importante es que resulta insuficiente fomentar el auto empleo o el emprendimiento, mientras se deje de recurrir a un enfoque educativo / formativo que posibilite a las personas en transición al emprendimiento "...forjar sus proyectos desde trayectorias profesionales y personales sólidas" (Suárez-Ortega et al., 2015, p. 516).

La idea anterior les motiva a investigar sobre los factores motivacionales entre las personas emprendedoras y analizar cómo gestan sus proyectos de emprendimiento, su talento y cuáles factores les permiten "...desarrollar una idea empresarial en consonancia con su proyecto profesional y vital" (Suárez-Ortega et al., 2015, p. 516).

Los planteamientos de las autoras supra citadas guiaron esta investigación, en tanto, se buscó comprender las motivaciones de las persona que emprenden en actividades distintas a su formación profesional para analizar el proceso de construcción de carrera desde la Orientación Laboral.

Sánchez-García y Suárez-Ortega en su artículo "Diseño y validación de un instrumento de evaluación de competencias para la gestión de la carrera emprendedora" (2017), incluyeron dos escalas para evaluar "las competencias emprendedoras y las competencias generales de gestión de la carrera" (p. 109), mismas que aplicaron entre empresarios consolidados y emprendedores en transición. El estudio tuvo un aporte importante en cuanto a la creación de un "instrumento de evaluación con criterios fiables a la hora de diagnosticar las necesidades de las personas emprendedoras" (p. 121). Asimismo, rescataron las competencias de "autoeficacia y proactividad; asertividad y control emocional; estilo de liderazgo y afrontamiento de riesgos y dificultades" (p. 119) donde, por ejemplo, la "propensión al cambio, la innovación y la iniciativa, persistencia, flexibilidad [y] previsión de necesidades" (p.117), influyen directamente en el compromiso con su emprendimiento, para concluir que, entre más confianza tenga la persona en sus capacidades y recursos propios, tendrá una mejor planificación y desarrollo de su emprendimiento (Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2017).

Palomares-Montero et al. (2019) en su artículo "Formación y Orientación para el emprendimiento. Lo que dicen la Bibliometría y los emprendedores noveles",

promovió el análisis del papel de la Orientación frente al emprendimiento y, con esto, comprender la reflexión de las motivaciones por las cuales las personas emprenden. Las autoras hacen notar el hecho de que ante:

la escasez de oportunidades laborales y de redefinición del sentido y el significado del trabajo, muchas personas consideran la opción del autoempleo como alternativa al desempleo y la precariedad laboral. Sin embargo, informes oficiales muestran altas tasas de abandono de los proyectos empresariales en sus primeros años (p. 131).

Frente a esto, desde la Orientación invitan a diseñar propuestas desde una visión integral que motiven el emprendimiento.

Arráiz-Pérez et al. (2020), publican el artículo “Personas Emprendedoras: Vidas Ejemplares y Claves Educativas para la Reorientación de la Carrera” en el cual afirman que en una sociedad impactada por un modelo económico neoliberal aunado a las crisis de empleo y la conmoción ante pandemia por la COVID-19, el “emprender se convierte en una opción posible y meritoria para mantenerse activo y obtener recursos para hacer sostenible la vida” (p. 3). Su estudio, basado en el método biográfico-narrativo contó con la participación de 12 informantes, a quienes se les consultó sobre el desarrollo de la carrera emprendedora. El interés fue analizar las trayectorias profesionales de las personas emprendedoras, además de sus procesos de transición al emprendimiento, para acercarse a su construcción identitaria.

Los resultados destacan las características de los “trazados vitales (educativos, profesionales y personales) y claves para la conformación de procesos emprendedores”. Por otra parte, aseguran que “el emprendimiento es un fenómeno intrínseco a los procesos de construcción de la propia identidad [...y...] desvela formas de aprender que se vinculan al “aprendizaje situado” y la “acción contextualizada”” (p.4).

Este estudio es un antecedente elemental de esta investigación cuando concuerda con dar prioridad a la subjetividad de la persona emprendedora y a su acción emprendedora, para lograr acercarse al fenómeno del emprendimiento a fin de

“poder optimizar tanto los procesos, como los apoyos, o la formación necesaria” (Arraiz-Pérez et al., 2020, p. 4).

Ambos estudios discrepan en las características de las personas seleccionadas ya que las investigadoras trabajaron con nueve mujeres y tres hombres quienes emprenden en zonas tanto urbanas como rurales, a nivel nacional e internacional y en diversos sectores productivos. Además, dos de los emprendedores tienen discapacidad física. Por su parte, esta investigación se centró en la GAM, se seleccionó a cuatro hombres y a cuatro mujeres, ninguno presenta discapacidad y sus emprendimientos tienen características diferentes.

Las consultas antes mencionadas coinciden en partir del método biográfico, pero utilizan diferentes técnicas para recolectar la información y las categorías de análisis no coinciden por lo que se complementan una con la otra.

Por otra parte, Suárez Ortega et al. (2020), publican el artículo “Desarrollo de la carrera emprendedora: identificación de perfiles, competencias y necesidades” en el cual analizan “las motivaciones y los condicionantes de carrera que tienen las personas que desarrollan una actividad emprendedora, identificando perfiles y necesidades sobre el modo en que articulan sus diversos roles vitales-profesionales” (p. 1). Dicho trabajo parte de la premisa de que la Orientación Laboral “considera el emprendimiento como una transición posible que acontece en la trayectoria profesional/laboral de las personas” y, por tanto, esto implica considerar “la construcción y reorientación de proyectos profesionales-vitales” (p. 1).

Los resultados mostraron que las personas se encontraban satisfechas respecto a sus trayectorias profesionales, pero al mismo tiempo, vivenciaban conflictos al momento de conciliar su vida personal con la profesional y, algo importante que dejan como antecedente, es que se hace manifiesta la necesidad de la Orientación para la carrera, diferenciándose del asesoramiento empresarial.

El artículo hace un llamado a la reflexión en cuanto a las motivaciones reales de las personas para emprender, sobre cuál es el grado en que se ajustan a su medio laboral y en cuáles condiciones logran emprender para conciliar su proyecto de vida. Nos hacen el llamado desde la Orientación para trabajar con los proyectos

profesionales y vitales “desde una perspectiva realista y funcional que, en esencia, sirva para enfocar y mejorar las vidas de las personas, de una forma más satisfactoria laboralmente y coherente con los propios objetivos y metas profesionales y personales” (Suárez-Ortega et al., 2020, p. 2).

Las autoras motivan la investigación realizada al describir los factores que condicionan la construcción de carrera (sociales y contextuales), el apoyo sociofamiliar, la accesibilidad a recursos y fuentes de financiamiento (Suárez-Ortega et al., 2020) y coinciden teóricamente al indicar que:

...las teorías clásicas sobre el desarrollo de la carrera vienen insistiendo en las conexiones que se producen dentro de esta con otros aspectos de la vida de las personas, incluyendo sus roles familiares y otras actividades personales (Savickas, 2013). Dado que en el desarrollo del proyecto profesional es necesario articular roles vitales-personales y profesionales, se considera que estos se entrelazan especialmente en la carrera del emprendedor/a, y median en la toma de decisiones respecto al propio proyecto (Suárez-Ortega et al., 2020, p. 2).

Aportan como conclusiones principales que existen desequilibrios en la vida personal ocasionados por el exceso de trabajo cuando se le da prioridad y, de forma simultánea, a los roles profesionales y personales, pero también indican que el emprendimiento contribuye a su equilibrio, evento que llama la atención en la presente investigación, la cual se interesa por el significado y manejo del tiempo de las personas que emprenden.

Otro dato interesante para esta tesis es que las personas emprendedoras participantes percibieron poca necesidad de Orientación para la carrera y no fueron motivadas por modelos familiares previos de emprendimiento. De igual modo, cuando las investigadoras españolas presentan los motivos que estas personas tuvieron para emprender, predominaron la búsqueda de la autorrealización, el superarse y el crecimiento, tanto a nivel personal como profesional (Suárez-Ortega et al., 2020).

### **Antecedentes nacionales**

En nuestro país se han desarrollado textos académicos que toman en cuenta los conceptos de construcción de carrera, trayectorias, transiciones laborales, así como el campo laboral del emprendimiento.

Navarro-Bulgarelli publica: “La teoría de construcción de carrera y diseño de vida, las críticas que se le hacen y su posible aplicación para la orientación vocacional de grupos en América Latina, complementándola con la pedagogía crítica de Freire” (2022). En el mismo, retoma la teoría de la construcción de carrera y el paradigma de diseño de vida de Savickas y cuestiona estos postulados concebidos en un contexto distinto al de Latinoamérica, ya que, según el autor, se contempla “una lógica de capital humano que fomenta la individualización y que a su vez se plantea para utilizarse en orientación individual únicamente” (p.1).

Sugiere así mismo la posible adaptación para aplicar la Orientación Vocacional grupal en contextos latinoamericanos, complementando esta estrategia desde la pedagogía crítica de Paulo Freire, con el objetivo de superar el individualismo.

Un aporte importante para la presente investigación es que Navarro-Bulgarelli contempla “una visión amplia de carrera que incluye no solo trayectorias educativas y ocupaciones laborales, sino además voluntariados, compromisos sociales y familiares que la persona desempeña a lo largo de su trayectoria vital” (2022, p. 1).

Murillo Aguilar (2022b) escribe: “Orientación para el desarrollo de la carrera: Instrumento para la exploración”, cuyo contenido fue un insumo relevante al retomar la teoría del desarrollo de la carrera y su importancia.

El aporte del autor a la disciplina de la Orientación y, por ende, a la presente investigación, fue el lograr establecer un instrumento cualitativo en el que se significa el proceso de construcción de carrera, para de esta forma “favorecer el diálogo en el proceso de intervención y la exploración de elementos tales como: la percepción de las experiencias significativas, los recursos personales y los apoyos con que se cuenta” (p.1).

Otra contribución de este artículo a la investigación que se presenta fue el validar -dentro de los objetivos propuestos- la exploración de las “experiencias,

interacciones y actividades efectuadas, así como en los sentidos otorgados” (2022b, p. 2) por las personas emprendedoras participantes dentro de su construcción de carrera, para poder “comprender la complejidad del comportamiento vocacional de la persona, de los significados que esta le otorga a los eventos y experiencias vividas a lo largo del ciclo vital, más que a la prescripción de carreras u ocupaciones” (2022b, p. 2).

Pacheco-Calderón et al. (2022) publican el artículo: “La autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación”, mismo que surgió de un Trabajo Final de Graduación previamente presentado por dos de las personas autoras. En dicho estudio retoman los conceptos de construcción de carrera y autoestima profesional para analizar las experiencias de profesionales en Orientación que se desempeñan en centros educativos.

El citado estudio aporta insumos a la presente investigación. A la luz de la teoría de la construcción de carrera, plantean como hallazgos que la familia fue de gran influencia y apoyo para las personas participantes y rescatan, citando a Savickas (2013), que “es en las familias de origen en donde se construyen las personalidades y esta construcción continúa desarrollándose en las diferentes actividades o instituciones en la que se desempeña la persona” (p. 9). Por otra parte, evidencian que, en el desarrollo vocacional durante la adolescencia, las personas participantes tuvieron “poco acompañamiento del servicio de Orientación de la institución” (p. 9) y, como dato relevante, apuntan que en su construcción de carrera:

...la personalidad vocacional (habilidades, intereses y necesidades) ha sido construida y desarrollada desde los primeros momentos de su historia e (...) influenciada por el contexto sociocultural en el que se encuentra la familia y el modo en el cual se ha desarrollado a partir de las interacciones en comunidades, organizaciones o instituciones (Pacheco-Calderón et al., 2022, p. 9).

A modo de conclusión indican que aquello que les permite afrontar las transiciones vocacionales y profesionales es la autoestima profesional, la cual “se manifiesta por medio de la autovaloración como profesional, del autoconocimiento y

del contexto laboral que se relaciona directamente con la construcción de la identidad y la confianza de las personas en sí mismas” (p. 1).

Un estudio que logra abarcar dos conceptos de interés para esta investigación (transiciones y emprendimiento) es la titulada: “Experiencias en la sostenibilidad de emprendimientos de personas artesanas de la Gran Área Metropolitana durante la pandemia por COVID-19, desde el Enfoque de Transiciones” (Cordero Miranda et al., 2022).

Dicha investigación aporta insumos desde la teoría de las transiciones al reportar que las seis personas participantes vivenciaron un evento no esperado, según fue la pandemia por la COVID-19, y que esto afectó sus emprendimientos, relevando aspectos como la inestabilidad, los desajustes a nivel emocional, la necesidad de reordenar prioridades y de resignificar su experiencia.

Logran identificar que aprovecharon sus recursos personales (habilidades de tipo actitudinal, adaptativas y organizativas) y se analizaron los apoyos recibidos de la familia, la pareja, las amistades, los vecinos, clientes e instituciones “como fuentes de afecto y generación de redes que impulsaron esfuerzos y toma de decisiones significativas” (p. 14).

El estudio sugiere acompañar, desde la Orientación, la creación de planes de acción que faciliten enfrentar eventos inesperados que generen cambios para potenciar la empleabilidad de personas que emprenden, quienes forman parte de contextos complejos, en los que debe atender su proactividad, flexibilidad e innovación, así como las habilidades necesarias para lograr sostener en el tiempo sus proyectos de emprendimiento (Cordero Miranda et al., 2022).

### **1.3.2. Emprendimiento**

En otro orden de ideas, resulta importante presentar la revisión bibliográfica de lo relacionado con la temática del emprendimiento, el cual ha sido investigado por diferentes disciplinas desde el campo económico, empresarial, político, cultural y social. A nivel de investigación existe una preocupación por ahondar en las bases epistemológicas y paradigmas del fenómeno.

### **Antecedentes internacionales**

Para el caso de América Latina debe mencionarse que el ejercicio de reflexión teórica y producción de conocimiento científico sobre el emprendimiento se ha dado con prioridad en países como México y Colombia. Y, en mayor medida, abarca su desarrollo en poblaciones específicas: las juventudes y las mujeres.

Los autores colombianos Rosero Sarasty y Molina (2008) identifican tres tendencias en investigación de los emprendimientos, mismas que se caracterizan por:

[a] el tratamiento del emprendimiento como un fenómeno ligado a las características, rasgos o conductas distintivas del individuo emprendedor; [b] los trabajos que enfatizan en procesos de desarrollo derivados del actuar emprendedor considerando condiciones, factores e igualmente incidencia de este tipo de procesos; [c] una perspectiva que investiga y analiza el fenómeno emprendedor a la luz de diversos factores, procesos cognitivos, mecanismos, estrategias y modelos para el desarrollo del aprendizaje emprendedor (p. 31).

Esta investigación es un insumo importante al dejar establecida la necesidad de que se indague sobre aspectos psicosociales, culturales, económicos y contextuales para poder explicar cómo nacen y se desarrollan los emprendimientos y cómo actúan las personas que emprenden. Además de exteriorizar que "...todos los procesos narrativos que contribuyen sin duda a consolidar la identidad del emprendedor determinando sus creencias, valores y prácticas" (p. 36).

Se sugiere que los procesos de emprendimiento no se deben reducir al aspecto económico, sino contemplarlo como un "...posible modelo que permite dar cuenta de formas actuales para asumir distintos procesos y actuar en diversos contextos" (p. 37), aunado a la invitación de investigarlo de forma articulada con las relaciones humanas y los vínculos que se generan ante los contextos cambiantes del mundo del trabajo.

Otra producción científica colombiana se titula: "Una revisión a la investigación en emprendimiento femenino" (Ortiz Riaga et al., 2008), misma que es resultado del proyecto "Factores determinantes de la actividad emprendedora en mujeres empresarias en Bogotá, Cali y Medellín".

Las personas autoras esbozan las tendencias en investigación sobre el emprendimiento femenino basándose en la teoría de Dyer (1995) sobre la carrera empresarial, para explicar la formación, el crecimiento y el sostén de empresas noveles.

El autor colombiano Mora Pabón (2011), presenta el artículo: “Estudio de actitudes emprendedoras con profesionales que crearon empresa”, en el que analiza algunas actitudes emprendedoras “respecto a comportamientos, emociones y creencias que tienen después de crear empresa” (p. 71).

Dentro de sus resultados rescata que las personas que emprenden experimentan una “vinculación profunda con sus creencias que los llevan a actuar y sentir de forma que asumen riesgos medidos, tienen el control de lo que llevan a cabo, se sienten satisfechos consigo mismos, están en permanente búsqueda de la innovación y tienen una elevada motivación de logro” (p. 80).

El artículo “La construcción de la categoría de emprendimiento femenino” (Castiblanco Moreno, 2013), resultado de la investigación titulada “Emprendimientos de mujeres en situación de desplazamiento en la localidad de Usme en Bogotá”; presenta una revisión bibliográfica importante sobre la evolución del término de emprendimiento y propone que el proceso de emprendimiento debe responder al contexto y a su vez reconocer las capacidades emprendedoras de las personas para potenciarlas. Así, las actitudes emprendedoras, son influidas por dicho contexto e influyen al individuo convirtiéndose en una relación dialéctica que explica porque cada emprendimiento es diferente al responder ciertas necesidades específicas y coyunturales.

Un antecedente de investigación importante es la: “Intención emprendedora en estudiantes universitarios en el centro de Tamaulipas, México” (Sánchez Limón et al., 2017). Las autoras plantean los factores que determinan la propósito de emprender entre estudiantes universitarios, esto por medio de un análisis factorial. Además, comprobaron que “la valoración, la formación universitaria y los objetivos empresariales tienen gran incidencia en la intención de emprender” (p. 34).

Encontraron que las habilidades o capacidades, la valoración de la persona que emprende, su conocimientos y objetivos influyen constructivamente en la intención de emprender y que el reconocimiento social incide en la creación de empresas, ya que la forma en que las demás personas perciben el emprendimiento, generará más confianza para establecerlo (Sánchez Limón et al., 2017).

Más allá de América Latina, en países como Estados Unidos se le ha dado mucha importancia al tema.

Por ejemplo, un autor de referencia para la presente tesis es Dyer (1995) quien en su artículo "*Toward a theory of entrepreneurial careers*" expone que mucho de lo que investigaba, inicialmente, sobre emprendimiento refería los factores individuales que influyen al emprender. Adicionalmente, plantea que otros estudios versaban sobre los factores individuales que influyen para el emprendimiento, así como los factores sociales y económicos que lo potencian. Lo importante que rescata el autor, es que los estudios se han hecho en forma unidimensional y no habían logrado integrar ambos aspectos, según él, desde una teoría con un interés más comprensivo de la carrera empresarial.

Propone estudiar la carrera empresarial en consonancia con la interacción de los demás aspectos de la vida de quien emprende, su familia, amigos, manejo del tiempo, entre otros. Expone cuatro dimensiones de la carrera empresarial: la elección de la carrera; la socialización de la carrera (adoptar roles emprendedores); la orientación de la carrera y la progresión de esta (conflictos que enfrentan las personas que emprenden y los roles adoptados a lo largo de la trayectoria laboral) (Dyer, 1995). Lo anterior es un aporte fundamental para esta tesis, dado que precisamente esos insumos son los que se investigaron.

Por su parte Rae (2005) publica: "*Entrepreneurial learning: a narrative-based conceptual model*" el cual es un antecedente importante pues presenta el aprendizaje de la persona emprendedora como un área para desarrollar investigación en el ámbito académico y en la formación práctica de futuros emprendedores.

El autor se cuestiona sobre ¿cómo aprenden las personas a trabajar de manera emprendedora? y si ¿existen procesos y experiencias importantes en su formación

que puedan relacionarse con las teorías de aprendizaje existentes?, también se pregunta si ¿podría desarrollarse un marco útil para comprender el aprendizaje emprendedor y éste ser desarrollado y aplicado tanto en la práctica empresarial como conceptualmente por personas educadoras? (Rae, 2005).

Asimismo, su investigación plantea que el aprendizaje es una parte fundamental e integral del proceso emprendedor, en el cual influyen tanto las actividades humanas, las sociales y las de comportamiento, al lado de los aspectos económicos que a menudo se destacan en temas de emprendimiento. Según su criterio, el espíritu empresarial es un proceso interrelacionado de crear, reconocer y actuar sobre oportunidades, combinando la innovación, la toma de decisiones y la implementación.

En otra idea sugestiva, explica que cuando una persona emprendedora surge a nivel personal y social, experimenta una transición en su identidad, siendo este hecho un aspecto fundamental en la práctica emprendedora. Con esto demuestra que no sólo se asimilan cognitivamente las habilidades y los conocimientos, sino que se trata de toda una experiencia de vida.

Concluye que es a través del aprendizaje que las personas construyen el significado de sus experiencias, tomando en cuenta su contexto y creando una nueva realidad. También propone, que tanto el espíritu empresarial como el aprendizaje son procesos constructivistas, conductuales y sociales inherentes al ser humano (Rae, 2005).

Los anteriores planteamientos fueron criterios atinentes al validar el interés de ahondar en las motivaciones de la persona que emprende y los significados que dan a sus experiencias (entre ellas las de aprendizaje) en el proceso de emprendimiento y de construcción de su carrera.

Por otra parte, van Gelderen et al. (2008) de la Universidad Massey, en Nueva Zelanda, presenta al emprendimiento como una importante opción vocacional, donde las preferencias individuales de trabajo están favoreciendo cada vez más la autosuficiencia y la autodirección.

Investigaron sobre las intenciones de emprendimiento en un grupo de estudiantes de la escuela de negocios de cuatro universidades diferentes. Para el

análisis utilizaron la “Teoría del comportamiento planificado” (TPB, por sus siglas en inglés), la cual les permitió estudiar la intención emprendedora por medio de las cinco dimensiones que plantea esta teoría: el comportamiento, la intención, la actitud, la norma subjetiva y el control del comportamiento percibido.

Concluyeron que lo más importante para explicar las intenciones emprendedoras es el estado de alerta empresarial -búsqueda de opciones/oportunidades para emprender- y la importancia que se atribuye a la seguridad financiera -reducción de la incertidumbre-. (van Gelderen et al., 2008).

Lo que aporta el estudio a la presente investigación es que, al retomar las percepciones de la persona respecto la existencia o falta de recursos y la conveniencia del entorno para emprender. Se observa la importancia de estudiar al sujeto emprendedor, ello para conocer cuáles han sido sus aspiraciones, sus motivaciones y los procesos decisionales en torno a la construcción de su carrera de emprendimiento.

Samydevan et al. (2015), de la Universidad de Malasia, publican “*Impact of Psychological Traits, Entrepreneurial Education and Culture in Determining Entrepreneurial Intention among Pre-University Students in Malaysia*”. Esta investigación resulta interesante al tomar en cuenta la parte conductual e individual de las personas, así como la significancia de la educación y la cultura en las intenciones empresariales. Valoran la incertidumbre y el riesgo de emprender, la autoeficacia, la confianza en sí mismos, la aspiración de logro, el *locus* de control y la tolerancia a situaciones adversas.

Aunque esta investigación difiere con la presente tesis en cuanto a la población participante, genera insumos interesantes respecto a las formas en que se ha investigado la intención emprendedora. Aunado al hecho de que los investigadores insisten en que se deben realizar más estudios (con mayor periodicidad) para observar cómo cambian las variables en el tiempo y cuáles nuevas variables se agregan como importantes en el estudio del emprendimiento.

### **Antecedentes nacionales**

En Costa Rica se ha investigado y publicado sobre el emprendimiento desde diversas aristas como lo son: el auto empleo, la conformación de empresas, las

competencias emprendedoras, los emprendimientos cooperativos, la capacitación de personas emprendedoras, los emprendimientos sociales y eco amigables, la innovación, al lado del emprendimiento en poblaciones originarias y poblaciones específicas, por ejemplo, las mujeres empresarias y los jóvenes emprendedores.

La investigación de Segura Mora y Soto González (2008) "Experiencias en Costa Rica para el fomento del emprendimiento juvenil: lecciones y desafíos", plantea que emprender es una alternativa viable ante la situación económica y una estrategia para incorporar a los grupos vulnerables en espacios de la economía. Retoman la población juvenil como sujeto de estudio y plantean vacíos en el tema del emprendimiento en esta etapa del desarrollo humano; además, lo presentan como una categoría de investigación y análisis que se encuentra en estado de construcción (Segura Mora y Soto González, 2008). Planteamientos que validan la presente tesis al evidenciar la necesidad de investigar y, más aún, en relación con la Orientación Laboral.

Las autoras afirman que, desde la década de 1980, el emprendimiento ha sido comúnmente practicado en América Latina para combatir la pobreza, especialmente en cuanto al apoyo dado a las micro, pequeñas y medianas empresas (Segura Mora y Soto González, 2008).

Mora Arce y Mora Montoya (2011), en su Trabajo Final de Graduación "Análisis del Programa de Educación Continua para Emprendedores de micro y pequeñas empresas de la Arquidiócesis de San José", encuentran que este programa se dirige a una población con un perfil similar a la investigada por Segura Mora y Soto González (2008): "bajo nivel socioeconómico, mujeres jefas de hogar, en vulnerabilidad y riesgo social" (p. 3). Agregan, que el Programa capacita mediante cursos y talleres a las personas que tuvieran interés en el emprendimiento y a personas con intenciones de formar una microempresa.

Los investigadores Li Bonilla et al. (2020) desarrollaron un análisis descriptivo de los factores determinantes del emprendimiento en estudiantes de la carrera de Administración de Empresas, específicamente en el caso costarricense y en la Universidad Estatal a Distancia.

Planearon que las personas universitarias juegan un papel importante para el desarrollo de emprendimientos, dada su formación académica formal. Al respecto, indagaron lo siguiente: “¿cuáles son los factores determinantes de las intenciones de emprender en los estudiantes?” (Li Bonilla et al., 2020, p. 4).

Los resultados son valiosos al encontrar que en un 52,8 % el grupo de estudiantes mostró interés por tener un negocio propio. Por otra parte, caracterizaron a quien emprende como alguien con pasión, capacidad y sin aversión al riesgo y consideraron su desarrollo personal. Además, reconocieron la importancia del emprender para la creación de empleo y para aumentar el bienestar social y la reducción de la desigualdad.

Por último, plantearon que algunos de los principales motivos para emprender fueron el interés por el trabajo, la búsqueda de independencia y la realización personal y, en menor medida, las personas participantes retomaron los factores sociales y macroeconómicos al considerarlas más bien razones para ser asalariadas, dada la falta de financiación para los proyectos emprendedores.

Herrera-Valverde et al. (2020) formulan un aporte importante a la investigación en Costa Rica sobre el emprendimiento, ello mediante el artículo titulado “Ecosistema emprendedor universitario costarricense y su vínculo con la intención emprendedora: un estudio exploratorio”. En el trabajo, de enfoque cualitativo, entrevistaron a diez personas funcionarias de universidades públicas y privadas vinculadas al mundo del emprendimiento. El interés giró en conocer los diseños curriculares utilizados en las distintas casas de estudios, al lado de “las actividades co-curriculares, la infraestructura organizativa, el compromiso estratégico, la asignación de recursos financieros y la participación [en] redes globales académicas y de emprendimiento” (Herrera-Valverde et al., 2020, p. 64). Entre sus conclusiones indican que las universidades deben alinearse estratégicamente para promocionar la cultura emprendedora.

Otras personas autoras, como Leiva-Bonilla et al. (2021) presentaron el estudio: “Espíritu emprendedor en la población estudiantil universitaria. Estudio GUESSS Informe de resultados para Costa Rica 2021”, el cual forma parte del “Estudio Global sobre Espíritu Emprendedor Estudiantil Universitario”, coordinado por Suiza y el que

caracteriza al emprendimiento entre personas universitarias y a quienes emprenden, por ejemplo: edad, nivel educativo, género, su actividad productiva, experiencia laboral; las motivaciones para crear la empresa y las labores que se realizan. Como aporte, el estudio informa sobre el espíritu empresarial entre universitarios y la incidencia de la oferta de los cursos que las universidades proveen.

A partir de las investigaciones y artículos científicos expuestos como antecedentes, se hizo evidente la necesidad de investigar en nuestro contexto respecto a la construcción de la carrera en personas que emprenden.

Es en España donde mayor cantidad de estudios podría homologarse con el interés del problema aquí planteado al presentar resultados sobre la construcción de carrera en perfiles de emprendimiento, pero, el aporte principal del presente estudio es llenar el vacío de investigación incluyendo como población de estudio a personas profesionales que concluyeron sus estudios universitarios y no ejercieron, sino que optaron por establecer un emprendimiento donde desarrollan actividades distintas a su formación inicial.

#### **1.4. Políticas, leyes e iniciativas institucionales**

Las tendencias económicas y su impacto en el mundo del trabajo, ha hecho que los gobiernos de los últimos 15 años hayan fomentado el desarrollo de programas de emprendimiento.

A partir de la “Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas” (Nº 8262) promulgada en el año 2002 y durante la Administración Chinchilla Miranda (2010-2014) se promovieron políticas públicas que fomentan el emprendimiento y a las personas emprendedoras.

Como ejemplo, puede citarse la “Política Pública de Fomento a las PYME y al Emprendedurismo” (Ministerio de Economía Industria y Comercio [MEIC], 2010b) en la cual se presentan estrategias para desarrollar un programa de capacitación al emprendimiento, mismo que se considera "...un elemento dinamizador de la actividad productiva en toda economía" (MEIC, 2010b, p. 9).

También, está la “Política Nacional de Emprendimiento “Costa Rica Emprende” (MEIC, 2010a), la cual se centró en generar oportunidades innovadoras mediante diversas estrategias, por ejemplo, el fomentar la cultura emprendedora con la incorporación y fortalecimiento de los contenidos relacionados con el tema en “los programas de estudio de los diferentes niveles y modalidades educativas (técnica, académica, universitaria)” (MEIC, 2010a, p. 8). Asimismo, promovió la creación y participación en ferias de emprendedores.

Para el 2011 se crea el Sistema Nacional de Emprendimiento constituido por el Consejo Nacional de Emprendimiento y la Red Nacional de Incubadoras y Aceleradoras de Empresas.

En el año 2012 (artículo 10 del Decreto Ejecutivo N° 37121-MEIC) con la “Reforma Integral al Reglamento General de la Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas” se crea la Red Institucional de Apoyo a la PYME y Emprendedores.

En la Administración Solís Rivera (2014-2018), se plantea la “Política de Fomento al Emprendimiento de Costa Rica” (MEIC, 2014), misma que visualiza el emprendimiento como una alternativa para toda persona que quiera generar nuevos ingresos y empleos, siendo inclusiva al proponer no beneficiar, únicamente, a quienes tienen estudios o recursos económicos.

Esta política retoma los emprendimientos sociales y los describe como una fuerza que busca resolver los problemas sociales y ambientales, al tiempo que buscan un “...retorno para sus socios y empleados”, mientras resuelven asuntos que “...tradicionalmente hubiesen sido asumidos por el Estado” (MEIC, 2014, p. 3). Asimismo, indica la importancia de la innovación y del acceso a tecnologías para establecer nuevos productos o servicios.

Una contribución vital de esta política fue crear el Sistema de Banca para el Desarrollo, que se comprometió a “...crear productos financieros diferenciados para el apoyo a los emprendimientos de diferentes categorías” (MEIC, 2014, p. 4).

En el año 2019 se aprobó la “Reforma para Incentivar los Modelos de Capital Semilla y Capital de Riesgo para Emprendimientos [Ley N° 9695]” (Asamblea

Legislativa, 2019), mientras en el 2021 se promulgó la “Ley Fomento e Incentivos a los Emprendimientos y las Microempresas [Ley N° 9998]” (Asamblea Legislativa, 2021). En ambos casos, se busca promover el espíritu emprendedor, la activación de emprendimientos y su sostenibilidad social y económica.

De igual forma, con el respaldo de la UNED, en el año 2010 surge el programa “Jóvenes Empresarios” (PROJOVEM) coordinado por el Ministerio de Trabajo, el Viceministerio de Juventud, el sector cooperativo y el Banco Popular. Dicho programa, se tomó en cuenta en el Plan Escudo de Oscar Arias, impulsado para enfrentar la crisis económica.

Por otra parte, se encuentra la “Agencia Universitaria para la Gestión del Emprendimiento de la Universidad de Costa Rica (AUGE)” de la UCR, la cual funciona desde 2012 adscrita a la Vicerrectoría de Investigación de esta casa de estudios.

Costa Rica cuenta con un Observatorio de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (OMiPYME), ubicado en la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad Estatal a Distancia (UNED). El mismo surge en el 2005, como iniciativa de esta Universidad y es desarrollado en conjunto con las otras Universidades Públicas con el apoyo económico del CONARE. Nace por el incremento de este tipo de empresas y por la necesidad de información sobre las mismas, al ser entonces un servicio de generación de conocimiento, se convierte en un campo de diálogo del sector en pro de la generación de políticas de promoción y apoyo.

Para el año 2024 se espera implementar el “Bachillerato para la Empleabilidad” que es una iniciativa de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) y sus dependencias OMiPYME, la Escuela de Ciencias de la Educación y la Vicerrectoría de Investigación. Esta iniciativa fue acogida por el Ministerio de Educación Pública (MEP) como parte de su “Ruta de la Educación”. El bachillerato está dirigido a personas adultas que no han concluido sus estudios de educación secundaria (Oficina de Redacción El Sol de Occidente, 2023).

### **1.5. Planteamiento del problema de investigación**

Los aspectos de tipo político, económico, social y cultural, indudablemente, intervienen en los acontecimientos diarios de nuestra vida. La coyuntura actual, exhibe altos índices de desempleo a nivel latinoamericano.

Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que el mercado de trabajo en América Latina y el Caribe es incierto y complejo, algo que recalca en sus más recientes informes y, frente a lo cual, insiste en la importancia de generar empleos formales (OIT, 2022).

Salinas Ramos y Osorio Bayter (2012) ya advertían que, en contextos de crisis, el emprender y la creación de empresas adquieren una atención especial al presentarse como una alternativa viable ante la falta de empleo, convirtiéndolo en una tendencia significativa, a pesar de ser un tema con muchos años de arraigo en el ámbito económico mundial.

En este sentido, el mercado laboral costarricense, sumido en cambios importantes, presenta características volubles que hacen un llamado de atención a la Orientación Laboral la cual, ante esta realidad, tiene el reto de comprender el fenómeno del emprendimiento, al ser ésta un área importante donde se desenvuelven personas que se esfuerzan por mejorar su condición de vida.

Por otra parte, han aumentado los porcentajes de desempleo y una de sus consecuencias es el incremento del número de emprendedores quienes al egresarse de la universidad no logran insertarse en el mundo del trabajo (Sánchez Limón et al., 2017).

La problemática de investigación pretende acercarse a la construcción de carrera en aquellas personas que llegan a concluir sus estudios universitarios y no ejercen lo estudiado, sino que emprenden en una actividad distinta a su formación.

Quien emprende, adolece de los apoyos necesarios que se brindan desde diferentes disciplinas o profesiones (Vicens y Grullón, 2011), entre las cuales se incluye la Orientación y, en específico, la Orientación Laboral, misma que si bien se enfoca en "...una actividad mediadora del individuo ante el problema del empleo"

(Sarasola, 2008, p. 360), no ha tenido un lugar o posición en las empresas e instituciones dedicadas a fortalecer el emprendimiento. Tampoco, como es el caso de esta investigación, entre las personas que se titulan de la educación superior, no ejercen su carrera por una serie de eventos y deciden emprender en actividades distintas a su formación inicial.

El proceso de emprendimiento, además del desarrollo del plan de negocios o conocimiento sobre finanzas y mercadeo, debe incluir el área personal de quien emprende (Vicens y Grullón, 2011), con énfasis en lo concerniente a los sentimientos y al manejo de emociones, entre otros aspectos, como son, por ejemplo, la motivación para emprender, el sentimiento ante el riesgo que esto genera, la necesidad de empoderamiento, el conocimiento de sí mismo en cuanto fortalezas y debilidades, el reconocimiento de habilidades, aptitudes y actitudes necesarias para emprender, el manejo del cambio en su trayectoria laboral y el fomento o desarrollo del espíritu emprendedor, todo ello como partes sustantivas de los procesos de construcción de carrera.

Suárez-Ortega et al. (2015) apuntan a lo anterior, al llevar a cabo trabajos donde se integra el enfoque educativo, sustentado en acciones de naturaleza formativa y orientadora para facilitar "...a los empresarios y personas en transición al emprendimiento forjar sus proyectos desde trayectorias profesionales y personales sólidas" (p. 519).

Con frecuencia, los equipos de trabajo del proceso de emprendimiento cuentan con profesionales que pueden asesorar desde sus áreas de conocimiento, por ejemplo, administración de negocios, contabilidad, finanzas, mercadeo, plan de negocios, entre otros. Sin embargo, como se ha dicho, se deja de lado la parte humana de quien emprende (Vicens y Grullón, 2011). Es importante, por tanto, reconocer que toda persona necesita otros apoyos y de ahí la importancia de la incorporación de la Orientación Laboral al proceso de acompañamiento del individuo que decide construir carrera al emprender.

Sarasola (2008) advierte la necesidad de la Orientación para el empleo es una realidad y constituye un campo de gran importancia para las personas trabajadoras,

así como para las empresas, organizaciones e instituciones empleadoras. Lo anterior, porque la Orientación Laboral procura resolver las demandas laborales, al acompañar a la persona adulta en la mejora de sus capacidades de crecimiento profesional y personal, en aras de la satisfacción laboral y fortalecer su posición en el mundo del trabajo. De este modo se planteó conocer el fenómeno del emprendimiento desde el análisis del proceso de construcción de la carrera y de las transiciones laborales.

Se hizo necesario entender el emprendimiento desde la profesión, para conocer ¿cuáles eran las necesidades y motivaciones de quienes emprenden? e identificar el significado que le otorgan a las experiencias vividas durante el proceso con la finalidad de establecer cómo la Orientación puede acercarse a personas con experiencias similares.

Según lo anterior, interesó conocer cómo fue el proceso de elección vocacional teniendo en cuenta las motivaciones, actitudes y aptitudes de las personas participantes, para aportar información relevante al análisis de su construcción de carrera.

En específico y, según se ha dicho, se planteó trabajar con profesionales que terminaron su carrera y no la ejercieron, sino que decidieron emprender en actividades distintas a su formación universitaria. Para analizar el proceso de construcción de carrera, se determinaron sus aspiraciones y se retomó su trayectoria de vida.

Fue fundamental entender -desde la Orientación Laboral- cómo la persona resignifica y le da sentido a los eventos que ha experimentado, en función de comprender las elecciones y las transiciones laborales, y cómo éstas son asumidas.

La investigación se propuso hacer una revisión de las subjetividades y de las relaciones cercanas: sus roles, sus eventos significativos, interacciones presentes y pasadas que ayudan a la persona a proyectarse. Esto permitió entender por qué una persona quiso emprender y por qué quiso emprender en eso que eligió específicamente: ¿por qué le dio un viraje en su trayectoria?; ¿por qué esa “vuelta en u”?

Fue necesario, por tanto, identificar las vivencias significativas que aportan satisfacción personal, los momentos en los que logró sentir valía, utilidad para la

sociedad o para alguien más y se obtuvo una retribución por eso, aunque se estuviera desarrollando algo distinto para lo que se había estudiado.

Al plantearse el cuestionamiento desde los desafíos para la Orientación Laboral en este campo, caben las siguientes preguntas: ¿qué exigencias profesionales demanda para la Orientación esta creciente modalidad de trabajo? Y, ¿qué aportes se pueden ofrecer desde nuestra disciplina?

Se considera un desafío para la Orientación Laboral el ayudar a la persona que emprende o que desea emprender, para lo cual se requiere prestar escucha a su narrativa de vida, así como encontrar los eventos más significativos de su pasado, para resignificarlos en el presente y ponerlos en función de los proyectos futuros, con el propósito de contribuir en la construcción de carrera y las trayectorias laborales de estas personas.

Es por todo lo anterior, que la investigación estuvo guiada por la siguiente pregunta y objetivos de investigación:

#### **1.5.1. Pregunta de investigación**

¿Qué caracteriza al proceso de construcción de carrera en un grupo de personas profesionales que desarrollan emprendimientos con actividades distintas a su formación universitaria en la Gran Área Metropolitana (GAM)?

#### **1.5.2. Objetivo general**

Analizar la construcción de carrera en un grupo de personas profesionales que desarrollan emprendimientos con actividades distintas a su formación universitaria, en la Gran Área Metropolitana (GAM).

#### **1.5.3. Objetivos específicos**

1. Caracterizar los eventos significativos del proceso de construcción de carrera en un grupo de personas profesionales que desarrollan emprendimientos con actividades que no corresponden a su formación universitaria.
2. Comprender las motivaciones o eventos que impulsaron el emprendimiento dentro de la construcción de carrera.

3. Determinar los significados que la persona le otorga en sus narrativas a su trayectoria laboral desde la construcción de carrera.
4. Formular elementos que justifiquen el aporte de la Orientación Laboral en la construcción de carrera de personas que emprenden.

## CAPÍTULO II

### 2.1. Marco teórico

A continuación, se presentan las principales categorías teóricas que permitieron analizar la construcción de carrera en un grupo de personas profesionales que desarrollan emprendimientos con actividades distintas a su formación universitaria.

Se abarcan las principales referencias respecto a la Orientación Laboral, las teorías de la Construcción de Carrera y las Transiciones, lo vocacional, el trabajo y el emprendimiento.

#### 2.1.1. Orientación laboral

La Orientación, al observar a la persona adulta frente a los diferentes contextos del área laboral, debe especializarse en acompañarle en la formación para el trabajo, en la búsqueda de satisfacción y bienestar ante los roles que desee o necesite desarrollar y potenciar el desarrollo de su empleabilidad.

Álvarez González y Sánchez García (2017), proponen que la Orientación Laboral es equivalente a la orientación para el trabajo y la resumen como la ayuda principalmente en la búsqueda de empleo, el mantenimiento o el cambio del mismo. De esta forma se concibe como aquella que aborde todas aquellas actividades relacionadas con lo laboral.

Tal y como lo analiza Echeverría Samanes (2016) se debe capacitar a las personas para que logren gestionar y planificar sus itinerarios laborales enfocados a sus objetivos vitales, en los que relacionen sus intereses y habilidades con las oportunidades de empleo y autoempleo y con esto contribuir a su realización personal.

Por otra parte, Bernal Cantó (2008) define la Orientación Laboral “como un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo” y, sus objetivos son la inserción y el mantenimiento en el mercado de trabajo además de su promoción, mejora profesional y desarrollo personal “a través del ámbito sociolaboral de los

individuos” (p.3). La autora afirma que, dentro de la intervención, la Orientación Laboral retoma:

Como objetivo profesional: conocimiento de sí mismo, conocimiento del mercado laboral, definición de objetivos, disponibilidad. La profesionalidad: currículo profesional, competencias profesionales, empleabilidad. La motivación: confianza en sí mismo, expectativas, autoestima, estado de ánimo. Los recursos personales: toma de decisiones, habilidades sociales y de comunicación, competencias personales, planificación. La búsqueda de empleo: herramientas, técnicas de búsqueda de empleo, vías de acceso (2008, p.4).

Según lo anterior, es sustantivo implementar procesos que contemplen sus intereses y necesidades, el conocimiento de sí mismas y del mercado laboral, la definición de objetivos, la motivación, expectativas y los recursos personales, entre otros aspectos.

Por su parte, el Sistema Nacional de Empleo de Costa Rica (2020), en su Modelo de Gestión, define dentro de sus servicios primarios la atención desde la Orientación Laboral y Vocacional como “todo aquel servicio que sea destinado a potenciar competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas con miras a encontrar y conservar un trabajo formal y de calidad y busquen la inclusión y/o la permanencia de las personas dentro del mercado laboral” (p.51)

Tomando como base los anteriores planteamientos, para sustentar la investigación se entenderá la Orientación Laboral como la profesión que, a través de diferentes procesos sociolaborales, acompaña a las personas adultas que soliciten el servicio en tres posibles momentos:

1-En la etapa de la búsqueda de empleo o en la transición de un empleo a otro: se acompaña a la persona en la clarificación de elementos de su identidad y perfil vocacional; observación de su contexto y en la reflexión de las oportunidades que este ofrece; identificación de su nivel de empleabilidad y su capacidad de adaptación; en la

planificación de un proceso de toma de decisiones informadas y en el análisis de la construcción y reconstrucción de algunos componentes de su identidad profesional.

2-Cuando consigue el empleo o logra cambiarlo por el deseado: se fomenta el desarrollo profesional facilitando el reconocimiento de herramientas personales y profesionales para establecerse, ajustarse, mantenerlo y ejecutarlo, de forma tal que le permita resignificarlo y asignarle valor, sentido y propósito para su vida.

3-Salir del empleo, ya sea por un cambio en el mismo o por la jubilación: se retoma la construcción y reconstrucción de fundamentos de su identidad personal y profesional; se evalúa el proceso de cambio o salida, se buscan los significados de las transiciones vivenciadas y se direccionan hacia la reestructuración de su diseño de vida.

En los párrafos anteriores la investigadora operacionaliza el concepto de la Orientación Laboral retomando las teorías de la Construcción de Carrera y la de Transiciones, proponiendo un acompañamiento en el desarrollo personal y laboral de las personas adultas que contemple el diseño de planes de acción en cuanto a la búsqueda, inserción, permanencia, ajuste, reubicación, desempleo, subempleo y retiro de la vida laboral.

Aportando de esta forma una definición de la Orientación Laboral como: una rama de la disciplina de Orientación que estudia el componente sociolaboral de las personas adultas que solicitan el servicio en la búsqueda o transición al empleo, al conseguirlo y en la salida del mismo, recurriendo al trabajo con la construcción y reconstrucción de elementos de la identidad y del perfil vocacional, su nivel de empleabilidad, la planificación en la toma de decisiones informadas, el reconocimiento de herramientas personales y profesionales y la resignificación, el valor, el sentido, el propósito y el diseño de una vida satisfactoria que estará en constante evaluación.

Cabe señalar que la Orientación intenta resolver las demandas laborales acompañando el mejoramiento de sus capacidades para el crecimiento profesional y personal en pro de la satisfacción laboral; velando por fortalecer su posicionamiento en el mundo del trabajo y que logren descubrir y desarrollar “capacidades y aptitudes...para que, en concordancia con las demandas del mercado laboral, se informe y reflexione para tomar decisiones que le conduzcan a una vida activa,

productiva y satisfactoria” (CINTERFOR, 2009, como se citó en Marín Bermúdez, 2011, p. 3).

La persona adulta -quien redirecciona su propia carrera profesional- procura “planificar, organizarse y controlar el rendimiento y la actividad propia a la vez construir sistemas de formación profesional progresivamente más perfectos y elevados”. Aunado a que su desarrollo profesional se basa en la capacidad de exploración, en la evaluación e implementación de “estrategias acertadas” y donde la empleabilidad y seguridad laboral dependerá de sus habilidades para “construir sus destrezas y en saber ofrecerlas al mercado laboral” (Rodríguez Moreno, 1998, p. 30).

Es por lo anterior que la presente investigación promociona la importancia de la Orientación Laboral específicamente para las personas quienes se formaron inicialmente en una profesión y que, en su trayectoria, diversos eventos generaron transiciones que desembocaron en un viraje en el que el vislumbraron el emprendimiento como una opción laboral emprendiendo con actividades distintas a su formación inicial en el sistema de educación superior.

Es por esto que se investigó sobre este tema para dejar de antecedente la posibilidad de que la Orientación Laboral intervenga dentro de este ámbito laboral con quienes se sientan confundidos ante la oportunidad de hacer un viraje de emprendimiento cuando concebían su trayectoria lineal y a los que desean intentarlo como fuente de trabajo y proyecto de vida en la búsqueda de mejorar su empleabilidad y donde este acompañamiento considere “las diversas transiciones profesionales o cambios en la vida laboral que viva la persona” (Murillo Aguilar, 2022a, p. 90).

Las personas con perfiles de emprendimiento que accedan a la intervención desde la Orientación Laboral, tendrán la oportunidad de explorar e incrementar la movilización de recursos (tanto propios como de su contexto) para generar emprendimientos, innovar desde distintas áreas, buscar su formación continua y desarrollar herramientas, habilidades, intereses y actividades que le permitan alcanzar satisfacción en las labores que desarrollan.

La acción de emprender se caracteriza por el cambio constante, donde el riesgo y la incertidumbre se hacen presentes y las personas que emprenden requieren

aceptarlos como parte del proceso y aprender a resignificar estas emociones como una motivación en su trayectoria laboral.

De esta manera la Orientación Laboral acompaña en los procesos de construcción de la vida y de la carrera a las personas que desean emprender o que lo están haciendo. El emprendimiento les conduce a la consecución de sus metas personales y laborales, les permita productividad y lograr un balance en su vida con el trabajo, la familia, el tiempo libre y demás áreas que le complementan en su desarrollo personal y profesional.

Toda persona adulta tiene el derecho de ser atendida por la Orientación Laboral y que ésta genere en ella un proceso de reflexión y conocimiento de su contexto. En esta etapa productiva de la vida de todo ser humano, el acompañamiento en su construcción y reconstrucción de elementos de la identidad profesional es importante, más aún si quien busca el asesoramiento posee un perfil como los casos del estudio, que dejan en evidencia la importancia de la profesión para quienes siguen una trayectoria lineal, pero en el camino se dan cuenta que desean hacer algo diferente y vivencian un viraje en su trayectoria laboral dedicándose a un proyecto de emprendimiento.

### **2.1.2. Teoría de la Construcción de la Carrera**

Para lograr definir el posicionamiento teórico sobre la construcción de la carrera de las personas que emprenden, es fundamental el recorrido de las teorías tradicionales de Orientación de la carrera que en un inicio concebían los tipos de empleos y contratos de trabajos como estables y permanentes a lo largo de la vida productiva de la persona trabajadora, pero con los años progresaron hacia nuevas concepciones.

El referente para comprender esta evolución, surge a partir de Parsons (1909) quien en la primera parte del Siglo XX se cuestionó -desde la Teoría de Rasgos y Factores- ¿cómo asignar ocupaciones basándose en las características personales y las exigencias del puesto?; este posicionamiento progresa y a mediados del siglo XX, surgen planteamientos desde la Teoría del Desarrollo Vocacional con autores como Ginzberg y Super (1957) quienes se cuestionan sobre los factores; estadios y procesos

de desenvolvimiento de la carrera a lo largo de la vida, generando “propuestas teóricas y prácticas...marcadas por el concepto de carrera y el desarrollo de la misma” (Álvarez González y Sánchez-García, 2017, p. 23).

Hasta este momento, se comprende que estas teorías del desarrollo vocacional asumen la predictibilidad basada en la estabilidad y en etapas lineales de las trayectorias laborales, lo cual en la actualidad no es necesariamente real ya que los contratos y carreras profesionales estándar o “normales” se han desintegrado hasta llegar a nuevas condiciones laborales marcadas por la inseguridad e incertidumbre.

La flexibilidad laboral y la productividad son nuevos valores que generan, en muchos casos, la segmentación, la precariedad laboral la desregulación y la mercantilización del trabajo o el empleo (Sarasola, 2008).

Posteriormente y como resultado de este avance teórico, Guichard (2006) reflexiona sobre ¿cuáles son los factores y procesos de autoconstrucción personal? Refiriéndose a la persona como un sujeto activo; dicha construcción va a depender de los contextos y eventos que surjan, superando así la idea de que la carrera era una secuencia fija de etapas.

Estos planteamientos dan paso a enfoques teóricos que conciben la autogestión de la carrera como parte de la interacción de la persona en contextos cambiantes, inciertos e irregulares. Las carreras igualmente resultan cambiantes y dinámicas, por lo que los procesos de construcción que la persona experimente deben ser activos y marcados por la autogestión y el desarrollo constante de habilidades (Sánchez-García, 2003; Sebastián Ramos et al., 2003; Álvarez González y Sánchez-García, 2017; Sánchez-García, 2017a, 2017b, 2017c; Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2017; Sobrado Fernández y Ceinos Sanz, 2017).

Dentro de esta orden de ideas, se avanza hacia una nueva concepción de Orientación pues la persona es protagonista de su propia construcción de carrera y se concibe de forma diferente con el paso de los años, por eso las personas trabajadoras no tienen la seguridad de permanecer en la misma profesión toda la vida (Sobrado Fernández y Ceinos Sanz, 2017).

En esta coyuntura, la Orientación Laboral considera el continuo cambio en el ámbito laboral; la crisis económica de las sociedades; una menor estabilidad profesional y la no certeza socio económica como parte del contexto de la persona adulta en edad productiva.

Retomando esta idea, Savickas et al. (2009) afirman que en el siglo XXI se necesitan modelos teóricos que enfatizan la flexibilidad humana, las capacidades de adaptación y los aprendizajes a lo largo de la vida; lo que da paso a un nuevo enfoque llamado Teoría de la Construcción de la carrera -*Career Construction Theory*-.

La presente investigación partió de la teoría de la Construcción de la Carrera propuesta por Savickas en el año 2005, quien “desde los métodos constructivistas...establece un nuevo paradigma de intervención orientadora para el diseño de vida planteado a partir de nuevas premisas acerca de la autoconstrucción y autoactualización del yo y de la propia identidad” (Sánchez-García, 2017a, p. 36).

Y tal como lo plantea Duarte (2015), ¿será que el trabajo ocupa un espacio en nuestras vidas que puede darle sentido a nuestra existencia?. Ante este cuestionamiento ya no se trataría de ayudar a la persona a elegir una profesión o trabajo, sino en acompañarle en su proceso de construcción de carrera.

La teoría de la construcción de carrera nos facilita una forma de pensar respecto a cómo las personas eligen y se desenvuelven en el trabajo. A su tiempo, logra explicar los procesos interpersonales y de interpretación mediante los cuales los individuos imponen significado y dirección a su comportamiento vocacional, lo cual concuerda con el planteamiento de Super (1951), quien concibe la Orientación como:

el proceso de ayudar a una persona a desarrollar y aceptar una imagen integrada y adecuada de sí misma y de su papel en el mundo del trabajo, para contrastar este concepto con su contexto y convertirlo en realidad con satisfacción para sí mismo y como beneficio para la sociedad (1951, como se citó en Savickas, 2011, p. 7)

El modelo de intervención del diseño de la carrera, al contemplar a la persona y al trabajo, retoma sus posibilidades contextuales, los procesos dinámicos (con una progresión no lineal), múltiples perspectivas y patrones personales.

La identidad y, por ende, el conocimiento de sí misma, son producto de la interacción social y su significado es co-construido a través de su discurso, donde “la teoría del diseño de vida en el desarrollo de la carrera señala que la actividad reflexiva es una variable destacada en la estructuración de la propia identidad (Guichard, 2009, citado en Sánchez-García, 2017b).

Para poder describir y comprender el comportamiento vocacional y profesional, se retoman las teorías de la autoconstrucción a lo largo de la vida, la construcción vocacional y la construcción de carrera, dentro de las cuales Savickas (2013) plantea tres perspectivas sobre el comportamiento vocacional: el diferencial; el evolutivo y el dinámico.

El primero retoma las diferencias individuales en los rasgos (tipos de personalidad vocacional y lo que las personas prefieren hacer). El segundo, -desde la perspectiva de la psicología del desarrollo- examina el proceso de adaptación psicosocial y cómo afrontan las tareas de desarrollo vocacional; las transiciones laborales y los traumas experimentados por medio del análisis de sus tareas del desarrollo y sus estrategias de afrontamiento. Y en cuanto a la tercera perspectiva - desde la psicología narrativa- toma en cuenta las dinámicas mediante las cuales los temas de la vida imponen un significado al comportamiento vocacional y por qué los individuos encajan el trabajo en sus vidas de distintas maneras, por medio del análisis de su motivación psicodinámica.

En coordinación, las tres perspectivas permiten representar el qué, el cómo y el para qué del comportamiento vocacional, utilizando indicadores como las formas de personalidad vocacional y la capacidad de adaptación a la carrera e intereses en la vida cotidiana (Savickas, 2013).

Lo innovador de esta teoría es que parte “...de nuevas premisas sobre el yo y la identidad” (Sánchez-García, 2017a, p. 36) siendo una teoría del comportamiento vocacional que pertenece al tercer paradigma de la Orientación Vocacional: el Diseño de Vida -*Life Design*-. En su base epistemológica no es un modelo de Orientación Vocacional que orienta a las personas hacia el mundo del trabajo y sus lugares en él, ni un modelo de Educación para la Carrera que enseña a las personas orientadas

sobre las tareas de desarrollo y el afrontamiento racional, si no que se concibe como un Modelo porque se concentra en la actividad interpersonal de ayudar a las personas a construir sus carreras (Savickas, 2011).

Según lo planteado anteriormente, para Savickas se complementa entonces la Orientación Vocacional -*Vocational Guidance*- de la modernidad y la Educación para la Carrera -*Career Education*- de la alta modernidad con la Orientación Profesional o de Carrera -*Career Counseling*- de la posmodernidad (2011).

Este modelo aporta la posibilidad de tomar en cuenta el contexto para la construcción de la carrera en la que se dan procesos dinámicos -no lineales- y partiendo de la auto construcción y actualización de la propia identidad (Sánchez-García, 2017a), lo que permite acercarse a los perfiles de emprendimiento que tienen estas características en las trayectorias laborales. Al respecto, es importante contemplar la identidad que Meijers (1998) define como:

una estructura en la que la persona establece una conexión entre su desarrollo profesional y sus intereses, motivaciones, expectativas, competencias, etc., todo a través de los múltiples roles que desarrollan. A su vez, se destaca que este proceso se construye a través del significado subjetivo que tienen los diversos roles para la persona (como se citó en Sánchez-García y Suárez-Ortega, 2018, p. 125).

Retomando el proceso de atención desde la Construcción de Carrera, este se basa en una entrevista que genera historias autodefinidas que permiten a la persona profesional en Orientación identificar la unidad temática en la vida de quien orienta. Además de revelar el tema de la vida, los datos obtenidos dan pistas sobre el estilo de carrera; la personalidad vocacional y la adaptabilidad de la carrera de quien narra su historia (Savickas, 2013).

Las historias no determinan el futuro, sino más bien son un intento activo de otorgarle sentido y forma, además, guían la adaptación mediante la evaluación de oportunidades y limitaciones, mediante el uso de rasgos de personalidad vocacional para abordar tareas, transiciones y traumas. Constituyen un elemento crítico, porque además de construir un yo, proporcionan los medios eficaces a través de los cuales

un individuo que emprende “construye una carrera subjetiva, una historia sobre su vida laboral” (Savickas 2012, p. 90, como se citó en Palomares-Montero et al., 2019, p. 135).

La persona al narrar su historia está recordando el pasado de tal forma que construye un futuro posible apoyada en los objetivos actuales e inspirando la acción futura, en otras palabras, reconstruye el pasado para que los eventos anteriores apoyen las elecciones actuales y establezcan las bases para la futura toma de decisiones. A medida que habla de su historia, “se hace” a sí misma, y esta autoconstrucción es un proyecto vital (Savickas, 2013).

Recapitulando, se logra estructurar una secuencia que permite: construir la carrera a través de la historia narrada; de-construir y re-construirlas en una “...narrativa de identidad o relato de vida” y “co-construir (con la persona profesional en Orientación) las intenciones que conducen al siguiente episodio de acción en el mundo real” (Savickas 2012, como se citó en Sánchez-García, 2017a).

En este sentido se parte de un proceso orientador que trabaja desde las historias personales, donde tanto la persona que se orienta como la persona profesional en Orientación son concebidos sujetos activos del proceso, superando así las teorías que se centraban en resultados numéricos o predictivos basados en los rasgos de la personalidad, las habilidades y los intereses.

Esta comprensión concuerda con el fundamento teórico de lo vocacional que procura contemplar los procesos de construcción subjetiva donde las personas otorgan significados a sus trayectorias buscando horizontes diferentes a lo esperado o instituido a nivel social.

### **2.1.3. Lo vocacional**

Se vuelve trascendental retomar el tema de lo vocacional al analizar la construcción de carrera en un grupo de personas profesionales que desarrollan emprendimientos con actividades distintas a su formación universitaria en la Gran Área Metropolitana.

La Orientación Laboral parte de una vocación que está influida directamente por el contexto, por lo que incluye todos los posibles escenarios que la persona recorre durante su ciclo vital.

La vocación no es estática, lineal, certera o predefinida por un “llamado interno”, sino que está en un proceso constante de construcción, deconstrucción y reconstrucción. Debe contener todo lo que marca las trayectorias humanas y las convierten en la búsqueda de la satisfacción y partir de lo subjetivo-singular (dinámica del deseo y goce), las determinaciones del contexto (las que producen la subjetividad social) y lo que la persona va eligiendo (el objeto), lo que Rascovan denomina “un entramado inextricable entre sujeto, objeto y contexto” (2004, p. 7).

Es por esto que, desde la Orientación, se debe “facilitar la construcción de recorridos abiertos al cambio” en los cuales se enfrentan diferentes circunstancias entendidas como transiciones.

En el trabajo con trayectorias se retoma el proceso de toma de decisiones donde el ser humano puede pensar, imaginar, desear y soñar, como parte de esta elaboración de su proyecto de carrera de vida. Además, desde lo vocacional se retoman estos diversos escenarios en los que aspira a ser y a hacer y, lo que en realidad hace según sus posibilidades reales. Es aquí que la Orientación acompaña los procesos procurando que la persona logre “desanudar aquello que ha hecho nudo y que por tanto, obstaculiza el proceso de elección” (Rascovan, 2004, p. 8).

La intervención de la Orientación en sociedades que responden al modelo de producción y consumo capitalista debe mantener una actitud crítica frente a las imposiciones de este modelo, las cuales sin lugar a duda influyen en las trayectorias laborales.

Hace algunos años, era común que la persona ingresara a un trabajo u ocupación desde que se egresaba de la educación primaria o secundaria y se pensionara en el mismo, garantizándose así estabilidad y un transitar lineal en el desarrollo de su vocación. Actualmente, los modelos económicos han generado cambios importantes en el mercado de trabajo, donde se exigen saberes laborales cada vez más específicos, o que la persona realice diferentes tareas dentro de un

mismo entorno de trabajo y en el que la inseguridad, la inestabilidad y la falsa flexibilidad permean las opciones, resultando que lo vocacional y las trayectorias laborales tiendan a complejizarse.

En consecuencia, según Duarte Quapper y Figueroa Valenzuela (2005) “la vocación moviliza el “hacia dónde vamos” de acuerdo con una relación entre curiosidad, placer, seguridad y entrega” (p.11), definición que aporta al estudio desarrollado con personas que estudiaron una carrera universitaria y no la ejercieron por diferentes motivos, pero fueron movilizadas por lo vocacional al buscar esa satisfacción en actividades de servicio que les resultaron placenteras y llenas de significados.

La auto percepción otorga sentido a sus trayectorias laborales coherente con el auto conocimiento que responde al acompañamiento que desde la Orientación Laboral se brinda a quienes desean hacer una exploración más profunda de su mundo interno.

Dicha exploración facilita que la persona identifique sus potencialidades y limitaciones, pero siendo conscientes del contexto que le influye directamente, buscando siempre la realización personal y laboral.

Rascovan (2004) citando a Castel (1997), reflexiona que se nos ha hecho creer que el trabajo estable y la inserción a éste es lo esperado, lo aceptado, lo que nos integra como sociedad y donde -ante la pérdida de estabilidad frente al empleo- es fácil pasar de esa integración a la vulnerabilidad y a esa “inexistencia social” (p.8) y es por esto que plantea lo riesgoso de hablar del trabajo como principal ordenador social donde sea el principal sostén de la identidad de las personas, por lo que enfatiza que no podemos hablar de identidades vocacionales u ocupacionales frente a caminos más bien abiertos al cambio y a problemas. Consecuentemente, Duarte Quapper y Figueroa Valenzuela (2005) escriben sobre una menor capacidad de las personas para determinar sus vocaciones e identificar sus proyectos de vida ante esa pérdida de estabilidad en el empleo y los cambios volátiles de las sociedades y las economías muchas veces, dichos proyectos de vida y vocaciones “deben ser determinadas, en cuanto a una dimensión temporal, sólo en el corto y mediano plazo” (p.11). Se vuelve imperante que la persona logre ubicar sus nociones de “hacia dónde va” desde la

construcción de un futuro desde el hoy, tomando en cuenta sus motivaciones, deseos, aspiraciones y pasiones.

La Orientación no solo informa sobre las opciones del medio, sino que facilita la toma de decisiones para que la persona clarifique sus metas y deseos personales en la construcción y reconstrucción de las trayectorias laborales, de ahí que el elegir una profesión, ocupación u oficio se aleja de ser un proceso espontáneo, sino que es un proceso continuo de reflexión y análisis de alternativas.

#### **2.1.4. Trabajo**

El trabajo existe desde los orígenes del ser humano y es una actividad que le es inherente, al igual que el emprendimiento. Para comprobarlo, basta hacer un repaso por la historia, la cual ejemplifica cómo éste ha evolucionado; cómo las personas emplean sus habilidades y aptitudes laborales para la realización de diversas tareas y cómo el espíritu emprendedor acompaña el desarrollo de éstas. Desde la búsqueda de alimento y abrigo se ha complejizado “en procura de facilidades para cumplir estas y otras necesidades y para buscar una mejor calidad de vida” (Pereira García, 2021, p. 139).

En este contexto, al igual que en la coyuntura presente, las personas eran flexibles; se adaptaban a su entorno; constantemente adquirían nuevo conocimiento e iban construyendo su carrera de vida.

El autor de la Garza Toledo (2010), plantea que:

En su aspecto más básico, el trabajo puede entenderse como la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana utilizado determinados medios de producción para generar un producto con valor de uso y en ciertas condiciones con valor de cambio (p. 8)

El trabajo entonces se ha entendido como una actividad importante para el ser humano al asegurarle su supervivencia y desde su origen, concebido como una actividad indispensable, ya no representa la única y central preocupación, sino que la búsqueda de calidad de vida es el interés de la mayoría, quienes desempeñan

diferentes papeles o roles (que pueden ser secuenciales o simultáneos) durante sus trayectorias laborales.

Super (1951) tuvo gran influencia en el cambio del enfoque ya que hablaba de la motivación y de la satisfacción en el trabajo y que actualmente se incorporan los conceptos de “calidad de vida y satisfacción por la vida” (Pereira García, 2021, p. 140).

Por su parte Savickas (2013) expuso que:

...el papel del trabajo sigue designando el rol social y, por ende, la construcción de carrera adquiere mucha importancia: la identidad social impone que la elección profesional y el desempeño laboral se conviertan en un asunto importante y esencial en la vida de los ciudadanos. Es así, que gran parte de los individuos desean adaptarse a su contexto sociolaboral y utilizan tanto su voluntad como sus habilidades para construir y gestionar su vida social y laboral (como se citó en Freudenthal Tichauer, 2017, p. 112)

Cuando las personas adultas trabajan, lo ideal es que tengan conciencia de las metas y cómo alcanzarlas (Garza Toledo, 2010) y no lo conciban como una actividad individual ya que remite a la relación con otras personas y como consecuencia, se generan productos y transformaciones personales. Por medio del trabajo, dichas interacciones amplían “aspectos de la vida personal, familiar y vecinal, configurando formas de relación que permiten la transformación del mundo a través de la relación consigo mismo, con la naturaleza y con los demás” (Méda, 1995, como se citó en Romero Caraballo, 2017, p. 125).

Por lo tanto, en la construcción del significado del trabajo intervienen aspectos psicosociales y subjetivos (trayectoria, valores e identidad), siendo un proceso de socialización en el que se concibe como “un constructo cambiante, dinámico, reflexivo, de características variables” y en el que “asume características similares en el sentido de la variabilidad, dinamismo y cambio” (Romero Caraballo, 2017, p. 135).

En el desarrollo del tema es primordial definir el empleo, el cual “se trata de un trabajo abstracto, susceptible de ser dividido en unidades elementales y reagrupadas luego alrededor del trabajo reconocido socialmente como útil” (Neffa, 1998, como se citó en Sarasola, 2008, p. 304).

Han pasado los años y con estos el trabajo se mantiene como la base de la economía. Evidentemente, esta práctica ha evolucionado, pues trata de responder a las nuevas necesidades del mercado, por lo que aparecen nuevas exigencias, nuevos retos y una mayor competitividad. De igual forma el ser humano constantemente se modifica a sí mismo, lo que influye en esta complejidad enmarcada en un contexto económico, político y social -a nivel mundial- donde los índices de desempleo crecen aceleradamente. Ante esta realidad, muchas personas se ven obligadas a “cambiar de formas de pensar frente a las posibilidades de empleo, así como a optar por vías alternativas a las tradicionalmente consideradas” (Suárez-Ortega et al., 2015, p. 514).

Simultáneamente se debe tomar en cuenta la evolución de la economía costarricense. El Ministerio de Hacienda (2018) expuso que “ha experimentado un proceso de transformación, desde una estructura de producción basada en el comercio y la manufactura, a una basada en servicios profesionales, técnicos, científicos y administrativos, así como actividades relacionadas con la salud y la asistencia social” (p. 7).

El mercado laboral experimenta diferentes y rápidos cambios, al igual que los demás ámbitos de la vida de toda persona; esto se debe a la actual sociedad del conocimiento, donde tanto las empresas, como trabajadores y la sociedad en general, deben adaptarse a los constantes cambios que son el resultado de transformaciones tecnológicas y socioeconómicas y a su vez, afronta las consecuencias de una economía globalizada y sus efectos negativos expuestos anteriormente en los antecedentes: incertidumbre; desempleo; subempleo o precariedad laboral. Siendo estas consecuencias las que afectan a nivel personal y profesional el nivel de bienestar y las posibilidades de la planificación de la carrera a medio y largo plazo; a su vez, la persona enfrenta una mayor cantidad de transiciones siendo esto un reto para mantener su empleabilidad (Sánchez-García, 2017c).

Un factor determinante a considerar es que a quienes atiende la Orientación Laboral “se caracterizan cada vez más por su deseo de innovar, su dinamismo y la necesidad de moverse en busca de funciones y espacios donde se sientan más satisfechas” (Murillo Aguilar, 2022a, p. 22).

El emprendimiento como una opción de trabajo que puede ser favorecido y acompañado desde la Orientación Laboral, tomando en cuenta los procesos de cambio y ajuste que experimenta la persona que emprende. Es fundamental concebir la experiencia emprendedora como un cambio, tanto en lo personal como en lo económico, siendo la teoría de las transiciones laborales la que permite acercarse de forma integral a estas trayectorias.

### **2.1.5. Transiciones laborales**

La teoría de las transiciones propuesta por Schlossberg (1981) fue fundamental para la investigación desarrollada. Al ser una teoría que surge del estudio del desarrollo de adultos, aporta una estructura para entender su adaptación a las transiciones que experimentan constantemente y pueden resultar en “nuevas redes de relaciones, nuevos comportamientos y nuevas autopercepciones”.

Cuando la persona logra explorarlas, reconocer su significado profundo/oculto y desarrollar un plan de acción, es más probable que “lidie más fácilmente con la etapa de transición” (Deps y Bernardo de Cara, 2019, p. 103).

Esta teoría le permite a la Orientación Laboral entender cómo las personas asumen los acontecimientos y, si estos representaron una transición, conllevarían a un cambio significativo que modifica la construcción de su identidad (Murillo Aguilar, 2022a), donde estos cambios que marcan la vida, se traducen en transformaciones en las conductas, roles o representaciones (Guichard, 2007, citado en Sánchez-García, 2017a).

Los principales fundamentos teóricos de la teoría de Transiciones que apoyaron el desarrollo de la presente investigación son: los tipos de transiciones, cuál es el contexto en el que se desarrollan, el impacto para la persona que las vivencias y los recursos de afrontamiento que posee.

#### **I. Acercarse a la transición: identificación de la transición y su proceso**

Anderson et. al (2012) definen la transición como “un evento o no evento que resulta en un cambio significativo en las rutinas, roles sociales, relaciones y los

imaginarios o significados sobre uno mismo y del mundo” (p. 39). El Modelo de Transiciones tiene tres partes principales, según se observa en la Tabla 1:

**Tabla 1.** *Tipos de transiciones y su descripción*

Tipos de transiciones	Descripción
<b>Anticipadas</b>	Las que ocurren dentro de las expectativas (eventos esperados).
<b>No anticipadas</b>	Eventos no programados que: no son predecibles, ni son consecuencia de las transiciones del ciclo vital. Por lo general involucran crisis y/o situaciones extremas o explosivas.
<b>No evento</b>	Es un evento que se esperaba que ocurriera, pero no sucede; es algo que no se dio y por lo general altera el comportamiento de quien lo vivencia. Y el mismo puede ser personal; de ondulación; resultante o retardado.

**Fuente:** Elaboración y traducción propia a partir de Anderson et al., 2012.

En la identificación de la transición se deben particularizar los conceptos de: tipo, contexto e impacto.

#### **El contexto:**

Es la relación de la persona con la transición (personal, interpersonal o social) y con el entorno en el que ocurre; influye directa o indirectamente en esta pero también en la percepción individual de las opciones disponibles para uno mismo.

Algunos factores que se consideran son: el género, el estatus económico, la etnia y la zona geográfica de residencia.

#### **El impacto:**

Es la evaluación del grado en que una transición altera la vida y en la que se enfatiza la subjetividad del individuo y el contexto; puede depender si la transición fue progresiva o inmediata y si se produce sólo una o varias simultáneamente (Anderson et al., 2012, p. 38).

Lo que puede ser un cambio esperado para alguien, puede ser predecible para otra o lo que puede ser una transición por la ausencia del evento, para otra persona

puede ser una decisión planificada. Y aunque sea una situación fuera de nuestro control, se puede controlar la reacción ante esta.

Para Carvalho da Cruz la transición puede evaluarse positiva o negativamente, ya que el mismo evento no siempre va a considerarse de la misma manera partiendo de la individualidad de cada ser humano, cada persona analiza el evento que le llevó a la transición, hace su evaluación y le resignifica (2008; como se citó en Deps y Bernardo de Cara, 2019, p. 104).

Por otra parte, es fundamental ubicar temporalmente a la persona adulta que vivencia la transición, es decir si entra (nuevos empleos o emprendimientos; expectativas; normas); cuando se mueve a través de la transición (estancarse; aburrirse; sentir competencia o soledad; tener demandas laborales competitivas); cuando sale (se pierde la motivación u objetivos, o cuando siente ambivalencia) y si entra de nuevo a la transición (desempleo, frustración, desesperación). En este proceso, el inicio puede estar al momento de enfrentar una nueva experiencia, donde se requiere adaptación a las reglas, normas y expectativas. Puede ser que como resultado de la transición se abandone un contexto, a personas o a familiares, experimentando interacciones que promueven desorganización.

Cuando se reevalúa la experiencia se valoran el equilibrio y se detecta el deterioro causado y es donde la persona aprende a equilibrar sus actividades en otras áreas de su vida conforme avanza en la transición. Al final, la transición se integra y se reestablece un periodo de estabilidad donde la persona puede pensar en que vendrá después (Deps y Bernardo de Cara, 2019, p. 105).

Durante la transición: “los roles, las relaciones, los supuestos y las rutinas anteriores cambian y se desarrollan gradualmente nuevas formas de ser y actuar” hasta el momento en que la persona “se adapta a la nueva fase e integra la transición en su camino existencial” (Aguiar Vieira, 2012; como se citó en Deps y Bernardo de Cara, 2019, p. 105).

Es importante tomar en cuenta que “la transición es un proceso extenso en el tiempo, que incluye fases de asimilación y evaluación continua, al mismo tiempo que el individuo comienza, pasa y abandona este proceso” (Anderson et al., 2012, como

se citó en Deps y Bernardo de Cara, 2019, p. 105), es por esto relevante que la persona logre identificar en cual etapa de la transición se encuentra y con esto evaluar el impacto que le significó y así, pensar en cuáles serán sus recursos de afrontamiento ante la misma.

## II: Hacer un inventario de los recursos de afrontamiento.

En el modelo de análisis de la adaptación humana para la transición, los autores establecen cuatro variables: situación (*situation*), el “yo” (*self*), los apoyos (*support*) y las estrategias (*strategies*), los cuales son recursos potenciales que “interactúan en una relación dinámica e inestable durante el proceso de transición” y son una representación para identificar los recursos potenciales. Sin importar cual sea la transición, la persona orientada la afronta de forma diferente dependiendo de sus recursos (Anderson et al., 2012, como se citó en Deps y Bernardo de Cara, 2019, p. 105).

Las cuatro variables se despliegan a continuación en la Tabla 2. para una mejor comprensión, aunado a las transiciones laborales a partir de los autores Anderson et al. (2012), quienes las sintetizan en su libro: *Counseling adults in transition. Linking Schlossberg’s Theory with practice in a diverse world.*

**Tabla 2.** Síntesis de las variables y de los recursos en las transiciones laborales según Anderson et al. (2012)

Variables	Recursos en las transiciones laborales
<b>La situación</b> ( <i>situation</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El detonante, causa o motivo.</li> <li>▪ El momento en el que ocurre y el estrés del momento.</li> <li>▪ Fuente de control.</li> <li>▪ La experiencia previa con una transición similar.</li> </ul>
<b>El “yo”</b> ( <i>self</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las prioridades y el balance.</li> <li>▪ La resiliencia o adaptabilidad.</li> <li>▪ La autonomía: percepción de la persona adulta sobre su independencia o su libertad autodirigida.</li> <li>▪ La autoeficacia.</li> <li>▪ Darle sentido.</li> </ul>

Variables	Recursos en las transiciones laborales
<b>Los apoyos (support)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El sentirse positivo acerca de sí mismo.</li> <li>▪ La motivación.</li> <li>▪ La información.</li> <li>▪ Las referencias.</li> <li>▪ La ayuda práctica.</li> </ul> <p>(Goodman y Hoppin, 1990, en Anderson et al., 2012)</p>
<b>Las estrategias (strategies)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resolución de problemas.</li> <li>▪ Apoyos sociales.</li> <li>▪ Uso de los recursos materiales y psicológicos disponibles.</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración y traducción propia a partir de Anderson et al., 2012.

Desde la Orientación Laboral se analizan los elementos señalados en el cuadro anterior cuando en la intervención logra acercarse a la persona que atraviesa la transición.

### **III: Hacerse cargo**

Por último, está el fortalecer los recursos de afrontamiento, lo que revela el uso de nuevas estrategias. La persona encuentra diferentes formas de afrontar sus nuevas transiciones con la experiencia que va adquiriendo al avanzar en estas.

En la presente investigación se logra desarrollar la teoría de las transiciones en perfiles de emprendimiento para analizar las trayectorias laborales de las personas participantes.

#### **2.1.6. Emprendimiento**

Ante un panorama de precarización laboral cargado de proyecciones que condicionan el aumento del empleo en tanto aumente la producción pero que no garantiza igualdad en las oportunidades para la población, la necesidad del surgimiento de nuevas opciones de trabajo se hace cada vez más latente.

A nivel centroamericano, las agendas de desarrollo contemplan la reducción de la pobreza, el generar empleo y aumentar la producción. La lógica dicta que, si se aumenta la producción, se generan empleos y se reduce la desigualdad, si los ingresos son suficientes o significativos conllevan a la satisfacción de necesidades básicas. Es por esto que el emprender, el crear empresas y la generación de empleos hoy reviste de gran importancia como una opción alternativa en el mundo del trabajo.

Datos de desempleo latinoamericano y nacional demuestran que la situación es preocupante, esto aunado a la crisis económica y al endeudamiento de las familias, empresas y gobiernos. El emprendimiento ha surgido como una opción viable para muchas personas que desean poseer su propio negocio, poseyendo independencia laboral y no siendo empleados.

El término emprendimiento según lo expone Familia (2012), surge a principios del siglo XVI y proviene del vocablo francés *entrepreneur*, el cual concibe a la persona que emprende como aquella que se determina a hacer y a ejecutar -con resolución y empeño- alguna operación considerable y ardua. El término adquiere su tónica empresarial hasta que Schumpeter (1911, como se citó en Familia, 2012), sugiere que las invenciones y las innovaciones son la clave del crecimiento económico, esto al introducir nuevos productos o mejorar los que existían, implantando nuevos métodos de producción, abriéndose a nuevos mercados, o creando nuevas formas de organizar o estructurar la actividad económica.

Para Segura Mora y Soto González (2008), desde la década de los ochentas el emprendimiento ha sido comúnmente practicado en América Latina para combatir la pobreza, especialmente en cuanto al apoyo que se le da a las micro, pequeñas y medianas empresas. Según lo plantean las autoras, al definir el emprendimiento se debe hacer en función del ámbito desde el cual se analiza el fenómeno; por ejemplo, la acción empresarial es tan sólo una de las varias formas de emprendimiento. Citan a Jaramillo, quien define a la persona emprendedora como aquella que enfrenta el reto de crear, inventar o descubrir nuevas formas de hacer las cosas para lograr un determinado objetivo.

El proceso de emprender se entiende como una forma diferente de trabajo para una sociedad acostumbrada a su sistema de producción. Quien emprende se atreve a romper esquemas y paradigmas "...ya que buscan soluciones a veces poco convencionales a actividades usuales, las cuales generan oportunidades de negocios y son creadores de nuevos empleos para la sociedad" (p.2). Si una persona decide emprender, se enfrenta "al reto económico que representa el independizarse y ser generador de sus propios ingresos", debe conseguir nuevos clientes y lidiar con sus

miedos internos, que son normales al enfrentar situaciones de incertidumbre (Ferreto Gutiérrez, 2007, p. 3).

Para fines de la investigación realizada, resultó fundamental conceptualizar a la persona emprendedora como aquella que tiene la motivación o la capacidad de distinguir oportunidades para desarrollar un negocio de forma individual o en sociedad y que puede organizar sus recursos internos y externos y ponerlos en función de acciones que le resulten en beneficios económicos y sociales. Conjuntamente, se entiende el emprendimiento como una forma de sentir y actuar que está dirigido hacia ese aprovechamiento de recursos con los cuales se crea riqueza o se satisfacen las necesidades de ingresos al desarrollar y consolidar una actividad que le genere valor a la sociedad y a la economía (MEIC y OIT, 2019).

Por otra parte, se deben mencionar los tipos de emprendimiento que el Ministerio de Economía Industria y Comercio (2022) precisa en Costa Rica, los mismos son: por oportunidad; por necesidad y los sociales.

Los emprendimientos por oportunidad son definidos como acciones empresariales motivadas por alguna conveniencia del mercado y se divide en dos categorías: dinámicos y de alto impacto. Los dinámicos son los que implican el uso del conocimiento, la tecnología y el talento humano, poseen una estructura con potencial para el financiamiento y esto aporta diferenciación entre sus productos y servicios. Los de alto impacto, por medio de la innovación y la generación de empleo, pueden transformar y dinamizar la economía, tiene altos niveles de financiamiento y crecen de forma rápida y sostenida (MEIC, 2022).

Los emprendimientos por necesidad son los originados por la falta de ingresos para poder subsistir y se dividen en las categorías de: subsistencia y tradicionales. El primero son acciones sin una planificación o estrategia de crecimiento, que generan ingresos diarios, pero no excedentes, por lo general son desarrollados informalmente por personas en condición de pobreza quienes no poseen oportunidades de formación ni financiamiento para desarrollar sus emprendimientos. Los tradicionales tienen una estructura organizacional, conocimiento técnico y generan excedentes que permiten acumulación, por lo general se dan en la economía formal, en mercados y sectores

tradicionales y sus productos o servicios no cuentan con elementos que les diferencien del resto (MEIC, 2022).

Se desarrollan también los emprendimientos sociales, que son acciones destinadas a conseguir objetivos ambientales y sociales, generan empleos e ingresos a pesar de ser labores sin fines de lucro (MEIC, 2022).

Para el presente estudio se consideró para las personas participantes la conceptualización de emprendedora-empresaria quien es aquella que detecta una oportunidad de negocio y la aprovecha, beneficiándose a ella misma y a la sociedad (Leiva Bonilla, 2007).

En el mismo orden de ideas, el Programa UNA-Emprendedores, define a la persona emprendedora como "...solidaria, con creatividad intelectual, preocupación social y ambiental, con valores éticos que la llevan a imaginar y mantener un compromiso, que busca independencia, necesidad de logro y bienestar común. Adquiere conocimiento y desarrolla competencias, que le permiten concretar sus ideas innovadoras en emprendimientos empresariales" (2012, p. 5). Por lo tanto, una persona emprendedora es aquella que posee la competencia de convertir una idea en un proyecto concreto, ya sea una empresa con fines de lucro o una organización social, que está generando algún tipo de innovación y empleos.

Las acciones/competencias emprendedoras implican las funciones, tareas y actividades asociadas a la percepción de oportunidades y la consecución de determinado fin. Tal y como lo plantean Lebendiker Fainstein et al. (2013), los tres componentes del emprendimiento son: las actitudes, actividades y aspiraciones emprendedoras; la combinación óptima de estos y su interrelación, pueden conformar un sistema emprendedor que ayude en el desarrollo económico.

Entre las actitudes emprendedoras se encuentra el grado en que una persona considere que hay buenas oportunidades para comenzar un negocio, o el nivel de riesgo que está dispuesta a soportar, por ende, contempla la percepción que tiene de sus propias habilidades, conocimientos y experiencia en la creación de un negocio.

Por otra parte, Lebendiker Fainstein et al. (2013), manifiestan que, si las actitudes hacia el emprendimiento son positivas, se genera apoyo cultural, recursos

financieros y beneficios como redes de apoyo para quienes desean emprender. Las actividades emprendedoras son multifacéticas y retoman la importancia que se le da a quienes están creando nuevas actividades de negocios. Deben entenderse como un proceso, en el que las actitudes, actividades y aspiraciones varían de persona a persona.

Resulta oportuno aclarar que, al hacer referencia al emprendimiento, se debe contemplar el concepto de "espíritu emprendedor" el cual es definido por Leiva Bonilla (2007) como la conducta que presenta una persona que logra visualizar oportunidades, organiza los recursos para aprovecharlas y obtiene resultados de estas. Dichos resultados pueden ser de tipo económico, social, entre otros.

Las personas emprendedoras poseen la capacidad de tener percepciones sobre sus capacidades y sobre las oportunidades que les ofrece el medio. Dentro de sus actividades están: la fase inicial al diseñar y plantear sus proyectos, la persistencia con la cual tratan de mantenerse y las posibles salidas que tengan de esos proyectos. Sus aspiraciones van a contemplar el crecimiento, la innovación y la creación de valor social y la motivación que posean será vital.

Algunas personas emprenden porque identifican una oportunidad y otras son forzadas a hacerlo al no poseer otra forma de ganarse la vida o porque están desempleadas. Si la persona es motivada por la visualización de una oportunidad, por lo general emprende porque desea incrementar sus ingresos, mientras que, si lo hace por necesidad de auto emplearse, es porque no encontró ninguna otra forma de "ganarse la vida" (Lebendiker Fainstein et al., 2013, p. 32).

En la persona emprendedora se combinan las influencias del entorno y las características individuales como: la ambición, la aptitud mental positiva, creatividad, esfuerzo, iniciativa, tenacidad, visión de futuro, actitud negociadora y comercial, decisión, liderazgo, planificación y dotes sociales (Uribe Toril y de Pablo Valenciano, 2011). En este punto se observa la importancia de la educación, la cual debe promover el desarrollo de aptitudes y de competencias.

Al respecto, según el estudio del Espíritu emprendedor en la población estudiantil universitaria (Leiva-Bonilla et al., 2021) un 21,7% de las personas

encuestadas pueden catalogarse como emprendedoras nacientes: están realizando acciones concretas para lanzar su propia empresa y en un 14,6% las catalogan como emprendedoras activas: están operando su propia empresa.

Dentro de los porcentajes para las personas con intención de emprender, se evidenció que estudiantes de las carreras de Economía (28,7%) y Artes (28,6%) se inclinan más a emprender al graduarse de la universidad y los de carreras como Matemáticas (11,8%) y Ciencias Sociales (13,4%) presentan menos entusiasmo con la idea de crear una empresa (Leiva-Bonilla et al., 2021).

Cuando describen los emprendimientos activos, aseveran que:

- la mayoría son mujeres (60%).
- las carreras -más frecuentes- son de negocios o administración (36,5%) y de Ciencias Sociales (21,6%).
- en un 67% provienen de familias con antecedentes emprendedores.
- la mayoría están trabajando en grupo (69,4%).
- un 41% de las empresas emplea solamente a una persona y 33% dos o más.

En cuanto a los “antecedentes familiares emprendedores” concluyeron que “tanto las personas que no han creado aún una empresa, así como a quienes tiene su empresa operando...en todos los casos la sucesión no es una prioridad” (Leiva-Bonilla et al., 2021, p. 8), entendiendo esto que no necesariamente provienen de familias con antecedentes de emprendimiento.

Al respecto, las condiciones sociales de las familias influyen desde edades tempranas en la formación de valores y actitudes, siendo estas las bases para la motivación que desarrollan para emprender, más aún por el modelaje de roles que ven en sus hogares.

Por otra parte, el nivel de ingreso familiar incide en el capital cultural que logre la persona tomando en cuenta su acceso a la educación, ya que adquiere herramientas cognitivas y emocionales que le facultan para evaluar el riesgo o el potencial de un posible negocio o proyecto, así como tener la competencia de sacar provecho a los recursos del entorno y a los propios en beneficio de su emprendimiento. Cuando ingresan al mundo del trabajo, fortalecen su empleabilidad con la formación continua.

Además, los niveles de ingresos van a contribuir a la posibilidad de ahorrar para poder crear un negocio, hecho que va de la mano con la estructura social, la cual viabiliza el acceso a redes con personas de diferentes segmentos sociales y por ende al capital social, lo que facilita la creación de las empresas (Ibarra García et al., 2018).

En Costa Rica, el porcentaje de la población ocupada que se dedica al sector de comercio y servicios en un 69,6% (486 mil son personas independientes que trabajan por su cuenta o son empleadores), datos relevantes para esta investigación ya que las personas participantes emprenden con este tipo de actividades (INEC, 2022).

Otro hecho a considerar es que, a través de los años, al estudiar la conducta emprendedora se analizaron diferencias individuales entre quienes lograban emprender y entre los individuos asalariados. Al tratar de definir las características de la persona adulta emprendedora se tomó en cuenta: la motivación del logro, la disposición de asumir riesgos, la auto eficacia general y el locus de control interno (Moriano León, 2012). Al respecto, cabe destacar que este locus de control interno es cuando la persona considera que su conducta influirá en el resultado, así como la relación que tiene con la auto eficacia, ambas características de la persona emprendedora.

Schaie y Willis (2003) afirman que quienes poseen un locus de control interno y una alta auto eficacia "invierten más esfuerzo en una tarea difícil, son más persistentes y es más probable que busquen retos y se propongan metas más altas" (p.309). Estas consideraciones permiten suponer que quienes emprenden poseen dichas características y condiciones, lo que les favorece para estimular el espíritu emprendedor que les permitirá visualizar las oportunidades, organizar los recursos para aprovecharlas y obtener resultados de estas.

Las personas poseen la disposición de desarrollarse, adaptarse y trascender. Tal y como lo afirma Jaccottet Freitas (2012) "...el ser humano dotado de acción es el tipo capaz de salir en búsqueda de su emancipación" (p. 51), donde la labor, el trabajo y la acción son papeles que son desempeñados a lo largo de la vida. El trabajo como articulador social, al concebirse emancipador y generador de un estado de autonomía

y libertad donde se satisfacen necesidades básicas, dota de herramientas al individuo que logra trascender y auto realizarse.

Quien logra emprender está optando por una oportunidad nueva, en un mundo donde el mercado de trabajo cambia constantemente y mostrar una actitud de adaptación y flexibilidad; quien decide crear un espacio nuevo de trabajo generando su propia empresa está tomando decisiones que le van a generar satisfacción.

Segura Mora y Soto González (2008) plantean que las competencias laborales de la persona emprendedora se traducen en actitudes emprendedoras; a estas se les unen los conocimientos necesarios de gestión empresarial, la conformación de redes de apoyo, la competencia para resolver problemas, la orientación al logro, el asumir riesgos, el trabajo en equipo, la creatividad, la autonomía e iniciativa (Gibb, 2005 en Gómez Vallejo y Satizábal Parra, 2011). Por tanto, algunas competencias básicas a desarrollar en las personas para favorecer el emprendimiento se podrían agrupar según se observa en la Tabla 3.

**Tabla 3.** *Tipo de competencias y competencias específicas de la persona emprendedora*

Tipo de competencias	Competencias
<b>Competencias Sociales</b>	Trabajo en equipo Establecimiento de redes de apoyo Negociación Comunicación asertiva
<b>Capacidades Resolutivas</b>	Visión de Futuro Adaptabilidad Resolver problemas Creatividad Pensamiento crítico Asumir Riesgos
<b>Trabajo Autónomo</b>	Autonomía Iniciativa Orientación al Logro Auto eficacia

**Fuente:** Elaboración propia.

En el desarrollo de estas características emprendedoras, es imprescindible tomar en cuenta que la Orientación Laboral es un medio para intervenir en la capacidad de desempeño y competitividad, dentro de "un parámetro de innovación" (Mata, 2003,

como se citó en Barquero et al. 2010) y al trabajar con el desarrollo de habilidades personales y sociales que permiten la autoafirmación profesional y a su vez, favorece el perfeccionamiento" de las cualidades personales para alcanzar los logros.

Finalmente, una de las principales competencias que debe asumir una persona emprendedora es el asumir riesgos, lo que suele marcar la diferencia entre quienes desean emprender y quienes lo hacen (Segura Mora y Soto González, 2008; Gómez Vallejo y Satizábal Parra, (2011).

Para autores como de Ansorena Cao (1996) el asumir riesgos tiene que ver con la capacidad de enfrentar la ambigüedad y la inseguridad propias del cambio y de lo novedoso. Tomar riesgos implica valorar las consecuencias de las decisiones por lo que se incluyen las posibles pérdidas de una manera racional, tratando de ejercer dominio sobre las emociones que conlleva el riesgo.

Al tratar el tema, Uribe Toril y de Pablo Valenciano (2011) exponen que el riesgo para la persona emprendedora es inevitable y evadir ese riesgo "...es la clave para la supervivencia empresarial, orientando siempre el negocio a favor de la recompensa y alejándola de contratiempos" (p.80).

En el tema del emprendimiento es necesaria la capacitación que la Orientación pueda brindar a quien se decide por esta opción de trabajo con el objetivo de mejorar su empleabilidad ya que, en las trayectorias laborales, es vivenciado como una transición la cual genera cambios sustanciales tanto en el desarrollo personal y profesional, como en la acción de conciliar el proyecto de vida con miras de la satisfacción.

## CAPÍTULO III

### 3.1. Marco Metodológico

El presente apartado resume los procedimientos que guiaron la elaboración, el análisis, la discusión y las reflexiones finales de la investigación.

La estrategia metodológica que guio la investigación partió del enfoque cualitativo, con un alcance interpretativo y uso del método biográfico-narrativo. En tanto el alcance interpretativo supone una mayor profundidad analítica que el alcance descriptivo, se entiende que este último se encuentra contenido en el primero y que, debido a ello, la investigación también pasa por momentos descriptivos.

Las premisas del paradigma dentro del cual se ubica el enfoque cualitativo plantean un conjunto de fundamentos epistemológicos que permiten dar sentido a la realidad investigada. Tal y como lo destacan Dobles Yzaguirre et al. (2013), el paradigma es un "...cuerpo de creencias teóricas y metodológicas que permiten la evaluación, selección y crítica" (p.88) dentro de los procesos de investigación.

Así, este estudio se realizó en procura de acercarse a la construcción de carrera en las personas que emprenden por medio del enfoque cualitativo, el cual busca, entre otros aspectos, generar empatía para "comprender los motivos detrás de las reacciones humanas y de esta manera lograr una aprehensión global de la experiencia humana" (Dobles Yzaguirre et al., 2013, p. 98).

En este sentido, se utilizaron las narrativas para conocer los acontecimientos que marcaron su elección de carrera profesional y los giros que determinaron las alternativas laborales. De este modo, no se busca generalizar, sino describir e interpretar, desde las motivaciones de las personas participantes, el sentido dado a su mundo profesional y laboral.

Además, se realizó un acercamiento al campo del emprendimiento y de la construcción de la carrera, para indagar la necesidad de la Orientación Laboral en dicha área y así determinar las posibles funciones que podría desempeñar la persona orientadora.

### 3.1.1. Método biográfico-narrativo

Se utilizó el método biográfico-narrativo el cual permite, dentro de los acercamientos cualitativos, situarse entre el sujeto y el contexto, o bien, entender que los sujetos se encuentran enmarcados en un contexto sociohistórico específico, desde donde construyen sus marcos de acción, así como la interpretación y sentidos que dan a los mismos. Por tanto, el interés se centra en las cronologías situadas, es decir, lo que algunas personas autoras denominan las “crono-topografías de las trayectorias profesionales” (Segovia et al., 2017, p. 81).

Autoras como Landín Miranda y Sánchez Trejo (2019) describen con claridad el tránsito y los aportes de este tipo de investigación en el campo educativo, al tiempo de perfilar sus alcances analíticos y la relación que se establece entre las personas investigadoras y las personas participantes de una investigación:

Con el auge de los estudios cualitativos en el campo de la educación, se abre una nueva perspectiva de investigación donde se reconoce al sujeto como un actor activo que posee un rico conocimiento construido por su interacción en diversos contextos y tiempos. Es, con el método biográfico narrativo, el cual se ubica dentro del campo de la investigación cualitativa, que podemos dar cuenta de ese rico conocimiento, pues se trabaja con los sujetos a través de la narración que viaja por la memoria para sacar a la luz aquellas experiencias, aquellas imágenes, aquellos recuerdos, sentimientos, ideales, aprendizajes y significados contextualizados en determinado tiempo y espacio. En este sentido, el ejercicio narrativo nos permite: generar estados de reflexión y de conciencia sobre las experiencias vividas, generar una práctica para el establecimiento del diálogo que nos lleva a la develación de subjetividades en conjunto e identificar aquellos genuinos procesos educativos desde donde se ha aprendido y construido el conocimiento (p. 229).

En este argumento, un autor referente como Pujadas (2002) señala que el carácter primordial del método biográfico es estudiar:

...el testimonio subjetivo de un individuo a la luz de su trayectoria vital, de sus experiencias, de su visión particular y [plasmar] de una vida que es el reflejo de

una época, de unas normas sociales y de unos valores esencialmente compartidos por la comunidad de la que el sujeto forma parte” (p. 44).

Así, partiendo del método biográfico-narrativo, durante el proceso investigativo se utilizó la técnica de la entrevista semiestructurada, misma que, dada la guía inicial de preguntas previamente establecidas, posibilitó recolectar información respecto al relato biográfico que hacen las personas participantes sobre sí mismas y sus emprendimientos, aunado a que le permitió a la investigadora focalizar eventos específicos de la trayectoria vital de las personas participantes de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación.

Lo descrito anteriormente se desarrolló con dos fines, el primero asociado al carácter secuencial, enunciativo y cronológico del relato biográfico, el cual “...corresponde a la enunciación -escrita u oral- por parte de un narrador, de su vida o parte de ella” (Cornejo et al., 2008, p. 30), donde la investigadora recabó información específica de las trayectorias de vida posibilitando un primer acercamiento a los objetivos de la tesis.

Una segundo fin se centró en el carácter narrativo e interpretativo que hacen las personas participantes dentro de su relato biográfico, donde el narrar las experiencias vitales “...sin previa preparación supone una aproximación máxima a los hechos realmente experimentados” (Appel, 2005, p. 5).

Al respecto, Pujadas (2002) indica que, en este ejercicio, se tornan trascendentales los sentidos dados por las personas participantes a los hechos incluidos en sus narraciones: “...el objetivo es mostrar el testimonio subjetivo de una persona en la que se recojan tanto los acontecimientos como las valoraciones que dicha persona hace de su propia existencia” (pp. 47-48).

De esta manera, el trabajo realizado permitió a la investigadora, una vez hecha la transcripción y los primeros análisis de la información, regresar al campo para ahondar con las personas informantes en su narrativa y así ampliar en los discursos sobre su desarrollo laboral. Al mismo tiempo, esto permitió acrecentar las subcategorías de análisis y realizar un acercamiento más interpretativo y sistemático a los objetivos planteados en la investigación.

La investigación procuró interpretar cómo se desarrolló el proceso de construcción de carrera en las personas que emprenden, así como las narrativas que construyeron respecto a eventos significativos en sus trayectorias vitales. Eventos que entran en relación con el entretejido establecido entre lo vocacional, las transiciones laborales y la construcción de carrera. Es decir, no se pretendió verificar hipótesis, sino describir e interpretar el problema de estudio a partir de la información recopilada y el marco teórico de referencia.

Esto se aúna al hecho de que el conocimiento se adquirió a partir de la percepción de las personas participantes sobre su realidad y del marco referencial que brinda la teoría. Así, el interés fue estudiar los significados que le asignaban a sus acciones e interacción social (Sandoval Casilimas, 2002) en los procesos de construcción de carrera en perfiles de emprendimiento.

Específicamente, se trató de conocer las experiencias cotidianas y la construcción de significados en un grupo de personas profesionales que tienen emprendimientos distintos a la profesión en la cual se graduaron a nivel universitario.

En la relación sujeto-objeto, la realidad debe entenderse como dinámica, construida, divergente y holística (Dobles Yzaguirre et al., 2013). Por tanto, se enfatizó en la relación entre ambos y sus implicaciones para la investigación y se percibió el conocimiento como un proceso influido por el relato de cada participante, donde se proyectó conocer las diferencias y singularidades de las personas emprendedoras.

### **3.1.2. Fuentes de información, muestreo y criterios de inclusión**

La información que sustentan esta tesis fue recolectada directamente por la investigadora con la finalidad de dar respuesta a los objetivos de investigación planteados y, por tanto, se trata de fuentes primarias.

En su acepción dentro de las Ciencias Sociales y de la Educación este tipo de fuentes "...como la palabra expresa, son aquellas en donde los datos o la información provienen de una fuente directa, sea una persona, institución y otro medio" (Guzmán Stein, 1982, p. 1).

Se trata, entonces, de dos tipos de datos, que una vez procesados aportan la información analizada en la tesis. Por una parte, los de orden narrativo recolectados mediante las entrevistas semiestructuradas y por otra, los visuales y anotaciones obtenidas durante las observaciones efectuadas en las sesiones de trabajo en los sitios donde se desarrollan los emprendimientos.

Las personas participantes se seleccionaron mediante una muestra cualitativa por conveniencia y se contemplaron los siguientes criterios de selección:

- 1) Ser personas con formación y titulación a nivel universitario.
- 2) Ser personas que desarrollen un emprendimiento que implique actividades distintas a su formación universitaria, es decir, que no ejerzan la carrera estudiada.
- 3) Ser mayores de 25 años.
- 4) Desarrollar su emprendimiento en las zonas urbanas de la GAM.
- 5) Disponer de un local vinculado al emprendimiento, donde se ejecuten las labores propias del mismo.
- 6) Tratarse de un emprendimiento ya consolidado, para lo cual se consideró el tener cinco o más años de desarrollo.

En total, en la investigación participaron ocho personas que cumplieron con los criterios mencionados. Para dar mayor heterogeneidad al estudio, se trabajó con cuatro hombres y cuatro mujeres.

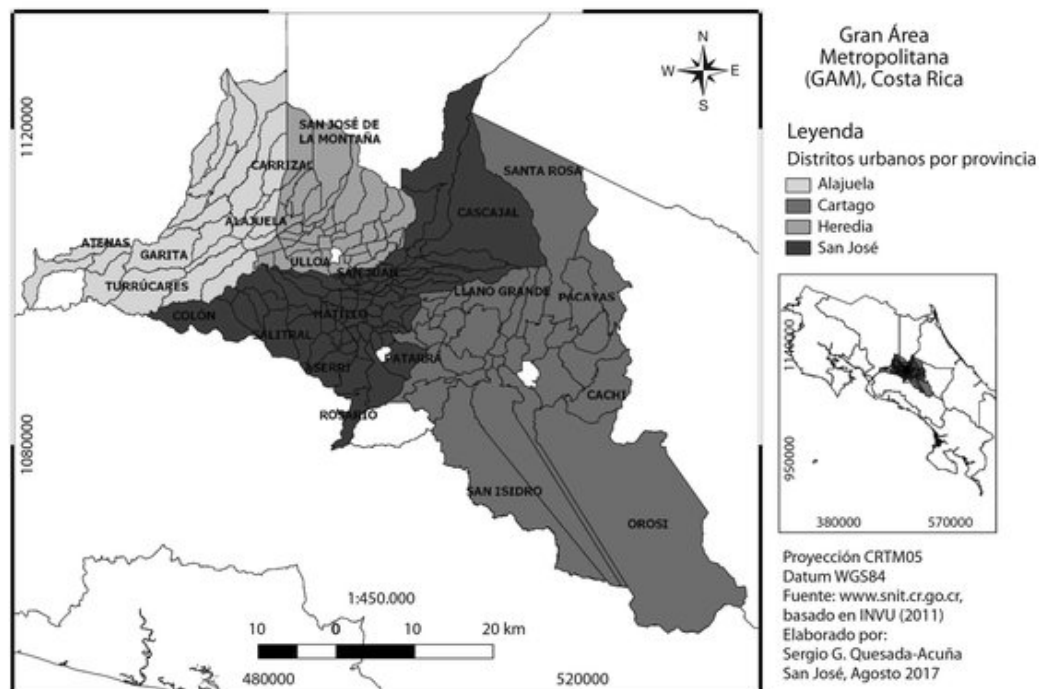
Al ser un muestreo cualitativo por conveniencia, además de observarse que personas participantes cumplieran con los criterios de selección, se analizó que fuesen informantes claves capaces de aportar información relevante para los objetivos del estudio (Rojas Valenciano, 2008).

Por otra parte, siguiendo los postulados de Martín-Crespo y Salamanca (2007), el muestreo cualitativo por conveniencia considera las necesidades de información que surgen del planteamiento del problema de estudio. Esto conllevó a determinar que las personas participantes, entre otros aspectos, estuvieran dispuestas a participar voluntariamente, así como a compartir sus experiencias con la investigadora, explicar aspectos importantes o considerados necesarios y que existiera facilidad para localizarles.

### 3.1.3. Zona de estudio y contexto espacial

La zona de estudio de la investigación fueron las áreas urbanas de GAM, debido a que estas son los sitios donde hay mayor cantidad de población y donde se concentran las actividades económicas del país.

**Figura 1.** Delimitación de la Gran Área Metropolitana (GAM) de Costa Rica: Zona de estudio en la que habitan y trabajan las personas informantes de la investigación



**Fuente:** Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo (INVU), como se citó en Quesada-Acuña (2018, p. 82).

En el campo de la investigación se presentan una gran variedad de contextos: lo espacial y lo temporal, lo histórico, lo político, lo socioeconómico, lo cultural y lo personal.

El contexto espacial, tal como se conceptualizó para el desarrollo de esta investigación, es el espacio donde se desarrollan los emprendimientos, siendo entonces el escenario en el cual cotidianamente está presente el problema estudiado.

### 3.1.4. Inserción inicial en el escenario

Para identificar y seleccionar a las personas participantes, la investigadora recurrió a sus redes de personas profesionales en tres sentidos; primero, y dados sus

conocimientos y experiencia profesional previa, determinó y contactó a un conjunto de personas emprendedoras con actividades distintas a su formación universitaria.

Segundo, al tener en cuenta que estas personas participan de redes que reúnen a sujetos con perfiles de emprendimiento, les solicitó recomendaciones de individuos que cumplieran con este criterio de inclusión inicial.

Tercero, se consultó con otras personas profesionales que, si bien no desarrollan emprendimientos, por sus actividades podían conocer personas susceptibles de incluirse en la investigación.

Una vez se tuvo la lista inicial de posibles participantes, se realizaron los primeros contactos por vía telefónica y mensajería de texto (WhatsApp), esto con los siguientes objetivos:

- 1) Presentarse y explicar la propuesta de investigación.
- 2) Observar su recepción e interés inicial en cuanto a la propuesta de investigación.
- 3) Estudiar, en conjunto, el cumplimiento de todos los criterios de inclusión previamente establecidos.
- 4) A partir del perfil personal y del emprendimiento, determinar que fuesen personas capaces de aportar información relevante a los objetivos del estudio (Rojas Valenciano, 2008).
- 5) Establecer la disponibilidad de participar voluntariamente en la investigación.

Cuando se había pasado esta primera fase y, en tanto, se observase el cumplimiento de lo indicado, se les planteó la posibilidad de realizar sesiones de trabajo para las entrevistas. Asimismo, se conversó respecto a su disponibilidad de tiempo para tal fin y su anuencia de recibir a la investigadora en el local donde se desarrolla el emprendimiento, sitio donde además de efectuarse las entrevistas, se realizaría una observación y registro fotográfico.

En la Tabla 4, se incluyen las características de las ocho personas participantes que cumplieron con los criterios de inclusión y que decidieron voluntariamente participar de la investigación.

**Tabla 4.** Características de las personas participantes en la investigación y de sus emprendimientos

Género	Edad	Estudios realizados	Emprendimiento que desarrolla	Nombre del emprendimiento	Años de funcionamiento
Masculino	46	Psicología	Estudio de tatuajes.	1-Retro Tattoo 2-Santa Tinta Tattoo 3-Classick Tattoo	20 años
Masculino	46	Nutrición	Agencia de publicidad.	Pixel	18 años
Masculino	39	Ingeniería en Sistemas	Fusión de técnicas y terapias alternativas.	Manos que curan	12 años
Masculino	44	Arquitectura	Restaurante-pizzería.	Nonno´s Pizzería	11 años
Femenino	39	Terapia Física	Estudio de Yoga, masaje infantil y Ceremonias de Paso (maternidad embarazo y parto).	Casa OM CR	10 años
Femenino	41	Odontología	Pastelería.	Sugar Box	10 años
Femenino	42	Arquitectura	Estudio de Yoga (profesora en el método Iyengar) y natación.	Granito de Arena	10 años
Femenino	33	Orientación	Fotografía, producción audiovisual, diseño gráfico y terapias holísticas.	Rosita PQ Fotografía	8 años

**Fuente:** Elaboración propia. El orden se asignó según la cantidad de años de funcionamiento.

### 3.1.5. Trabajo de campo: características y técnicas utilizadas

Según se ha dicho, la investigación utiliza método biográfico-narrativo y, para dar cuenta de este, se aplicó la técnica de la entrevista semiestructurada, cuya guía inicial de preguntas permitió recolectar información respecto al relato biográfico que realizan las personas participantes respecto a su trayectoria vital y su relación con la construcción de carrera en emprendimientos distintos a su titulación universitaria.

Es decir, en el contexto del método biográfico-narrativo, la técnica de la entrevista semiestructurada se utilizó para obtener narrativas que fueran más allá de los eventos relacionados con la decisión de emprender y los acontecimientos asociados a este, como si se tratase de eventos segmentados o parciales. Por el contrario, y entendiendo que esto responde a una dinámica procesual, se ahondó en la trayectoria vital, las cronologías, los espacios y contextos, así como en los distintos factores que contribuyen a interpretar los procesos de construcción de carrera.

De esta forma, la guía de entrevista contempló temáticas referidas a la infancia y la historia familiar, la trayectoria y transiciones educativas (escuela, colegio, universidad), el ingreso a la educación superior y la elección de carrera, las actividades económicas previas al emprendimiento, las transiciones laborales, la relación con la familia y otras personas cercanas ante la decisión de emprender, los significados otorgados al emprendimiento, los retos y obstáculos vistos en el proceso, así como las valoraciones que se realizan en la actualidad, entre otros aspectos (ver Anexo 2).

En todo momento, por las características de la técnica utilizada, la investigadora profundizó en aquellos elementos de la narrativa que fueran de interés para investigación y que pudieron quedar poco abarcados, o bien, que emergieran como temas novedosos o particulares y con capacidad de aportar información útil a la interpretación de las transiciones laborales y a los procesos de construcción de carrera.

Lo anterior se enmarca en la comprensión de las entrevistas como “un evento conversacional o, si se quiere, un proceso dinámico de comunicación interpersonal [cuyo] fin es “distinto del simple placer de conversar”” (Ander-Egg, 2011, p. 122).

En este sentido y, dentro de su uso en la investigación social y educativa, esta técnica es capaz de brindar información relevante sobre la trayectoria vital y los escenarios en los que se desenvuelven las personas informantes ya que “pone en relación de comunicación directa cara a cara a un investigador/entrevistador y a un individuo entrevistado con el cual se establece una relación peculiar de conocimiento que es dialógica, espontánea, concentrada y de intensidad variable” (Gaínza Veloso, 2006, pp. 218-219)

Al utilizar la técnica de la entrevista semiestructurada para recolectar información y según se dijo con anterioridad, se elaboró una guía inicial de preguntas abiertas y "relativamente libres" (Gaínza Veloso, 2006, p. 220) que sirvieron de pauta en el proceso de obtención de la información, misma que manifiesta por medio de lenguaje verbal y no verbal. Así, durante las sesiones de entrevista, se prestó atención a la entonación, los silencios, las pausas, la pronunciación, con el fin de lograr captar y acceder al mensaje y percepción de quienes participaron.

Respecto a la entrevista semiestructurada se debe indicar que lo importante de la misma es la habilidad de la persona entrevistadora para poder deslindarse de la guía cuando así se requiera y con el objeto de profundizar, pero tener en cuenta esta misma guía para abarcar los temas que son de interés a los objetivos analíticos del estudio. Ander-Egg (2011) señala que en este tipo de entrevista "el entrevistador no debe ajustarse a un cuestionario, pero puede tener unas preguntas que sirven como punto de referencia. Lo fundamental es un guion de temas objetivo que se consideran relevantes a propósito de la investigación" (p. 123).

Díaz-Bravo et al. (2013) señalan que las entrevistas semiestructuradas reúnen un conjunto de características y ventajas, como su fácil adaptabilidad en la propia sesión de trabajo, por lo cual son muy útiles en los procesos de investigación. Específicamente indican que, estas entrevistas:

presentan un grado mayor de flexibilidad que las [entrevistas] estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos (p. 163).

Por su parte, autores referentes en los métodos cualitativos de investigación social como Flick (2007), señalan que las entrevistas semiestructuradas presentan un particular interés, por lo cual su uso está ampliamente extendido y explican que: "este interés se asocia con la expectativa de que es más probable que los sujetos entrevistados expresen sus puntos de vista en una situación de entrevista diseñada de

manera relativamente abierta que en una entrevista estandarizada o un cuestionario” (p. 89)

La información obtenida por medio de las entrevistas realizadas fue de gran valor, ya que expresaron sus narrativas, ideas y sentimientos, permitiendo así recuperar aspectos como "...sus valoraciones, motivaciones, deseos, creencias y esquemas de interpretación que los propios sujetos bajo estudio aportan y analizan durante la interacción" (Gaínza Veloso, 2006, p. 220). Lo que permitió interpretar "a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas" (Taylor y Bogdan, 1994, p. 20).

Las sesiones del trabajo de campo en las cuales se ejecutaron las entrevistas semiestructuradas se determinaron en común acuerdo con las personas participantes de la investigación. A su vez, estos espacios se aprovecharon para conocer y fotografiar los locales donde se desarrolla el emprendimiento, esto último con la debida autorización de las personas participantes.

Entonces, durante el proceso, fue fundamental observar el contexto espacial con las personas participantes y de ahí que las sesiones de trabajo se ejecutaron en los sitios donde se desarrollan los emprendimientos, lo que permitió interactuar donde cotidianamente el fenómeno en estudio tiene lugar. Así, se contribuyó con la producción de significados de orden social, cultural y personal que se proyectaron y reconocieron, obteniendo información de calidad (Martín-Crespo y Salamanca, 2007).

La técnica de la observación según, Taylor y Bogdan (1994), se relaciona con una interacción social no ofensiva, mediante la cual se logra que las personas participantes sientan comodidad y que la investigadora gane su aceptación. En modo específico, estos autores señalan que la observación se entiende como la técnica de "investigación que involucra la interacción social entre el investigador y los informantes en el milieu [contexto, escenario, entorno, realidad o ambiente] de los últimos, y durante la cual se recogen datos de modo sistemático y no intrusivo" (Taylor y Bogdan, 1994, p. 31).

Esto permitió, entonces, entrar al campo y establecer relaciones abiertas, resultando en un comportamiento no agresivo para las personas participantes que

contribuyó al establecimiento de la empatía necesaria previo al desarrollo de las entrevistas semiestructuradas, mismas que en su desarrollo contaron con momentos específicos.

En un primer momento, se buscó articular las narrativas en cuanto a la trayectoria vital y sus eventos significativos. Esto facultó observar la narrativa general de la persona participante en función interpretativa del emprendimiento que está desarrollando.

Es decir, la entrevista permitió partir de la condición en la que se encontraban las personas y ver hacia atrás en su trayectoria, visualizando cómo fueron construyéndose a sí mismas y en relación a los espacios, tiempos y contextos a través de su narración, explorando las valoraciones específicas dentro de su narrativa (Appel, 2005).

En un segundo momento, y cuando fue necesario, la investigadora volvió al campo con las personas participantes para lograr reconstruir con mayor profundidad aspectos en los cuales era significativo ahondar en temas relevantes para el estudio.

Por medio de las técnicas cualitativas de recogida de información que se han explicado, se abarcó la complejidad del problema de estudio y se interpretó la realidad para hacer visible las vivencias de las personas participantes. El proceso de trabajo de campo permitió configurar, dentro del método biográfico-narrativo lo que la literatura especializada conoce como biogramas y que, entre otras cosas, se sintetizan en líneas de tiempo desarrolladas en el análisis de la información (Capítulo IV):

el biograma puede ser una herramienta que cobra sentido cuando el investigador entra en el mundo de las intersubjetividades aportando múltiples potencialidades; entre ellas, la posibilidad de reconstruir y reparar hechos claves en la experiencia (...) el entrevistador [debe] atender y estar alerta para conocer aquellos elementos del pasado que han resultado críticos positiva o negativamente para llegar a una comprensión profunda de cómo han afectado al sujeto, influyendo en este para que sea quien es y actúe de la forma en que lo hace (...) Disponer de un hilo argumental o línea de tiempo es clave para hablar y comprender procesos de desarrollo profesional y anticipar posibles

líneas de mejora. Un biograma muestra una síntesis que esquematiza [el] desarrollo profesional, aportando elementos espacio-temporales, dimensiones claves, hitos y personas relevantes en una línea de tiempo. Lo que es fundamental tanto para comprenderla, como para profundizar dialécticamente sobre ella, repensando futuros posibles (Segovia et al., 2017, pp. 83-84)

Desde el punto de vista instrumental, se recolectó la información empleando herramientas como grabaciones de audio, el registro fotográfico y las anotaciones de campo. El respaldo de datos facilitó revisar numerosas veces estos registros, con la finalidad de realizar el análisis, reflexión e interpretación de la información, lo que propició buscar el significado que cada participante le otorgó a su realidad, haciendo explícito el sentido de la experiencia de cada informante.

### **3.1.6. Consentimiento informado**

Según exige el Comité Ético Científico (CEC) de la Universidad de Costa Rica, antes de iniciar la recolección de información y con el fin de proteger a las personas participantes, garantizarles su privacidad y confidencialidad, en todos los casos se realizó el proceso de Consentimiento Informado.

Dicho proceso culminó con la obtención y firma del Formulario de Consentimiento Informado dispuesto por el CEC, el cual se ajustó a los objetivos y necesidades de esta investigación (ver Anexo 1).

Se concibe que lo anterior es una responsabilidad ética y un requisito profesional que se plasma en un documento firmado por las partes involucradas (informantes e investigadora) y donde se expresa la participación voluntaria en el estudio, el conocer y estar de acuerdo con los objetivos de la investigación, los usos posibles de la información, los criterios para garantizar la confidencialidad y las estrategias para la protección de los datos, así como las responsabilidades mutuas.

Además, es importante aclarar que las ocho personas participantes manifestaron estar de acuerdo con el uso del nombre comercial de sus emprendimientos y el registro fotográfico que se levantó.

### 3.1.7. Organización y análisis de la información

Una vez recolectada la información se efectuó la transcripción, la sistematización de las entrevistas, la redacción de los registros de las observaciones y se procesaron los datos.

En este proceso se siguieron los momentos que la literatura especializada acepta como recurrentes en el análisis, discusión y crítica de la información cualitativa, mismos que parten de los planteamientos que inicialmente realizaron Taylor y Bogdan (1994) respecto al descubrimiento, codificación y relativización de los datos, específicamente: verificación, reflexión, sistematización y discusión analítica inicial; codificación de la información; relativización de la información o su interpretación en relación con el contexto; reducción de la información; categorización; establecimiento de relaciones entre las categorías; análisis crítico; triangulación y verificación de conclusiones (Gurdián-Fernández, 2010; Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, 2018; Monje Álvarez, 2011; Rojas Valenciano, 2008; Salgado Lévano, 2007).

Para dar respuesta a los objetivos de la investigación, en la fase de reflexión y sistematización de la información se describieron de forma detallada los eventos significativos dentro de los procesos de construcción de carrera de las personas participantes, al lado de la realidad del emprendimiento y las motivaciones que les impulsaron a emprender en actividades distintas a su formación universitaria. En este proceso, se priorizó en los significados que, dentro de sus narrativas, asignaban a los eventos significativos en sus trayectorias vitales y transiciones laborales. Por último, se abordó el posible aporte de la Orientación Laboral en los perfiles de emprendimiento.

Con esta finalidad, se llevó a cabo la lectura detallada de cada transcripción, lo que permitió organizar los datos y establecer la codificación de la información. Posteriormente -bajo la línea secuencial argumental de las narrativas- se confeccionaron, clasificaron e integraron las categorías de análisis y sus correspondientes subcategorías -proceso de categorización-, bajo las cuales finalmente se organizaron las narrativas (Monje Álvarez, 2011; Rojas Valenciano, 2008; Salgado Lévano, 2007). Este proceso es entendido de la siguiente forma:

La categorización consiste en la segmentación en elementos singulares o unidades [de registro / sentido], que resultan relevantes y significativas desde el punto de vista de nuestro interés investigativo. [La] Categorización se realiza por unidades de registro, es decir, estableciendo una unidad de sentido (otra posible definición de categoría) en un texto registrado por algún medio (usualmente grabado), por lo tanto, es textual y a la vez conceptual (Monje Álvarez, 2011, p. 194).

Siguiendo un proceso inductivo en el análisis, en el cual los datos se “descomponen en segmentos o conjuntos ...que después se pueden clasificar, ordenar y examinar para encontrar conexiones, patrones y proposiciones que puedan explicar el caso” (Simons, 2011, p. 165), estos datos se triangularon con el marco teórico de referencia y con el proceso de reflexión-construcción que desarrolló la investigadora durante el proceso.

En su conjunto esto conlleva la reducción de la información, proceso que inicia con el planteamiento teórico y que consiste en la “selección y condensación [de la información según el marco teórico, lo que conlleva la]...elaboración de resúmenes, codificaciones, relación de temas, clasificaciones, etc.” (Huberman y Miles, 2000, como se citó en Salgado Lévano, 2007, p. 74). Monje Álvarez (2011) indica que la reducción de los datos tiene “el fin de expresarlos y describirlos de alguna manera (conceptual, numérica o gráficamente), de tal manera que respondan a una estructura sistemática, inteligible para otras personas, y por lo tanto significativa” (p. 193).

Finalmente, la información fue clasificada por medio de códigos, esto con la finalidad de resguardar los criterios de confidencialidad, los cuales se asignaron a cada persona entrevistada y con la intención de registrar sus intervenciones. También, se utilizaron símbolos que permitieron identificar patrones comunes en la información para lograr hacer comparaciones, agrupaciones y familias discursivas bajo las categorías de análisis.

Como parte del proceso, se definieron las siguientes categorías y subcategorías de análisis, mismas que parten de la discusión teórica y que, a su vez, dan cuenta de las narrativas de las personas participantes en la investigación:

### **Categoría #1**

- Eventos significativos del proceso de construcción de carrera de personas profesionales que emprenden con actividades distintas a su formación universitaria.

#### **Subcategorías de análisis:**

- 1- Eventos significativos en la trayectoria educativa.
- 2- Eventos significativos dentro de las relaciones familiares y afectivas.

### **Categoría #2**

- Motivaciones que impulsan la iniciativa de emprendimiento como una alternativa dentro de la construcción de carrera.

#### **Subcategorías de análisis:**

- 1- Influencia, apoyos y conflictos con la familia y personas significativas en el proceso de la toma de decisiones.
- 2- Puntos de ruptura y eventos decisivos.

### **Categoría #3**

- Significados de la trayectoria laboral en las narrativas.

#### **Subcategorías de análisis:**

- 1-Auto percepción.
  - 1.1 Manejo del tiempo.
  - 1.2 Capacitación constante.
  - 1.3 Proyección a corto, mediano y largo plazo.
- 2-El proceso de emprender.
  - 1.1 Incertidumbre al momento de emprender.
  - 1.2 Tiempos de Pandemia.

### **Categoría #4**

- Aporte de la Orientación Laboral en los procesos de construcción de carrera en trayectorias laborales de emprendimiento.

**Subcategorías de análisis:**

- 1- Lo vocacional y el significado del trabajo al emprender.
- 2- Aportes a la comprensión del proceso de elección de carrera.
- 3- La Orientación Laboral para la atención profesional en el proceso de emprendimiento.

**3.1.8. Triangulación de la información**

Tal y como lo advierten Taylor y Bogdan (1994) "...las entrevistas son susceptibles de producir las mismas falsificaciones, engaños, exageraciones y distorsiones que caracterizan el intercambio verbal entre cualquier tipo de personas" (p. 106), por lo que fue importante triangular los datos obtenidos por medio de diferentes técnicas para garantizar una mayor fidelidad con la realidad que se aspiraba conocer.

Una vez obtenidos los datos y establecidas las categorías de análisis para el procesamiento de la información, se desarrolló el proceso de triangulación, que según Flick (2007) se utiliza para combinar métodos, datos resultantes, el contexto observado y las perspectivas teóricas de referencia.

Siguiendo a Denzin (1989), mencionado por Flick (2007), se procuró la triangulación de datos, de estos con la teoría y la perspectiva de la persona quien investigó, siendo esta una estrategia sólida en cuanto a la validación de la información y la posible construcción de teoría.

Al ser una investigación cualitativa, la misma permitió validar las conclusiones obtenidas, centrándose en la triangulación de datos narrativos, la interacción y la vivencia con las personas participantes.

A esto se le incorporó el proceso de reflexión y construcción de la investigadora, quien contrastó con el marco teórico de referencia, lo cual permitió dar sentido al conocimiento adquirido y operacionalizar los conceptos clave dentro de la investigación.

**3.1.9. Criterios de calidad de la investigación**

Para garantizar la fiabilidad del estudio se utilizaron referentes conceptuales pertinentes para abordar la temática, así como un método de investigación adecuado

(Flick, 2007). Al documentar el proceso se utilizaron grabaciones de audio y notas de campo. Los datos obtenidos se organizaron y sistematizaron en forma inmediata, lo que contribuyó con la reflexión y permitió obtener información de calidad (Martín-Crespo y Salamanca, 2007).

Con la finalidad de respaldar la validez de la información resultante, durante el análisis de la información se tuvo claridad entre lo que habían expresado las personas participantes y la interpretación que la investigadora realizaba (Flick, 2007).

Se mantuvo una actitud crítica, analítica y ética antes, durante y después de la investigación y, por ende, en procura del rigor metodológico se consideraron los criterios de “dependencia, credibilidad, auditabilidad y transferibilidad” (Salgado Lévano, 2007, p. 74).

#### **3.1.10. Impacto de la investigación**

El estudio de la construcción de carrera en perfiles de emprendimiento es afín a la Maestría Académica en Orientación y su énfasis Laboral, lo cual genera un espectro de oportunidades importantes para la investigación.

La investigadora pertenece a la primera generación de esta maestría. Por consiguiente, el estudio tuvo el compromiso de generar conocimiento en beneficio de la profesión, el colegio profesional y la carrera de Orientación.

Se considera que la investigación realizada tiene valor teórico, práctico y social por los aportes que logra generar, por ejemplo, visualizar espacios laborales para las personas profesionales en Orientación y para quienes deseen incursionar en el tema de estudio.

## CAPÍTULO IV

### 4.1. Análisis de la información

Este apartado corresponde a la sistematización de los resultados en el que se condensa la información recolectada en el trabajo de campo y su análisis e interpretación a la luz de los objetivos de investigación planteados.

Los datos expuestos son resultado de las percepciones de las personas informantes, el análisis de la investigadora y la operacionalización de la teoría a la luz de las narrativas que dan cuenta de las vivencias de los profesionales que decidieron emprender en una labor diferente a su carrera.

Para efectos de la presentación de los datos, se analizaron siguiendo el orden consecutivo de los objetivos específicos. Se considera que el primer resultado pertinente a esta investigación es que con la información recopilada y analizada se responde de manera satisfactoria a cada uno de los objetivos planteados.

A fin de lograr una mejor comprensión del objeto de estudio, el cual se acercó al proceso de construcción de carrera de personas con trayectorias laborales de emprendimiento, se procedió a codificar las entrevistas. Este proceso permitió agrupar “la información en las categorías que concentran las ideas, conceptos o temas similares descubiertos por el investigador, o los pasos o fases dentro de un proceso” (Rubin y Rubin, 1995, como se citó en Fernández Núñez, 2006).

Por tanto, para el análisis e interpretación se definieron las siguientes categorías y subcategorías de análisis, según se observa en la Tabla 5:

**Tabla 5.** *Categorías y subcategorías de análisis establecidas para el análisis e interpretación de la información*

Categoría de análisis	Subcategorías de análisis
<p><b>#1</b> Eventos significativos del proceso de construcción de carrera de personas profesionales que emprenden con actividades distintas a su formación universitaria.</p>	<p>1-Eventos significativos en la trayectoria educativa.</p> <p>2-Eventos significativos dentro de las relaciones familiares y afectivas.</p>
<p><b>#2</b> Motivaciones que impulsan la iniciativa de emprendimiento como una alternativa dentro de la construcción de carrera.</p>	<p>1-Influencia, apoyos y conflictos con la familia y personas significativas en el proceso de la toma de decisiones.</p> <p>2-Puntos de ruptura y eventos decisivos.</p>
<p><b>#3</b> Significados de la trayectoria laboral en las narrativas.</p>	<p>1-Auto percepción.</p> <p>1.1 Manejo del tiempo</p> <p>1.2 Capacitación constante.</p> <p>1.3 Proyección a corto, mediano y largo plazo.</p> <p>2-El proceso de emprender.</p> <p>1.1 Incertidumbre al momento de emprender.</p> <p>1.2 Tiempos de Pandemia.</p>
<p><b>#4</b> Aporte de la Orientación Laboral en los procesos de construcción de carrera en trayectorias laborales de emprendimiento.</p>	<p>1-Lo vocacional y el significado del trabajo al emprender.</p> <p>2-Aportes a la comprensión del proceso de elección de carrera.</p> <p>3-La Orientación Laboral para la atención profesional en el proceso de emprendimiento.</p>

**Fuente:** Elaboración propia.

Las categorías y subcategorías de análisis responden a los elementos teóricos, identificados tanto en la teoría de Construcción de Carrera (Savickas, 2011), como en la de Transiciones Laborales (Anderson et al., 2012). Asimismo, se consideró el planteamiento de la pregunta de investigación y los objetivos del estudio que constituyen un esfuerzo por guiar la descripción del fenómeno estudiado.

Por otra parte, con la intención de resguardar la identidad de las personas que participaron en la investigación y poder referenciar sus aportes como “comunicaciones personales”, se les asignaron los siguientes códigos, según se observa en la Tabla 6.

**Tabla 6.** Códigos establecidos para identificar a las personas participantes en la investigación

Genero	Edad	Código	Estudios realizados	Emprendimiento que desarrolla	Nombre del emprendimiento
Femenino	33	<b>M1RF</b> (Informante #1 mujer)	Orientación	Fotografía, producción audiovisual, diseño gráfico y terapias holísticas.	Rosita PQ Fotografía
Femenino	39	<b>M2RY</b> (Informante #2 mujer)	Terapia Física	Estudio de Yoga, masaje infantil y Ceremonias de Paso (maternidad embarazo y parto).	Casa OM CR
Femenino	41	<b>M3MA</b> (Informante #3 mujer)	Odontología	Pastelería.	Sugar Box
Femenino	42	<b>M4S</b> (Informante #4 mujer)	Arquitectura	Estudio de Yoga (profesora en el método Iyengar) y natación.	Granito de Arena
Masculino	46	<b>H1CZ</b> (Informante #1 hombre)	Psicología	Estudio de tatuajes y perforaciones.	Santa Tinta
Masculino	46	<b>H2L</b> (Informante #2 hombre)	Nutrición	Agencia de publicidad.	Pixel
Masculino	44	<b>H3J</b> (Informante #3 hombre)	Arquitectura	Restaurante-pizzería.	Nonno´s Pizzería
Masculino	39	<b>H4E</b> (Informante #4 hombre)	Ingeniería en Sistemas	Fusión de técnicas y terapias alternativas.	Manos que curan

**Fuente:** Elaboración propia.

**Nota:** Se contó con la autorización por escrito de las personas participantes para utilizar el nombre de sus emprendimientos, por lo que se incluirán indistintamente al igual que los códigos asignados en la redacción del análisis al citar las “comunicaciones personales, 2022”.

#### **4.1.1. Categoría #1: Eventos significativos del proceso de construcción de carrera de personas profesionales que emprenden con actividades distintas a su formación universitaria.**

Esta categoría analítica responde al primer objetivo específico de la investigación el cual se propuso caracterizar los eventos significativos dentro de la construcción de carrera del grupo de personas participantes.

Los eventos que se analizaron, según la Teoría de Transiciones, se definen como aquellos que resultaran “en un cambio significativo en las rutinas, roles sociales, relaciones, además de los imaginarios o significados sobre uno mismo y del mundo” (Anderson et al., 2012, p. 39). Y, según la teoría de la Construcción de Carrera, fueron los que permitieron reflexionar sobre los temas que influyeron directamente en el diseño de sus vidas.

Durante el desarrollo de las entrevistas, las personas participantes consideraron los cambios experimentados y la modificación de sus imaginarios o significados, al descubrir y reconstruir algunos elementos de su identidad personal, vocacional y profesional.

Según sus narrativas, cuando encontraron -dentro de su trayectoria laboral- lo que realmente les apasionaba, resignificaron la experiencia y rediseñaron sus propósitos, objetivos y metas. Dicho diseño y construcción, resultó interesante al ser analizado desde estas teorías.

#### **Subcategorías de análisis**

Las subcategorías de análisis contemplan los eventos tanto en la trayectoria educativa (formación académica en la escuela, colegio y universidad) como los resultantes en las relaciones familiares y afectivas de las personas participantes.

Se eligen estos momentos y escenarios de las historias de vida ya que, “las transiciones de tipo académico-formativa, las profesionales o las personales trascurren de manera entrelazada pues las que tienen lugar en una fase vital van a repercutir en las otras” (Sánchez-García, 2017<sup>a</sup>, p.155).

En las narraciones de estos eventos, la construcción de carrera encuentra sentido y direcciona la actualización del yo, siendo el interés de la investigadora describir la resignificación que adquirieron en sus trayectorias.

### **1. Eventos significativos en la trayectoria educativa**

Desde el modelo de intervención del diseño de carrera se contempla a la persona como un ser en constante relación con su contexto, que posee múltiples perspectivas y, su identidad es producto de la interacción social y conocimiento de sí misma. Se denota que definitivamente su historia está marcada por eventos que le han resultado significativos, como los vividos en la trayectoria educativa, los cuales, como adultos, logran resignificar.

El análisis que realizan de sí mismas durante las narraciones les permitió llegar a conclusiones interesantes sobre sus vivencias ya que las mismas dan respuesta a intenciones o decisiones vocacionales que fueron materializándose en su desarrollo.

Lo anterior se confirma al retomar el planteamiento teórico sobre la identidad personal, específicamente el proceso de construcción de la identidad profesional, el cual se considera un trayecto que se edifica durante el ciclo vital e inicia con la identidad social. El mismo se va creando conforme la persona construye su autoconcepto ante la sociedad en la que se desarrolla e identifica; conforme crece, logra adquirir, experimentar y aprender con intereses, habilidades y gustos en la fabricación de su identidad vocacional y, al avanzar en su desarrollo adulto, dicha identidad evoluciona y se encamina hacia la construcción de la identidad profesional en la inserción ocupacional o profesional (Vargas, Cordero 2020).

De igual forma se podría homologar con lo planteado por Savickas (2013) quien explica que la persona desempeña tres diferentes roles a lo largo de su vida: actor, agente y autor. Es actora cuando en los primeros años se va formando a través de su interacción social (familia, escuela) identificando el comportamiento vocacional y definiendo inicialmente el ser; en la adolescencia, el rol de actor va tomado forma como agente al ponerlo en práctica en las relaciones con amigos y comunidad, se fomenta y prepara el desarrollo profesional y continua la definición del ser y, el rol de autora, se despliega cuando la persona adulta es capaz de narrar su historia explicando y

otorgándole significado a todas las experiencias ocupacionales que fue construyendo con el paso de los años y con esto conforma una identidad vocacional y diseña su vida con propósito.

Al destacar en la información recolectada algunos elementos del proceso de construcción de la identidad vocacional y profesional en las trayectorias educativas y relacionándolo con las orientaciones vocacionales y los entornos de trabajo, se procuró visualizar “la relación entre las formas infantiles de satisfacción de necesidades y las posteriores elecciones vocacionales” (Roe, 1957, como se citó en Rascovan, 2013, p. 49) y para este caso de estudio, las elecciones de carrera y el desarrollo de proyectos de emprendimiento.

Ante este planteamiento teórico, analizando las respuestas de algunas personas consultadas, se rescata que una de ellas se inspiró vocacionalmente en el trato que una orientadora le ofreció en momentos difíciles, mientras que para uno de los emprendedores fue la psicóloga del colegio, con la que compartió su interés por la música; otra de ellas relató que el cambio en la metodología educativa le significó una transición importante al pasar de la libertad y creatividad, a la represión y la estructura y, dos de las personas participantes aseveraron que, si hubiesen elegido un centro educativo diferente, hubiesen potenciado aún más sus habilidades y motivaciones.

Por otra parte, dos de las personas emprendedoras afrontaron eventos que les generaron dolor en su formación educativa, específicamente cuando sus habilidades artísticas fueron subestimadas por las personas encargadas de su formación. Posteriormente, como adultas, logran resignificarlo:

“Escogí danza entonces bailaba todo el tiempo y flauta, me encantaba el piano, pero el profe me dijo que no tenía manos de pianista cuando estaba en segundo grado, entonces, bueno, diay me quedé con eso, pero no me quedé con el clavo, después grande me lo saqué” (M4S, Granito de Arena).

“En una actividad del colegio me llevaron a la dirección por estar usando mi cámara de fotos. La directora me dijo: ¿qué es, que usted quiere ser fotógrafa cuando sea grande? Y le dije: sí, si yo voy a ser fotógrafa y me dice: sus papás ni siquiera tienen para comprarle una cámara...y eso fue lo más doloroso en el momento, pero fue también el momento más retador y yo dije: voy a ser fotógrafa y se lo voy a restregar. Años después, ya siendo fotógrafa, voy a un evento super importante a hacer la documentación fotográfica de ese día y me

la encuentro, entonces me vuelve a ver y le dije: ¿se acuerda que usted me dijo que yo no iba a poder ser fotógrafa? Se puso roja, no hallaba donde meterse...y me dice: yo fui la peor, perdón y ese momento lo recuerdo como un trofeo” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

El emprendedor H2L (Pixel) experimentó agotamiento físico y emocional cuando tuvo que viajar todos los días largas distancias desde su casa hasta el colegio, ya que sentía que estaba perdiendo el tiempo, porque, según relató, la influencia y presión de su madre era constante para que se enfocara “en un futuro que le fuera prometedor económicamente”.

En otro orden de ideas, cuando se retoman las narraciones en la etapa de la transición a la universidad, se identificaron algunos eventos que generaron cambios significativos, por ejemplo, realizar el examen de admisión de las universidades públicas; elecciones y cambios de carrera; la universidad privada como opción y algunas expectativas que poco a poco dirigían la mirada hacia el emprender.

En algunos casos, estos eventos se evidencian en la toma de decisiones la cual se inclinaba hacia la búsqueda de lo que en realidad les apasionaba y poco a poco iban determinando el camino que iban a seguir en su trayectoria educativa, ya fuera en la educación superior o en la educación no formal o informal. Por ejemplo, se rescatan las siguientes narrativas:

“...ya para ese momento quería estudiar Psicología y entrar a la UCR. Hice el examen y no me dio el puntaje. Me parece demasiado estúpido ese sistema porque al final, todo el mundo termina estudiando cosas que no quería porque el corte no le da y entran a otra carrera para después pasarse, en ese momento ese era el camino. Empecé a hacer cursos de un montón de cosas. Tenía Psicóloga y yo le decía que me sentía super perdida, que yo no sabía qué me pasaba pero que me gustaban muchas cosas... Me certifiqué como instructora de masaje infantil y me empecé a meter en ese mundo y dije: me encanta esto, me encantan los bebés, me encantan las mamás y entonces yo quiero estimulación temprana y empecé a averiguar” (M2RY, Casa OM).

“En el 2020 me metí a estudiar Producción Audiovisual porque dije, ahora sí que terminé Nutrición y el bachillerato en Publicidad, voy a estudiar lo que a mí me gusta. Ahorita estoy haciendo la tesis y me siento en mi propio charco” (H2L, Pixel).

“Yo quería ir a la Universidad Nacional a estudiar Orientación y bueno, antes de eso, la idea era estudiar Artes Plásticas, pero eso en mi casa jamás...si ir a la u

no era una opción, estudiar artes menos. Esa vez, me escapé de la casa para ir a matricular la prueba de aptitud para Artes Plásticas en la UCR, mi mamá se dio cuenta, me regañó y el día de la prueba no pude ir a hacerla porque me quitaron la plata que tenía ahorrada, entonces Artes Plásticas, desechada, me quedaba Orientación. También tuve que vender limones para pagar el examen de admisión de la UCR y la UNA. Me dan el título e inmediatamente dije: y ¿ahora qué sigue? Y tenía ese pendiente de Artes. Me di cuenta de que en la UTN daban Diseño Gráfico. Lo aproveché como nunca lo había aprovechado. Igual, por cuestiones de trabajo, solo saqué el diplomado, pero esa U tiene la idea de ponerte a trabajar pronto...el segundo mes del cuatrimestre me cesaron del MEP y ya con lo tenía del segundo mes de Diseño Gráfico, empecé a producir” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

El evento de tener que viajar dentro o fuera del país se repitió en seis de las historias narradas. Este tipo de transición marcó sus trayectorias educativas, tanto así, que algunos se replantearon la idea de continuar con la carrera después de dicho acontecimiento:

“Mi papá estudió Medicina y sacó una maestría en Medellín, nosotros vivimos un tiempo en Colombia, ese evento me marcó, el haber cambiado de locación geográfica, haber vivido otra realidad, muy dura. Para mí esa parte fue muy importante como para definir los valores que guían mi camino. El contacto con estos amigos centroamericanos que pasaron por situaciones muy difíciles de persecución y que fueron presos políticos, fue una linda experiencia, me hizo valorar muchas cosas de la vida” (M4S, Granito de Arena).

“Llevaba el segundo año de carrera, la dejé botada, me fui a Panamá, agarré maletas y en 8 horas estaba allá sin haberlo planeado, sin tener nada que hacer. Pasé una época muy bonita, en donde yo -otra vez-tenía que volverme a armar como persona y decidir si seguía siendo arquitecto” (H3J, Nonno’s Pizzería).

“Hice demasiado loco. Terminé el bachillerato y justo en ese momento me fui para Argentina como un mes y cuando regresé yo no sé, dije: ayyy no quiero estudiar esto, la verdad es que no, siento que no es lo mío, entonces terminé el bachillerato, me gradué, hice las pruebas de grado y ya, cerré ese capítulo” (M2RY, Casa OM).

Un hecho que marca a dos de las personas emprendedoras en su trayectoria educativa fue el haber sentido que no eran capaces de rendir en un sistema académico. Su auto percepción se vio claramente afectada por el tipo de educación que recibieron y/o la metodología empleada en el proceso de aprendizaje, lo que les repercutió en edades posteriores. En el primer caso, los padres buscaron un profesional en Psicología cuando su hijo (H3J, Nonno’s Pizzería) sale del colegio y

entra a un instituto y en el segundo caso es ella (M2RY, Casa OM) quien busca asesoría de Psicología y de Psicopedagogía.

En ejemplos como los anteriores se observa materializada la teoría de la Construcción de Carrera cuando las historias que las personas logran contar las han resignificado en la adultez y le aportan sentido a su presente.

Ambos casos cuando llegaron a la adultez y, con el apoyo de profesionales en los campos de la salud mental, se dan cuenta que en sus trayectorias educativas (escuela y colegio), el proceso de enseñanza-aprendizaje no fue adecuado según sus necesidades. Este hecho les marcó y generó dudas sobre su propia imagen, reputación e inteligencia, tanto así que en su educación superior o en el desarrollo de su emprendimiento sintieron inseguridades sobre su desempeño. Con el apoyo profesional descubrieron que no eran ellos quienes fallaron si no el sistema educativo y gracias a este trabajo personal, sintieron un gran alivio y pudieron reconstruir elemento de su identidad, con esto, según lo explica la teoría, tomaron acción para crear una vida más satisfactoria.

Para la emprendedora M3MA (Sugar Box), un evento de importancia al cursar su carrera universitaria fue sentir que una de las asignaturas de Odontología le generó resistencia, hasta el punto de valorar el cambio de carrera:

“Cuando estaba como en tercer año yo tuve que llevar la primera anatomía, ahí sufrí un colapso mental porque no podía emocionalmente, era demasiado cargado estar ahí y ver a los muertos, literalmente me salí, descompuesta, agarrada de las paredes y para mí fue una cosa emocional super dura y ese fue el único semestre en el que perdí materias. Entonces dije: me voy a pasar de carrera y voy a estudiar Nutrición. Ya después seguí, terminé la carrera, me fue bien. La aprendí a querer mucho” (M3MA, Sugar Box).

En este punto del análisis de las trayectorias educativas en la fase universitaria, se retoma el caso del emprendedor H2L (Pixel), quien tenía muy claro que quería llevar una carrera universitaria que no le implicara invertir mucho tiempo, ya que desde edades tempranas su mamá le persuadió de que lo conveniente era una formación educativa que le llevara lo más rápido a la meta y le generara entradas económicas. Por lo tanto, sus decisiones en secundaria y en la universidad estuvieron influenciadas por las opiniones y visión de mundo de su madre. Aunado a esto, se percibe que el

participante desde muy joven, a pesar de estas influencias, tomaba sus propias decisiones en cuanto a sus metas.

Un evento interesante fue el del emprendedor H4E (Manos que Curan), que de forma posterior al desarrollo de su emprendimiento tuvo que especializarse en una carrera universitaria porque al ofrecer el servicio de terapias alternativas necesitaba de una base legal para tener un colegio profesional que respaldara su trabajo.

Según el análisis de las trayectorias educativas de las personas participantes, muchas de las transiciones ocurrieron por eventos esperados y no esperados. Esto permitió caracterizar los eventos significativos del proceso de construcción de carrera en sus trayectorias, visualizando la construcción de identidad vocacional, sus posteriores elecciones de carrera y el desvío hacia emprendimientos en los que desarrollan actividades distintas a su formación universitaria inicial.

De esta manera, en esta primera categoría se analizaron los eventos en las trayectorias educativas y laborales, así como en las relaciones familiares y afectivas en el grupo de personas participantes para lograr caracterizar los eventos significativos dentro del proceso de construcción de carrera.

En las trayectorias educativas se identificaron eventos significativos que propiciaron las transiciones experimentadas por las personas participantes, los cuales se pueden especificar como: la inspiración vocacional que para algunos resultó la figura de las docentes en la secundaria, el cambio de una institución educativa a otra, el cuestionarse por qué no se eligió una institución diferente y el agotamiento físico y emocional por tener que trasladarse diariamente desde su casa hasta el colegio.

En algunos casos, las narraciones evidenciaron eventos dolorosos que afectaron su identidad vocacional pero que posteriormente resignifican en su adultez con la modificación de su auto percepción y de su identidad profesional. Y, por otra parte, quedó manifiesta la influencia de algunas madres y padres en la configuración de la identidad vocacional y las elecciones de carrera.

Para la etapa de la transición a la universidad, hubo eventos que generaron cambios significativos, por ejemplo, el resultado del examen de admisión de las

universidades públicas o tener la universidad privada como opción educativa, las elecciones iniciales de carrera y los cambios posteriores.

Todo lo anterior, permite concluir desde la teoría de la Construcción de Carrera que, para quienes participaron en la investigación, las trayectorias educativas configuraron su identidad vocacional, la cual logran resignificar en la adultez y con esto aportaron sentido a su presente.

## **2. Eventos significativos dentro de las relaciones familiares y afectivas**

Producto de la relación de las personas con sus contextos, se experimentan cambios en los intereses y metas a lo largo de la vida. El desarrollo contempla la conexión con los roles vitales, donde las modificaciones en cualquiera de los ámbitos afectan a la persona en su conjunto (Figuera Gazo et al., 2015).

Lo anterior se refleja claramente en las narraciones de las personas participantes, quienes reconocen tanto a las personas significativas de sus familias como los roles y funciones que desempeñaron en otras etapas de sus vidas, que les motivaron e inspiraron para muchas de las actividades en sus emprendimientos, al respecto comentaron:

“Mi abuelita que ya falleció, fue como demasiada inspiración porque la mae tenía 95 años, estaba en el grupo de teatro, hacía Taichí, tenía una movilidad envidiable, delgada, siempre se cuidaba un montón; super coqueta, andaba en bus. A mí se me quedó mucho esa parte de su ejercicio, yo veía que la mae era una crack, no había que darle la mano para nada, nos correteaba, o sea, super impresionante. Ella me inspiró un montón” (M2RY, Casa OM).

“Mi abuelo desde muy chiquitita me enseñó a trabajar la madera. Era de construir cosas. Si por ejemplo me encontraba cajas, empezaba a armar cosas. Una caja de cereal o una caja de mantequilla era para armar una cámara, para hacerla, entonces según yo andaba tomando fotos por todo lado y cosas ahí” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

“Mi mamá tuvo un negocio de importación de ropa de bebé de Colombia. Yo le ayudaba a jalar ropa, trabajaba en la tienda con ella, siempre trabajé desde los 14 años; trabajaba durante clases y en vacaciones. Mi primo, que vivía aquí en el barrio conmigo, se puso una tienda de video juegos y eso salió porque le regalaron un Super Nintendo para Navidad y se logró comprar otro porque empezó a alquilar el de él a unos maes que trabajaban en el Peri ahí en el Centro Comercial del Sur y empezó a juntar plata, se compró uno, luego se compró dos, luego quince y se puso una tienda de videojuegos y eso lo hizo

güila, con menos de 20 años, entonces como que lo de los negocios viene por ahí” (M4S, Granito de Arena).

“Mi papá, al principio de la carrera me dijo: usted no tiene pasta para ser arquitecto. No creo que me lo haya dicho en el mal sentido, nunca, sino que él sintió que yo no tenía lo que se necesitaba para ser arquitecto. Eso fue gasolina para el fuego. Resulté ser un genio para la arquitectura y me empezó a ir super bien, cosa que a mí me sorprendía mucho por lo mismo, porque yo estaba como aprendiendo a caminar otra vez” (H3J, Nonno´s Pizzería).

“Mis tías y mi mamá siempre han cocinado y también es vacilón porque para nosotros y para mi familia, una forma de dar cariño es con comida, eso es parte intrínseco. Es como tradición, es como ese concepto que envuelve la familia, la felicidad, el amor, el compartir...para mi todo eso está dentro de la pastelería, que ojalá no fuera estresante porque sería más bonito” (M3MA, Sugar Box).

Por otra parte, algunas entrevistas denotaron la influencia de la familia en el perfil de emprendimiento, ya que de alguna u otra forma, al menos los padres y madres, mostraban inclinación por los negocios.

“Mi papá logró recuperar unas propiedades que eran del papá de él. Eso le gustaba mucho hacer; emprender en lo que fuera, en agricultura, en ganadería. Ellos siempre fueron independientes” (H4E, Manos que Curan).

“Mi mamá se graduó cuando yo estaba en su panza, estudió Derecho, terminó cuando yo nací y mi papá también empezó a estudiar Derecho y se dio cuenta que no servía para eso... no sé si empezó a estudiar también Administración y lo dejó tirado, de ahí es que yo creo que tengo la espinita emprendedora porque él, al final, trabajó años de años en Lachner y Sáenz siendo vendedor, hasta que renunció y empezó a meterse como en remates y así... el sistema no nos ha hecho para crear emprendimientos, las escuelas y colegios no nos fomentan esa creatividad y nos hacen siempre pensar que trabajar para alguien es mejor y que no hay ninguna otra forma de hacerlo. Por eso digo también que lo de mi papá me inspiró porque él tiene esa vena de emprendimiento y mi mamá también, porque ella antes de estudiar hacía de todo para hacer extras. Entonces siento como que los dos tenían eso ahí y de alguna forma me la pasaron” (M2RY, Casa OM).

Un aspecto que caracterizó a las personas emprendedoras que sirvieron de informantes en esta tesis, es que todas vivieron eventos que consideraron importantes en su socialización secundaria, por ejemplo, en su relación con su grupo de pares, amigos y familiares. Éstos jugaron un papel muy importante para elegir una carrera o por el contrario para romper con las tradiciones familiares de “heredar” carreras que ejercían en sus familias.

Por otra parte, en el caso de la emprendedora M1RF (Rosita PQ Fotografía), tuvo padres que emprendieron, pero en su historia tuvo que enfrentar una situación de violencia doméstica desde la infancia, la cual influyó en su construcción de carrera. Para su padre el estudio no era importante, por lo que tuvo que luchar contra esa opresión en su casa. Todas las decisiones que llevaba a cabo -como tener que vender limones para poder sacar fotocopias y comprar libros- gestaron en ella la idea del trabajo independiente, el emprender con ideas creativas para la solución de problemas y la generación del capital que necesitaba para alcanzar su meta: terminar el colegio e ingresar a la universidad.

En el caso del emprendedor H3J (Nonno's Pizzería), la muerte de su padre le significó una pérdida importante en su trayectoria de vida y fue una transición sustancial en su construcción de carrera ya que lo consideraba una inspiración para continuar con sus estudios universitarios al ser un arquitecto que admiraba y el pilar de su familia.

Cuando nos acercamos a la transición desde la Orientación Laboral nos preguntamos: ¿qué le está preocupando o desafiando en este momento? Y ante las posibles respuestas, tener claridad que las personas no experimentan las transiciones de forma similar, por eso es fundamental analizar el contexto en que sucede y el impacto que significó y, por consiguiente, contemplar qué tanto ese evento cambió sus roles, relaciones, rutinas, significados o suposiciones (Anderson et al., 2012, p.39).

Por ejemplo, M2RY (Casa OM) tuvo el apoyo de su pareja al momento de emprender, pero posteriormente, experimentó el evento de la ruptura de su relación y esto le trajo cierta incertidumbre porque la transición no anticipada generada por las dificultades en su negocio le generó cambios y adaptaciones importantes.

En esta subcategoría, resultó interesante analizar elementos de la conformación de la identidad de las personas emprendedoras participantes a través de sus interacciones sociales y el conocimiento de sí mismas. Se pudo apreciar en las citas, que las transiciones involucraron la autoestima, las amistades, la familia, el trabajo, la salud, el estado socioeconómico y el contexto sociocultural y político.

Por lo anterior, es fundamental entender desde la comprensión de la construcción de la carrera y las transiciones, cómo estos procesos son interpretados por quien los vive, qué significados les otorgan y cómo estos van dando dirección a su comportamiento vocacional, ocupacional y laboral.

Siendo así las cosas, se analizaron las narraciones de las personas participantes, quienes reconocieron que, tanto las personas significativas de sus familias como los roles y funciones desempeñadas en otras etapas de sus vidas, les motivaron e inspiraron para sus emprendimientos.

Se evidenció la influencia de la familia en el perfil de emprendimiento al mostrar una inclinación por los negocios.

Hubo un caso que estuvo marcado por la violencia doméstica por parte de la figura paterna, lo que claramente afectó el aspecto vocacional, la toma de decisiones y la elección de carrera, mientras que, para otro de los emprendedores, la muerte del padre significó una pérdida importante en su trayectoria de vida y fue un evento sustancial para su construcción de carrera.

Se concluye que la relación de las personas con sus diferentes contextos generó cambios en sus intereses y metas y, por consiguiente, en la construcción de sus identidades sociales, vocacionales y profesionales.

Desde la comprensión de la construcción de la carrera y las transiciones, se detallaron los eventos significativos para las personas participantes y cómo estos se interpretaron, qué significados les otorgaron y cómo estos direccionaron su comportamiento vocacional, ocupacional y laboral, hacia un proceso que decantó en un perfil de emprendimiento en actividades distintas a su formación profesional.

A continuación, para la categoría uno, se presenta un resumen de las principales coincidencias encontradas durante las entrevistas a las personas emprendedoras participantes:

<b>Puntos de encuentro (coincidencias) en las narrativas de las personas emprendedoras participantes</b>
<b>Eventos significativos en la trayectoria educativa</b>
Se inspiraron vocacionalmente en alguna profesora o profesional de ayuda.
Manifestaron que hubieran realizado una elección diferente del centro educativo en secundaria para potenciar sus habilidades.
El viajar dentro o fuera del país marcó sus trayectorias educativas, en el proceso algunos se replantearon la idea de continuar con la carrera.
Para algunos, en sus trayectorias educativas el proceso de enseñanza-aprendizaje no fue adecuado según sus necesidades.
Hubo especialización posterior al desarrollo del emprendimiento.
<b>Eventos significativos dentro de las relaciones familiares y afectivas</b>
Las personas significativas de sus familias les motivaron e inspiraron para muchas de las actividades en sus emprendimientos.
Hubo influencia de la familia en el perfil de emprendimiento, ya que de alguna u otra forma, al menos los padres y madres, mostraban inclinación por los negocios.
Vivieron eventos que consideraron importantes en su socialización, por ejemplo, en su relación con su grupo de pares, amigos y familiares.
Las transiciones experimentadas involucraron la autoestima, las amistades, la familia, el trabajo, la salud, el estado socioeconómico y el contexto sociocultural y político

#### **4.1.2. Categoría #2: Motivaciones que impulsan la iniciativa de emprendimiento como una alternativa dentro de la construcción de carrera**

La categoría analítica parte del segundo objetivo específico de investigación el cual se propuso comprender las motivaciones o eventos que impulsaron el emprendimiento dentro de la construcción de carrera.

Estas motivaciones o eventos se analizaron con la teoría de Transiciones, la cual propone que para acercarse a las mismas se debe identificar su naturaleza observando su tipo (anticipadas, no anticipadas o no eventos), el contexto en que sucedieron y el impacto que tuvieron para quienes las experimentaron. Tomando en cuenta que por su subjetividad e identidad no lo hacen de forma similar, por eso fue fundamental estudiarlas en las narraciones de cada participante.

Se tomaron en cuenta todos aquellos eventos experimentados como motivación para emprender y si estos representaron una transición y por consiguiente, si éstas generaron cambios y adaptaciones significativas en sus roles, relaciones y rutinas. También, se analizó cómo las integraron a sus vidas tomando en cuenta los recursos internos y externos a los que recurrieron para afrontarlas y cuál fue su estrategia.

Lo anterior sumado a la teoría de la Construcción de Carrera, que logra superar el desarrollo de la carrera concebido como un camino único y lineal y donde la diversidad representaba un problema, evolucionado entonces a un enfoque que lo contempla como multicausal y multidireccional y, la diversidad, es resultado de ello.

Por esto su relevancia para analizar cómo las personas del estudio construyeron sus trayectorias laborales en las que obtuvieron un título universitario pero que, en lugar de ejercer, eligieron -a raíz de diferentes eventos -desarrollar un emprendimiento lo cual influyó en la construcción de su identidad laboral. Al respecto, uno de los emprendedores narró:

“Estaba a punto de casarme, necesitaba aportar a mi nuevo hogar, no podía tener un trabajo donde me pagaran \$20 en una quincena; entonces renuncié, me quedé sin trabajo de todo lado: o sea, desempleado y con mi esposa...Nos fuimos por la comida porque nos dimos cuenta que todo el mundo come todos los días y queríamos una pizza que no encontrábamos en ningún lado, no la habíamos probado en ningún lado, sabíamos que no habíamos llegado a tener una pizza que nos cayera bien, que fuera italiana con buenos ingredientes y maso menos, así nació Nonnos” (H3J, Nonno’s Pizzería).

Las transiciones que tienen lugar en la población adulta son “frecuentes, múltiples y multicausales [y propician] espacios más amplios de cuestionamiento y de cambio” (Figuera Gazo, 2015, p. 7) para la persona que lo busca, por ejemplo, la emprendedora M2RY (Casa OM) reflexionó:

“De hecho creo que ese siempre fue mi problema...porque me gustaban muchas cosas al mismo tiempo. Nunca he sido como que me gusta algo y me voy en esa línea cerrada, sino que hago mil cosas, eso es algo que me define. El ACNUR tiene trabajo muy interesante pero lo mío era muy en la computadora y sentía que no tenía sentido. Sentía que lo mío era un toque como el don de servicio y ayudar y sentir que hacía algo por la gente”.

Para Savickas, cuando una persona pasa de una labor a otra, deja atrás lo que hacía, pero no lo que ella es, por lo que afirma que “el aferrarse a la propia historia de

vida que se construye proporciona coherencia, continuidad y una forma de seguir viviendo una vida con propósito y sentido para la persona que así la asume, logrando así bajar sus niveles de ansiedad e inseguridad personal” (Savickas, 2011, como se citó en Navarro-Bulgarelli, 2022, p. 3). Al respecto se rescata la siguiente comunicación personal:

“Me describo como una persona persistente. Sigo soñando con cosas, sigo creyendo en que hay más cosas del otro lado de la montaña y que hay más montañas por recorrer inclusive. Sigo muy ilusionada con todo lo que hago, apasionándome con las cosas. Me considero una profesional aún con mucho que aprender, pero sí con la idea de reventar lo que tenga que reventar para lograr lo que yo quiero” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

Tal y como lo presentaba Sánchez-García, las facetas laborales y profesionales experimentan diversas transiciones que eventualmente van a implicar cambios o virajes en las trayectorias, que, a su vez, van avanzando hacia la consecución de una “mejor y más satisfactoria ocupación laboral” (p.156). Dichas transiciones, como se logró analizar, fueron provocadas por acontecimientos que implicaron estos ajustes en las estrategias de la gestión de carrera (2017a).

### **Subcategorías de análisis**

En estas subcategorías de análisis se toman en cuenta los tres tipos de transiciones según Anderson et al. (2012): las anticipadas, que ocurren dentro de las expectativas (eventos esperados); las no anticipadas, donde suceden eventos no programados que no son predecibles, ni son consecuencia de las transiciones del ciclo vital y por lo general involucran crisis y/o situaciones extremas o explosivas. Y los no eventos, que se esperaba ocurrieran, pero no sucedieron.

Es decir, es algo que no se dio y por lo general altera el comportamiento de quien lo vivencia. El no evento puede ser personal y entran en juego las aspiraciones o el asumir cosas o el sentirse incapaz de llevar a cabo una tarea.

También puede ser de ondulación, cuando, por ejemplo, alguien no cumple las expectativas. Por último, puede ser resultante, cuando algo no se concreta o es retardado, cuando una expectativa o un sueño no se cumple.

## **1. Influencia, apoyos y conflictos con la familia y personas significativas en el proceso de la toma de decisiones.**

Es frecuente que los mandatos sociales, en especial de los padres y madres, jueguen un papel central en la construcción de la trayectoria laboral al anteponer lo que anhelan o lo que creen es lo mejor para sus hijas e hijos, sin valorar sus intenciones de cual camino recorrer.

Tal es el caso de dos de los emprendedores, cuya madre, desde los años de formación académica, les insistió en seguir cierto camino:

“Le dije a mami: hagamos una cosa, deme tiempo para ver qué voy a hacer. Mi mamá me dijo: no, yo no le voy a dar tiempo, mejor lo voy a remitir con una amiga que es psicóloga para que le de terapia y ver qué pasa con usted. La chavala me dio terapia como por mes y medio, como cada 15 días iba, al final me dijo: puedo concluir que lo que usted quiere es estar feliz y siente motivación con algo, yo no sé más que usted, usted es el que sabe, yo no le puedo decir...yo simplemente lo guío. Si usted siente que no quiere seguir con Nutrición, pues no siga, yo hablo con su mamá” (H2L, Pixel).

“Me interesaban las públicas pero mi mamá prefirió que fuera privada por el asunto de que podía terminar más rápido la carrera. Igual en el momento, como estaba de vago, yo quería estudiar Turismo para andar paseando y todo. Pero mi mamá me dijo que eso no le parecía, que buscara otra cosa, ella influyó en la decisión” (H1CZ, Santa Tinta).

La persona entonces se pregunta ¿me identifico con esta profesión o con esta elección? ya que según lo afirmaron, sus pensamientos, sentimientos y toma de decisiones fueron influenciados por el sentir de la madre, quien fue significativa para ellos en esos momentos.

Dentro de las narraciones se evidenciaron casos en los que las relaciones familiares condujeron hacia la toma de decisiones para emprender dado el ejemplo y tradición, además, algunas de las familias de las personas participantes tenían negocios propios:

“Emprendí para estar con mi papá y ver el esfuerzo para tener algo propio; ver que mi papá, aún sin estudiar, emprendía en una cosa y la otra y lo que no servía lo desechaba y seguía para adelante, yo pienso en eso, ver el ejemplo de mi papá” (H4E, Manos que Curan).

“De parte de mi familia también hubo mucho apoyo, de que yo fuera feliz, de que hiciera...después de ese choque inicial...es bueno, ¿ahora qué quiere hacer? ¿en qué la apoyamos? ¿cómo podemos ayudar? Y hasta el día de hoy. Ya sea armando cajas, haciendo lacitos, en lo que sea, ellos siempre buscan como ayudarme” (M3MA, Sugar Box).

Retomando los planteamientos teóricos y lo analizado hasta el momento, se puede observar que en ocasiones los seres humanos sienten comodidad en sus zonas de confort, pero en algún momento se cuestionan si se visualizan haciendo lo mismo por el resto de los días y es ahí donde los caminos y/o opciones distintas pueden empezar a plantearse o a materializarse.

En la mayoría de los hogares representados, madre y padre contaban con formación en educación formal, por lo que el capital cultural era alto. En general, las familias cuestionaron el hecho de desarrollar un emprendimiento y no ejercer la carrera estudiada, les invitaban a reflexionar sobre el tiempo, esfuerzo y recursos invertidos en los estudios.

Algunos de los acontecimientos manifestados en las narrativas fueron los siguientes:

“Totalmente se opusieron, porque éramos arquitectos haciendo pizza, no era bien visto. La familia de mi esposa tiene bastante dinero, los papás son italianos y aunque es un producto de su ascendencia, pues no querían que todo el esfuerzo que hizo su hija estudiando Arquitectura terminase en una pizzería. Entonces tomamos la decisión de abrir el negocio solos, no le contamos absolutamente nada a nadie” (H3J, Nonno’s Pizzería).

“Mi papá siempre me decía: ¿cómo va a hacer eso, está loca, por qué va a dejar ese trabajo tan bueno? Mi mamá creo que también al principio, diay siempre me decían: pero es un super trabajo. También fue así con el emprendimiento, cuando vieron que no era un capricho, que le estaba poniendo y que me gustaba, diay ahora el apoyo es absoluto. Mi mamá me dijo: usted de todas formas es la más feliz de todas, es la que está haciendo lo que realmente quiere su corazón, como la que siguió su camino y está dándolo todo. Y mis hermanas: nosotras la admiramos demasiado porque usted se salió de la caja...es la que se está manteniendo absolutamente sin un salario fijo y está viendo a ver como se sostiene todos los meses y no es para nada fácil sostener un emprendimiento y sin un salario fijo, que es lo que la gente generalmente apuesta” (M2RY, Casa OM).

“Mi mamá de vez en cuando me saca a relucir que tanto que pagó y me dediqué a otra cosa” (H1CZ, Santa Tinta).

“Cuando dejé Arquitectura, primero no les quedó de otra (ríe), mi mamá sí entendía como mujer, creo yo, el tema de que también había una necesidad muy obvia que eran mis hijos. A mi papá si le costó mucho, porque él es sumamente académico, entonces toda la vida me ha dicho: termine, haga, pero bueno también él ha entendido que lo que yo hago, lo hago con mucha seriedad y mucho profesionalismo” (M4S, Granito de Arena).

“Mi papá no me criticó, pero tampoco dijo que estaba bien, igual yo lo hice. Él me ayudó en el tema económico en la parte de Informática, pero no en la parte terapéutica, yo me las ingeniaba para tener el dinero y poder pagar esos cursos. Mi mamá me ayudó en la parte de la Maestría, con temas económicos también” (H4E, Manos que Curan).

“Después de trabajar en el Museo, me devolví con mi papá a la ferretería y les dije: no, ya no voy a seguir con Nutrición, yo quiero dedicarme a esto de diseño porque me encanta y entonces otra vez se me vino el mundo encima: que qué estaba haciendo, que tenía una deuda con CONAPE, que qué les iba a decir, que cómo había desperdiciado tres años de mi vida estudiando algo que ya casi iba a salir, que estaba a 10 materias de salir, que le diera tiempo, que me diera un receso de otro cuatrimestre. Mis compañeras de la U: ¿qué está haciendo? ¿cómo va a dejar la carrera? ¡O sea, jamás...!!! (H2L, Pixel).

“Mi papá me dijo: ¿qué, va a ir a jugar a hacer quequitos?, una cosa así. No lo dijo en forma despectiva...sino que: todo lo que invertí y lo que invirtió usted de su vida...no lo entendieron. Ahora sí, hasta él llega y me acompaña a entregar. Los compañeros, los amigos, mucha gente no entendía y yo tampoco tenía que estar dando explicaciones. A los colegas se les hacía muy extraño que yo hubiera cambiado a algo así porque no sabían cuál es la realidad y cuál era la situación real. Ya cuando les contaba como que sí entendían. Es difícil porque para mucha gente, tener un título universitario es como signo de “soy mejor que otros”, o que te digan doctor. A mí en realidad eso me valía. Mucha gente no comprende que hayas invertido tantos años de tu vida, tanto esfuerzo para luego cambiar. Igual no fue una decisión de “uy ya no quiero” fueron muchas situaciones las que se dieron, pero hay gente que no lo entiende y que tampoco lo tienen que entenderlo porque es la vida de uno” (M3MA, Sugar Box).

Como se demuestra en la cita anterior, la emprendedora logra expresar el significado que los eventos adquirieron en su trayectoria vital, resultando en cambios importantes y profundos que generaron estas transiciones vivenciadas.

La investigación reveló que la mayoría de las personas entrevistadas contaron con el apoyo familiar y de pareja -a pesar de que en un inicio fueron cuestionadas- sus relaciones funcionaron como soporte para vivir la transición.

En el proceso de emprender y en general cuando se ejerce una actividad, algunos tipos de apoyos son necesarios para acompañar las transiciones en el trabajo. Las que se enumeran a continuación fueron identificadas por Goodman y Hoppin (1990, como se citó en Anderson et al., 2012, p. 182):

- El sentirse positivo acerca de sí mismo y lo que me reflejan las personas, más cuando me dicen que soy bueno haciendo algo.
- La motivación que me ofrecen las personas que esperan que tenga éxito.
- La información que la encuentro en personas, en libros o en recursos materiales.
- Las referencias que me ofrecen las personas en los diferentes campos de acción.
- La ayuda práctica de quienes me rodean y pueden apoyarme en el camino.

Al respecto, cuando se les preguntó sobre los apoyos que tuvieron durante su vida, específicamente en su proceso de emprender, compartieron que para muchas fueron sus madres, padres, hermanos y pareja, para otros sus amigos, o profesionales de ayuda como una psicóloga que atendía a una de las personas participantes:

“Yo trabajaba en el ACNUR y en eso fue como que tuve una crisis existencial y le dije a mi expareja en ese momento: uy es que siento como que necesito un espacio para compartir con gente, como que necesito hacer algo con gente, que tenga sentido. Yo le dije: quiero un espacio como para dar masaje infantil a un grupito pequeño y también Belly Dance...y en eso, como a la semana el mae encontró la casa y me dijo: vi esta casa, tienes que verla, creo que es perfecta y de verdad vi el espacio y yo: ¡sí, esto es! Al final todo se acomodó perfecto y nos pasamos” (M2RY, Casa OM).

“Mi compañero me dijo: “yo voy a dejar de perforar, déjate vos la parte de las perforaciones, yo me voy a quedar solo con los discos”. No tengo como agradecerle eso. Es como de repente la compañía Shell diga “solo vendo gasolina, las tiendas de conveniencia se las regalo a usted”. Fue algo así como un obsequio, dejar de hacer una actividad para que yo la emprendiera. También, mi mamita me dijo que me iba a dar 50 mil colones durante los primeros tres meses. Porque eso era lo que pagaba en ese momento de alquiler (\$150) pero a partir de que el primer mes me fue bien, ya no le tuve que pedir el resto” (H1CZ, Santa Tinta).

Las comunicaciones personales supra citadas denotan que las fuentes de apoyo se ofrecieron ante la idea de emprender, lo cual representaba una transición en

sus trayectorias laborales; para algunas fue anticipada, pero para otras fue no esperada y estas redes de apoyo les acompañaron en su ajuste.

Por otra parte, el siguiente es un ejemplo en el que la persona emprendedora afirma no haber sido apoyada por alguien externo, si no que ella misma ha salido adelante sola con sus herramientas personales:

“Emprender para la gente cercana siempre ha sido una locura. Inclusive para mi familia ha sido así como...ay, ¿ya vas otra vez? ¿qué más vas a inventar ahora? El apoyo no ha sido tan real hasta que te ven ahí produciendo, ganando. Y es un apoyo que en realidad yo no quiero, porque yo digo: la gente que está en el proceso es la que va. Pero en ese proceso...qué difícil...decirte que ha habido una persona que haya estado ahí, a la par, al pie del cañón, creyendo, confiando...no, no. Y ahí es donde yo digo, la única herramienta de apoyo que una tiene, bueno, en este momento, en mi caso, soy yo misma” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

Una experiencia como la del relato anterior en el cual la emprendedora entrevistada manifiesta que las personas de sus círculos cercanos no estuvieron, ni están presentes, se representa en la teoría cuando esta retoma los casos en los que se percibe la falta de apoyo ante la transición experimentada. En situaciones similares, la Orientación Laboral debe facilitar un proceso en el que la persona pueda identificar -desde su experiencia de vida- sus posibles redes, ya sean materiales, emocionales, espirituales o institucionales, para que, de alguna u otra forma, se le facilite lidiar con apoyo los eventos que afronta y encuentre mayores posibilidades u opciones de resolución.

En otras palabras, la persona logra explorar su mundo interior y reconoce sus características individuales y recursos psicológicos como el optimismo, la auto eficacia, el compromiso, la espiritualidad, en fin, características de su personalidad que intervienen en el proceso de transición y que apoyan el enfrentamiento y posterior ajuste si la persona decide incorporarla a su vida.

## **2. Puntos de ruptura y eventos decisivos**

La teoría de la Construcción de la Carrera sugiere que los “cambios requieren nuevos constructos para reflejar la realidad como adaptabilidad” (Savickas, 2005, como se citó en Figuera Gazo, 2015, p. 7).

El postulado anterior se manifestó en las transiciones de las personas participantes, las cuales denotaron la adquisición de nuevas experiencias cuando los virajes se materializaron en sus trayectorias y que, por ende, incidieron en la construcción de carrera.

Dentro de las narraciones quedó manifiesto que las ocho personas entrevistadas intentaron ejercer su profesión mientras cursaban las últimas asignaturas de sus planes de estudio, en las prácticas de grado o al graduarse, pero se desmotivaron por diferentes razones, entre ellas: los procesos exigidos por la universidad en la que estudiaban, por condiciones de salud, discriminación por su orientación sexual, por haber decidido formar una familia, por sentir que su formación o su ejercicio no les llenaba y por no encontrar trabajo.

Como consecuencia, dentro de la construcción de su trayectoria laboral, se matricularon en otra carrera o recibieron cursos y capacitaciones en áreas totalmente distintas a su elección inicial y es en ese momento que encuentran lo que realmente les gusta hacer, descubren que son buenas y buenos llevándolo a la práctica y es lo que finalmente les apasiona.

Para ejemplificar lo anterior se resumen los eventos decisivos de las ocho personas participantes:

1) H1CZ (Santa Tinta) tuvo un acercamiento como profesor de inglés y de Psicología en un colegio por periodos cortos de tiempo, pero no le gustó la experiencia, al mismo tiempo no encontraba trabajo en Psicología, trabajó en un estudio de tatuajes y ahí le enseñaron el arte, lo que le gustó mucho; más adelante abre su propio estudio, tal y como lo soñó desde el colegio.

2) H2L (Pixel) al hacer los trabajos académicos de la carrera de Nutrición en la universidad, descubrió que le gustaba el diseño, llevó un curso de Diseño Web y en ese momento descubre que es algo que le fascina y sigue capacitándose en ello. En las últimas asignaturas de la carrera, comienza a tener clientes por las páginas web que creaba.

3) H3J (Nonno's Pizzería) al replantearse su trabajo en Arquitectura, el cual no lo llenaba emocionalmente, gracias a la ascendencia italiana de la esposa, comienza

a experimentar con masas y salsas, se capacita y crea una pizza diferente, tanto como para abrir un restaurante-pizzería.

4) H4E (Manos que Curan) luego de graduarse en Ingeniería en Computación, al estar trabajando con su padre en el hotel, un tío lo invita a llevar un curso de terapias manuales con un médico ruso, termina descubriendo que es a través de sus manos que quiere trabajar para procurarle salud a las personas.

5) M1RF (Rosita PQ Fotografía) al laborar en el MEP como orientadora sufrió discriminación por su orientación sexual lo que la desmotivó; tuvo la oportunidad de matricular la carrera de Diseño Gráfico con la que siempre soñó, empezó a dibujar y logró vender sus diseños, en ese momento inició su viraje. Al poco tiempo logra comprar una cámara profesional para hacer sus sesiones fotográficas.

6) M2RY (Casa OM) al estar estudiando Terapia Física y Psicología, cruzó la calle camino al trabajo y vio un rótulo que invitaba a formarse como Dula, a los años llevó el curso y descubrió que eso era a lo que quería dedicarse. Trabajó por 15 años en el ACNUR y decidió dejar su estabilidad para emprender en un estudio de yoga.

7) M3MA (Sugar Box) estudió Odontología, pero por un evento no esperado, salió mal la operación de sus ojos y perdió la visión en uno de ellos. Su familia le insistió en que llevara un curso en el INA para apoyar la idea de un catering service familiar, descubrió que le gustaba cocinar, posteriormente llevó la carrera de Artes Culinarias y, haciendo la práctica profesional, se reveló su amor por la pastelería.

8) M4S (Granito de Arena) estudiando Arquitectura llevó un curso de Yoga en la universidad y se enamoró de esta, más adelante, logra certificarse en una especialización y descubrió que le hacía sentir plena y feliz; esto aunado al cáncer que padeció su mamá, lo cual fue un evento no esperado en su trayectoria; empezó a ayudarla a rehabilitarse por medio de yoga y natación, un grupo de mujeres las observa y decide unirse y así nace su emprendimiento.

Al respecto, algunas frases sustantivas que ejemplifican las experiencias de las personas arriba citadas son las siguiente:

“Estuve viendo una universidad y al frente había como un instituto como de cosas alternativas (Instituto Gaia) no sé si existe todavía, que era de yoga y así.

Me acuerdo de que entré y vi un afiche de Dula...las dulas son las mujeres que acompañan a otras mujeres durante el proceso de embarazo y para el parto y posparto. Yo dije: qué chiva, yo quiero hacer esto. Antes de empezar con la licenciatura en Psicología me empezó la espinita... obviamente cuando empecé en el proceso de abrir yoga y así, y ya yo recibir clases y dije: uyy esto me gusta, me gustaría como certificarme” (M2RY, Casa OM).

“En ese momento ya estaba Windows 98 y en la U teníamos un laboratorio de computadoras y me metía ahí para hacer las presentaciones y me gustaba mucho, me encantaba, de hecho, mis compañeras me decían: usted se encarga de la presentación. Hasta que llegó el momento en que yo dije: ¿qué es esto de Windows ¿qué más hace? Investigué mucho sobre Photoshop e Ilustrador, que me ayudaban mucho para las presentaciones. Me metí a un curso de diseño de páginas web en un instituto y eso me lo pagué porque yo trabajaba en un gimnasio dando consultas nutricionales. Seguía trabajando con mi papá. Le di mucho énfasis a eso de ese técnico, tanto así que lo terminé, super rápido y me encantó y me di cuenta de que era bueno. Entonces me compré una computadora, se la pedí financiada a mi mamá, carísima en esa época. Cuando estaba con mi papá trabajando, en los tiempos libres me dedicaba a estudiar diseño de páginas web. Ya ni salía ni nada por estar haciendo eso. Me hice una página web. Y yo dije: ¿qué estoy haciendo? Como que me estoy saliendo de Nutrición...y entonces empezaron a salirme clientes” (H2L, Pixel).

Otro dato interesante que se deduce de las citas anteriores es que, gracias a ese aprendizaje en educación formal, no formal o informal, las personas participantes lograron fortalecer la intención emprendedora; se evidencia que el haber encontrado eso que les apasionó, generó una fuerte motivación para emprender en actividades que resultaron diferentes a su formación universitaria inicial.

Lo anterior aunado al deseo de emprender desde edades tempranas, fue lo que le sucedió a uno de los emprendedores, quien narró:

“En la adolescencia siempre quise tener un emprendimiento, es decir mi propio negocio. Porque cuando salí de la escuela me interesó mucho la patineta, el skateboarding. Entonces yo veía atletas que ganaban bastante dinero, que no estaban sujetos a un horario o a un jefe estricto. Realizaban las actividades que a ellos les gustaba, viajaban por el mundo y ya varios tenían tatuajes, entonces me empezó a llamar la atención. A partir de ahí quise, en el momento, como tener mi propia compañía de patinetas, tener un local, un skatepark que tal vez tuviera su sala de conciertos. Como reunir todo en un solo establecimiento.” (H1CZ, Santa Tinta).

Ante estos puntos de ruptura, se deben valorar los momentos en los cuales las personas atraviesan la transición y cuál es su contexto, para ejemplificar, podríamos

comparar la situación de M3MA (Sugar Box), donde vive con sus padres, está soltera, sin deudas versus el momento en el que H3J (Nonno's Pizzería) está a punto de casarse y pierde el empleo, además que los tipos de apoyo de cada uno son diferentes. O el caso de H4E (Manos que Curan) que estaba trabajando en el hotel con su familia, pero al mismo tiempo quería casarse y tener más tiempo para su pareja.

Por otra parte, en las narraciones de vida compartidas por las personas participantes se revelaron gran cantidad de eventos que detonaron la transición de emprendimiento; uno de los casos más claros fue el de la emprendedora dueña de Sugar Box (M3MA), quien experimentó varios eventos no esperados que le cambiaron la vida drásticamente:

Primer evento:

“yo soy super alérgica y estando en clínicas empecé a tener una alergia al látex, entonces tuve que cambiar y empezar a usar guantes de vinil, que es otro material, pero estaba bien. Pero luego empecé tener alergia a los guantes de vinil y empecé a usar de nitrilo. Y todo bien en la universidad, pero sí iba aumentando la alergia”.

Segundo evento:

“yo había intentado desde los 18 años operarme de la miopía que tenía muy alta y no se podía porque siempre o aumentaba o que el ojo no sé qué. Entonces llegó el momento en que me podía operar, era la ilusión de mi vida, porque yo tenía que usar anteojos y lentes de contacto. El día que me iba a operar fui a que me secaran el pelo, para no tener que lavarlo y evitar una infección o algo así, era a la vuelta de mi casa. Estaba en esas cuando llegaron unos tipos y se metieron al lugar y cuando volví a ver me encañonaron, era en la casa de una señora que tenía un cuarto, estaban dos hijos de ella, la señora y yo. Entonces nos amordazaron, nos amarraron, nos tiraron en la cama a los chiquitos y a mí...a la señora la dejaron con ellos. Eran como tres o cuatro tipos armados. Estuvimos ahí por lo menos 45 minutos. Registraron todo, se llevaron todo. Ese mismo día dije: estos tipos no van a echar a perder mi sueño, porque el doctor tenía que salir del país y ya después había muy poco tiempo para entrar a la clínica entonces corría el riesgo de una infección así que tenía que ser ya la operación. Nos logramos desatar, yo salí de ahí, fui a mi casa y me operé. No se sabe si fue por un exceso de cortisol, del estrés o qué -a nadie le pasa en el mundo, pero a mí me pasó- tuve un sangrado detrás de la retina como efecto secundario de la cirugía, que ni siquiera tocan la retina, pero diay, sucedió. Como efecto secundario perdí la visión central del ojo derecho, entonces durante el último semestre fue complicado porque yo no veía bien”.

Tercer evento:

“Haciendo la práctica de cocina tuve un accidente. Era fin de año y entrábamos como decir 2 de enero, el restaurante había cerrado como uno o dos días. Cuando llegamos a trabajar fuimos a prender los hornos y no estaban sirviendo. Me fui a averiguar, subí, le dije al encargado que no teníamos gas, bajé. Era el cuarto de hornos, encerrado, tenía su campana, la cocina, todo como la parte caliente, estaba alejada de vidrios para que se conservara el calor. Fui a prender el horno y resulta que había una fuga, el gas se había acumulado desde que subí y explotó”.

La historia denota que hubo una serie de eventos no esperados y no eventos que, sin lugar a dudas, marcaron la trayectoria laboral de la entrevistada, quien tenía el sueño de ejercer como odontóloga y por lo sucedido, tuvo que hacer un viraje. Esta transición, al ser evaluada por ella durante la narración, devela que consideró el impacto que tuvo tanto en su subjetividad como en su contexto:

“Me di a la tarea de recuperarme de la depresión que sí era fuerte. En el mientras tanto estaba en mi casa y día y día, empecé a ver qué cocinaba, saqué libros y vi recetas. Sí me había gustado siempre hacer queques, hacer cosas así. Ahí fue cuando empecé a cocinar. Empecé a pensar: ¿qué voy a hacer de mi vida? En el momento uno sale de la universidad pensando en una clínica, para eso te entrenaste, para eso hiciste tantas y tantas horas. Se dio una oportunidad...a mi mamá y a mi familia les encanta cocinar...entonces ellas estaban pensando en poner un catering. Alguien tenía que llevar el curso de manipulación de alimentos, pero ninguna lo quería llevar, entonces me dicen: ¿por qué no lo lleva usted? Después salió que iba a venir el INA a dar unas clases aquí en la Municipalidad y como yo ya tenía el curso de manipulación de alimentos pues me metí. Llevé dos cursos. Toda la vida me entrené para ser odontóloga y no voy a trabajar en eso ¿entonces en que voy a trabajar? ¿qué voy a hacer con mi vida ahora? ¿qué voy a estudiar? (M3MA, Sugar Box).

Otro caso marcado por eventos no esperados fue el de la emprendedora de Granito de Arena (M4S):

“Bueno, antes de casarme, hubo un evento importantísimo, un hito en mi vida y fue que mi mamá tuvo cáncer de mama. Cuando cayeron las Torres Gemelas, ese día le hicieron a mami la biopsia y salió positiva con un carcinoma súper agresivo, entonces tuvo que empezar tratamiento de radioterapia. El cáncer mermó y luego reapareció muy pronto, entonces ahí sí tuvieron que hacerle una cuadrantectomía, removieron más masa del seno, casi todo el derecho y como le removieron todos los ganglios de la axila, quedó con poca movilidad en el brazo derecho. Ella es muy disciplinada, entonces decidimos, como yo estaba haciendo yoga, había nadado y me había dedicado a hacer boxeo y otras cosas,

hacer un grupo en la Villa Olímpica de Desamparados, donde yo empiezo a acompañar a mi mamá para que nade y recupere la movilidad del brazo. Nos apuntamos con mis tías que viven por acá cerca y se hizo un grupo y ahí nació. El grupo empezó a crecer. La gente veía que hacíamos aquaeróbicos, yoga y natación y mami llevaba café con budín y nos quedamos comiendo por ahí y llega una señora y nos dice: ¿ay ustedes dan clases? y así empezamos” (M4S, Granito de Arena).

Siguiendo el análisis, un elemento que aporta el tema de la construcción de carrera y las transiciones es que, en muchas ocasiones, lo que puede ser un cambio esperado para alguien puede ser predecible para otra persona o lo que puede ser una transición por la ausencia del evento, para otra puede ser una decisión planificada.

Por ejemplo, para la emprendedora de Casa OM, el renunciar a su trabajo fue una transición esperada para la cual se iba preparando y, durante el proceso de tomar la decisión, vivió eventos no esperados que le permitieron finalmente hacer la transición hacia el emprendimiento con mayor seguridad:

“Me carcomía, era como que yo decía...es que no puedo más. No puedo estar más sentada aquí en la silla haciendo este trabajo. Siento como que se me va la vida. Yo decía: es que no puedo estar solamente escribiendo en la computadora. Sentía que se estaban muriendo mis neuronas también, porque ya no era un trabajo retador. En eso empecé a trabajar solo medio tiempo, como para dejarlo, dije: ok, me tengo que preparar psicológicamente y tengo que desapegarme de este dinero y de los beneficios que me da...porque en ese momento tenía un super seguro y vacaciones. Llegó una jefa que nada que ver, ya a ponerse en varas con los horarios, después de años de tener esa libertad, fue como super feo. Salí huyendo. Con mi psicóloga, diseñamos el plan: vas a empezar a ahorrar para tener un ahorro de un año, pensando en que las cosas tal vez no salgan tan bien. Trabajar medio tiempo para empezar a soltar y en eso justo, cuando yo lo decido dejar, desintegran la oficina y se la llevan para Panamá y la página web, que era en lo que yo trabajaba, se la llevan para México” (M2RY, Casa OM).

Otro caso similar fue el del emprendedor H3J (Nonno´s Pizzería) quien tuvo que decidir entre dejar el trabajo de Arquitectura que no le llenaba como persona ni como profesional y dedicarse al negocio del restaurante, al respecto narró:

“Ver el despilfarro de dinero, esa presión que nosotros teníamos de que nos exigían demasiado como que nos fue apagando, como que nos fue quitando ese amor a resolver...y mucho era como muy gerencial, no tanto como arquitectos. Entonces como que nos fuimos aislando un poco de arquitectura y

la comida nos empezó a llamar la atención. La vida nos fue llevando y nos fue llevando y tomamos la decisión de quedarnos con la pizzería”.

Cuando se trabaja con el análisis de transiciones y la construcción de la carrera se debe rescatar que, aunque la persona experimente una situación que está fuera de su control, puede controlar cómo reacciona ante esta (Anderson et al., 2012, p. 38). Como ejemplo, está el caso de una de las emprendedoras que, al tratar de ejercer la profesión para la cual se había graduado, vivenció acoso laboral y discriminación:

“Fui discriminada fuertemente en ese colegio desde el día 1 por ser homosexual. Yo nunca había dicho abiertamente que era homosexual, es más, nadie sabía de mis parejas, ni de las relaciones que había tenido. Llego a ese colegio, a San José, en pleno siglo XXI y me encuentro con eso, con esa discriminación. Simplemente llego a una institución, una persona mucho, mucho mayor empezó a hablar sobre el tema y empieza a incomodarse, entonces es la discriminación ya no de una persona mayor, sino de un grupito de personas. Fue muy complicado. Yo agradezco ese momento porque aprendí que no tenía por qué esconderme. Era el único trabajo que tenía en ese momento, ya había abandonado un poquito lo demás y era como empezar de cero y yo dije: no, en este momento en las condiciones emocionales en las que estoy no puedo. Renuncié por acoso laboral, entonces ya tenía los títulos para las terapias holísticas. Me encanta el Reiki y ya tenía muchos clientes...entonces renuncié en el MEP” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

Para Carvalho da Cruz (2008; como se citó en Deps y Bernardo de Cara, 2019, p. 104), la transición puede evaluarse positiva o negativamente y el impacto puede depender si la transición fue progresiva o inmediata y si se produce sólo una o varias simultáneamente (Anderson et al., 2012).

Según estos eventos narrados por la participante, podemos retomar la resiliencia como la habilidad de recuperarse ante los cambios o crisis sin una gran agitación o confusión (Anderson et al., 2012), la cual fue demostrada por la emprendedora quien agregó:

“En realidad yo pienso que todo es aprendizaje, pero sí he tomado todas las experiencias desde ahí. Pero sí siento que, de un tiempo para acá, tal vez siendo más consciente de mi autorrealización, sería un tiempo perdido si sigo estructuras. Creo que ahí sí perdería mi tiempo” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

Un evento importante en dos de las trayectorias laborales investigadas fue que por medio del ejercicio de su emprendimiento descubrieron que lo que estaban

implementando en su trabajo con las personas si funcionaba, tenía sentido el aplicar el conocimiento en la práctica y resultaba finalmente en un beneficio para su salud, al respecto afirmaron que:

“Entonces cuando yo terminé dije: bueno, sí, esto me gusta y sí veo que está funcionando, porque cada clase que hacíamos había conejillos de India detrás mío y yo iba haciendo las técnicas y de verdad funcionaban, entonces me quedé picado, necesitaba estudiar más, no sólo más técnicas manuales, sino la parte de terapias complementarias. Empezaba a entender ciertas cosas y ayudarle a la gente y eso me gustaba más que el trajín del turismo, me empezó a llamar la atención el poder ayudarle a una persona directamente, incidir en su vida y eso se siente muy bien y entonces yo creo que ese fue el clic” (H4E, Manos que Curan).

“Pude comprobar que efectivamente, lo que yo compartía con mis alumnas que empecé a tener, era algo científico, no era nada más algo mágico, maravilloso” (M4S, Granito de Arena).

La teoría de las Transiciones y la de Construcción de Carrera logran explicar lo ocurrido en las historias narradas, ya que teóricamente se establece que ante un evento, cada persona -según sea su realidad- va a evaluar lo acontecido y el impacto que éste le represente y es a partir de este momento que busca apoyos e instaura estrategias de afrontamiento que le permitan asimilar, vivir y resignificar dichas experiencias y esto se evidenció cuando convirtieron los aprendizajes, vivencias e intenciones en comportamientos llenos de significado.

Se puede resumir entonces que en el análisis de las motivaciones o eventos que impulsaron el emprendimiento se rescató cómo las personas configuraron sus trayectorias laborales luego de obtener un título universitario, pero que, en lugar de ejercer y, a raíz de diferentes eventos, eligieron desarrollar un emprendimiento en un área diferente a su formación, lo cual modificó su construcción de carrera e identidad laboral.

Las personas emprendedoras relataron que, desde edades tempranas emprendían, vendían comida o frutas para gestionar sus gastos. Otros, ante el desempleo y a punto de casarse, contemplaron la idea de innovar y crear un producto para vender.

Se comprobó que sus transiciones resultaron frecuentes y tenían diversas causas, lo cual generaba reflexiones profundas y cambios significativos en sus trayectorias. Por ejemplo, narraron que siempre se veían haciendo algo diferente o que estar frente a una computadora les asfixiaba. Algo recurrente fue el visualizarse en el desarrollo de alguna actividad que les permitiera compartir con las demás personas desde su don de servicio.

Distintas circunstancias como la influencia, los apoyos y los conflictos con la familia y personas significativas en el proceso de toma de decisiones ante la decisión de emprender, así como los puntos de ruptura y eventos decisivos, generaron cambios que abrieron la ruta a una nueva transición.

Se retomaron las transiciones anticipadas que ocurrieron dentro de sus expectativas como eventos esperados, pero también las no anticipadas, donde vivieron eventos no programados o que no fueron predecibles y los no eventos, que esperaban ocurrieran, pero no sucedieron.

En la información recolectada se evidenció la influencia de algunas madres y padres en la construcción de la trayectoria educativa y laboral, al anteponer lo que anhelaban o lo que creían mejor para sus hijas e hijos.

En algunos casos, las relaciones familiares condujeron hacia la toma de decisiones para emprender, dado el ejemplo y tradición, en tanto algunas familias tenían negocios propios.

En cuanto a los apoyos que recibieron en su ajuste ante el proceso de emprender, compartieron que para muchas fueron sus madres, padres, hermanos y pareja, mientras para otros sus amigos o profesionales en Psicología quienes les apoyaron. Esto sin desmeritar los conflictos encontrados ya antes mencionados.

Las personas participantes afirmaron haber adquirido nuevas experiencias gracias a que los virajes de emprendimiento se materializaron en sus trayectorias laborales, incidiendo en su construcción de carrera.

Bajo la teoría de las Transiciones y de Construcción de Carrera, se logró explicar que, ante los eventos experimentados y según sea su realidad, cada persona emprendedora evaluó lo acontecido, así como el impacto que esto le significó.

A partir de este momento buscaron apoyos e instauraron estrategias de afrontamiento para asimilar, vivir y resignificar dichas experiencias. Convirtieron los aprendizajes, vivencias e intenciones en acciones y comportamientos con significado, lo que en parte ayuda a comprender el sostén de sus emprendimientos.

Para esta categoría dos, se muestra un resumen de las principales coincidencias encontradas durante las entrevistas a las personas emprendedoras participantes:

<b>Puntos de encuentro (coincidencias) en las narrativas de las personas emprendedoras participantes</b>
<b>Motivaciones o eventos que impulsaron el emprendimiento dentro de la construcción de carrera</b>
Lo que influencia la construcción de su identidad laboral, fue el haber obtenido un título universitario, pero, en lugar de ejercer, desarrollar un emprendimiento a raíz de diferentes eventos experimentados.
Las relaciones familiares condujeron hacia la toma de decisiones para emprender dado el ejemplo y tradición. Algunas de las familias de las personas participantes tenían negocios propios.
En la mayoría de los hogares representados, madre y padre contaban con formación en educación formal, por lo que el capital cultural era alto.
Las familias cuestionaron el hecho de desarrollar un emprendimiento y no ejercer la carrera estudiada, les invitaban a reflexionar sobre el tiempo, esfuerzo y recursos invertidos en los estudios.
La mayoría de las personas entrevistadas contaron con el apoyo familiar y de pareja -a pesar de que en un inicio fueron cuestionadas- sus relaciones funcionaron como soporte para vivir la transición.
Las ocho personas entrevistadas intentaron ejercer su profesión.
Las personas participantes lograron fortalecer la intensión emprendedora gracias al aprendizaje en educación formal, no formal o informal, adicional a la formación universitaria original.
Haber encontrado lo que les apasiona, generó una fuerte motivación para emprender en actividades que resultaron diferentes a su formación universitaria inicial.
Las ocho personas hablaron de su don de servicio; que el emprender les permitía ejercerlo.

#### **4.1.3. Categoría #3: Significados de la trayectoria laboral en las narrativas.**

Esta categoría da respuesta al tercer objetivo específico de investigación que planteó determinar desde la construcción de carrera, los significados que la persona le otorga en sus narrativas a su trayectoria laboral. Para conocer estos significados, se procuró rescatar los momentos decisivos que narraron las personas participantes sobre su vida laboral.

En la construcción de la carrera, las personas asignan significados a su comportamiento vocacional y a sus experiencias en el trabajo (Puertas, 2014, como se citó en Navarro-Bulgarelli, 2022). Es por esto que cuando se analizan las narrativas de la trayectoria laboral de las personas participantes, se vuelve sustantivo observar el proceso de las transiciones vivenciadas y ubicarlas temporalmente por ejemplo, los nuevos empleos o emprendimientos (entrada), cuando la persona se estanca o se cansa (moverse a través de la transición), cuando se pierde la motivación, objetivos o si siente ambivalencia (salida) o si entra de nuevo en la transición al enfrentar el desempleo, la frustración o la desesperación (Anderson et al., 2012).

Al respecto, como parte de la construcción de sus trayectorias laborales, tres de los emprendedores narraron que su primer acercamiento al mundo laboral fue el aprovechar su formación del colegio en el idioma inglés para trabajar en centros de llamadas para atención al cliente o en casas de apuestas y así poder subsanar sus gastos y aportar a la casa de sus padres.

Tal y como se mencionó en párrafos anteriores, la transición puede iniciar cuando la persona enfrenta una nueva experiencia en la que se requiere adaptación a las reglas, normas y expectativas. También, como resultado de la transición se abandone un contexto, a personas o a familiares, experimentando interacciones que promueven desorganización.

Para ejemplificar la idea anterior se presenta el caso de H2L (Pixel) quien descubre que quiere dedicarse a una actividad diferente dentro de su empresa: desea dejar la parte de dirección que ha desarrollado por años y dedicarse a la producción audiovisual. Esta transición no esperada se genera a raíz de un curso de capacitación

que llevó y le permitió darse cuenta de que se quería dedicar a eso que captó su interés.

“El año pasado llevé un curso de producción audiovisual y me fascinó y le dije a mi socio: mae yo me quiero dedicar solamente a esto, yo ya no quiero hacer dirección de proyectos. Eso es lo que me gusta hacer y es lo que ya estoy haciendo” (H2L, Pixel).

Según la teoría, esto sucede porque H2L reevalúa su experiencia, valora el equilibrio y detecta el deterioro causado por la actividad que ha desarrollado por años y ya no le satisface. Conforme avanza en la transición, el emprendedor describe que está consciente que, para poder hacer el cambio a esa otra actividad laboral, debe hacerlo paulatinamente mientras logran distribuir cargas de trabajo y que alguien más pueda asumir su puesto, esto, teóricamente se explica con el equilibrio que está buscando en otras áreas de su vida. Al final, se denota que está integrando la transición y reestableciendo un periodo de estabilidad en el que puede pensar en que vendrá después (Deps y Bernardo de Cara, 2019, p. 105).

Durante la transición: “los roles, las relaciones, los supuestos y las rutinas anteriores cambian y se desarrollan gradualmente nuevas formas de ser y actuar” hasta el momento en que la persona “se adapta a la nueva fase e integra la transición en su camino existencial” (Aguar Vieira, 2012; como se citó en Deps y Bernardo de Cara, 2019, p. 105). Por lo tanto, es importante tomar en cuenta que “la transición es un proceso extenso en el tiempo, que incluye fases de asimilación y evaluación continua, al mismo tiempo que el individuo comienza, pasa y abandona este proceso” (Anderson et al., 2012, como se citó en Deps y Bernardo de Cara, 2019, p. 105).

Todo lo anterior se fusiona con la teoría de la construcción de carrera que propone Savickas (2013) ya que facilita comprender la forma en que las personas eligen y se desenvuelven en el trabajo y también, logra explicar los procesos interpersonales y de interpretación mediante los cuales los individuos imponen significado y dirección a su comportamiento vocacional.

La investigación logró evidenciar que efectivamente los eventos vivenciados influyeron directamente en las transiciones que formaron parte de la construcción de

la carrera y en la resignificación que estos tuvieron para las personas adultas participantes.

### **Subcategorías de análisis**

Las subcategorías de análisis contemplaron en lo expresado por el grupo participante, los significados asignados a su auto percepción, al manejo del tiempo, la capacitación constante y a su proyección a corto mediano y largo plazo. Dentro del proceso de emprender, según la teoría de transiciones, se analizaron los eventos de incertidumbre y los generados durante la pandemia por la COVID-19.

#### **1. Auto percepción**

Para los autores Anderson et al. (2012) surgen preguntas validas ante los eventos que experimentamos: una de ellas es ¿qué tipo de trabajo voy a desarrollar? y más importante aún ¿qué clase de adulto seré? (p.166), estos cuestionamientos en algunos casos pueden generar ansiedad al no obtener las respuestas.

En los siguientes ejemplos se denota cómo se ven a sí mismas las personas participantes, no sólo por quienes son si no por el trabajo que llevan a cabo.

Durante las entrevistas, demostraron tener un auto concepto claro y definido, al igual que sus metas y objetivos personales y profesionales, evidenciando la identidad profesional que han construido y, el resultado de esto, materializado en el desarrollo de sus actividades de emprendimiento:

“Saqué Diseño Gráfico, me dan el título, yo hago mi trabajo, lo que sale de mí lo ofrezco y quien lo quiera pues lo compra. Yo jamás me vi trabajando en una empresa o en una agencia diseñando, no estaba en mis planes, en lo más mínimo...Haciendo fotografía, es que no te puedo explicar lo feliz que soy, es que paso moviéndome siempre, ahí no es estático, es prohibido estar estático. Solo el hecho de que me llamen a otros lugares, ese viaje para mí es eso, un viaje emocional, de autorrealización muy grande” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

“Como profesional, pienso que soy un profesional activo en el sentido de ese mejoramiento continuo, que le gusta ayudar a las personas en el ámbito profesional y en el ámbito personal, me considero una persona tranquila y planificadora” (H4E, Manos que Curan).

“La mayoría que entra en ACNUR quiere hacerse internacional, irse a misiones y eso también les va a dar más salario, pueden crecer bastante. Pero yo tenía claro que no quería ser ese tipo de persona, porque yo veía también lo que significaba, que eran demasiadas horas de trabajo, dejar su vida, no tenían hobbies, tiempo libre para nada, siempre andaban estresados. Está bien, puedo tener un montón de dinero, pero ¿de qué sirve si voy a estar loca y triste? Entonces siempre decía: yo no pertenezco a este mundo. Ya eran un montón de cambios que dije: ay no, ya, estoy muy vieja para esto, ya no quiero hacer esto más” (M2RY, casa OM).

“Nos dimos cuenta de que todas teníamos las mismas necesidades, jóvenes, viejas, gordas, flacas; artistísimas nadando, las que hacían 200 metros y ya se ahogaban, todas salíamos del agua y éramos exactamente las almas, nada más; queriendo ser vistas, queriendo ser amadas, queriendo ser respetadas, queriendo ser reconocidas y queriendo además, darnos eso: reconocernos, amarnos y cuidarnos” (M4S, Granito de Arena).

“A mí lo que me gusta en realidad es la pastelería. Porque me gusta comérmelo, porque me gusta cómo se ve y la pastelería es lo que realmente me gusta de la cocina. La pastelería es diferente, además tenés el chance de crear cosas y hacerlas bonitas y delicadas, es como diferente” (M3MA, Sugar Box).

En las narraciones citadas se percibe que la auto percepción otorga sentido a las trayectorias laborales y eso se muestra coherente con el auto conocimiento el cual, desde el acompañamiento de la Orientación Laboral, puede explorarse de forma más profunda. Dicha exploración facilita que la persona identifique sus potencialidades y limitaciones, pero siendo conscientes del contexto que le influye directamente, buscando siempre la realización personal y laboral.

Aunado a lo anterior y tomando en cuenta el mundo interno de cada una, la Orientación Laboral debe tener siempre presente que cada experiencia es única (Anderson et al., 2012). Al respecto, el emprendedor H1CZ (Santa Tinta), narró que él asigna su marca personal a los espacios de trabajo, lo cual manifiesta una clara auto percepción que se materializa en su identidad plasmada en los locales:

“A mí me gusta mucho el estudio tradicional de los años 50-70’s donde se ve como algo exótico, donde había recuerdos de todo el mundo, donde era más museo que clínica. Entonces yo trato de que siempre haya cosas de mi personalidad en cada estudio, que se vea reflejada. Por ejemplo, las cosillas de Star Wars, no se venden, son adorno y en el otro local “Retro” sí tengo muchísimos más adornos. Por ejemplo, si alguien entra va a decir a este estudio es de..., fijo”.

Por otra parte, si dentro del análisis de la auto percepción se retoma la auto eficacia, sería reconocer que las acciones influyen directamente en el entorno y las expectativas de triunfo o fracaso son importantes para determinar la motivación (Bandura, 1982, como se citó en Anderson et al., 2012).

Lo anterior tiene sentido cuando la persona “lo sigue intentando” al tener certeza de que va a alcanzar sus metas y, por el contrario, tendría poca motivación para continuar si cree que no las va a lograr. Por ejemplo, se presentan algunas narraciones sobre la trayectoria laboral de las personas participantes quienes retoman este aspecto:

“Ahorita me encanta dar clases, cuando uno va viendo los cambios de la gente, a nivel físico y a nivel emocional, así que uno dice: ya es otra persona, acompañar esos procesos me encanta. Igual, siento demasiada gratitud cuando doy clases a embarazadas y las he tenido desde que tienen 3 meses” (M2RY, Casa OM).

“Mami dice que hay pagos en efectivo y pagos en afectivo, y eso es nuestro motor, entonces al final uno dice: tan bueno es nadar 2000 metros como sentarse a conversar con plena atención y además recibiendo chineo. Esa parte afectiva es la que nos mueve básicamente” (M4S, Granito de Arena).

En el caso específico de la presente tesis, se exponen casos de personas que hacen un viraje en su trayectoria (la cual muchos esperaban fuera lineal) y deciden emprender con actividades distintas a lo que fue su formación inicial en estudios superiores, reinventando así sus trayectorias profesionales.

Cuando el análisis de las narraciones retoma su autopercepción y el papel del trabajo en sus vidas, evidencia que han logrado explorar su mundo interior y esto ha generado que valoren lo que éste les significa, por ejemplo:

“Siento que soy una persona que le encanta hacer sentir super recibidos a los demás. Como chinear... ¿qué necesita? esta es su casa. Siento que soy muy cálida, que soy bastante empática. Me encanta la justicia, trato de ser muy justa con las decisiones que tengo que tomar. Bastante responsable. Creativa. Me ha costado el concepto, pero sí, siento que soy muy valiente y que me gusta salirme de esa zona de confort” (M2RY, Casa OM).

“Trabajar cerca de la casa o en la casa y en lo propio es complicado por la disciplina que uno tiene que tener, en cuanto a ¿cuáles son los horarios de trabajo? y ¿si no tengo trabajo, ¿cómo lo genero? Se aprende a emprender,

puede ser que usted lo traiga, como con todo, por ejemplo, mi hijo en la música, eso él lo trae, pero tiene que aprenderlo. No es como visualizarse siendo campeón del mundo y no esforzarse, hay que visualizarse, pero no sé de dónde uno saca esa filosofía innata, porque él quiere esforzarse para ser buen músico, pero yo no se lo he dicho en ningún momento, a él solo le gusta y punto. Cuando a usted le gusta algo es muy fácil" (H4E, Manos que Curan).

"Me dije: la verdad es que quiero ponerme un café, porque cuando había estado en Alemania me habían llevado a viajar un montón. Una vez fuimos a un café en Múnich, el del Four Seasons...era tan mágico, yo lo recuerdo todo lindo, super elegante, super delicioso y dije: yo quiero una cafetería así. Entonces yo dije: ok, bueno, para eso ¿qué necesito? Bueno primero necesito saber cómo se hacen las cosas porque si no yo nunca voy a poder mandar a una persona a que haga las cosas si nunca lo he hecho" (M3MA, Sugar Box).

La autoeficacia es parte de la autopercepción, de igual forma, intervienen las habilidades, los apoyos existentes y el deseo para cumplir la meta, todo esto aunado al amor y la pasión con la que las personas emprendedoras describen su emprendimiento, denota que el trabajo que realizan es un pilar importante en sus vidas.

### **1.1. Manejo del tiempo**

El trabajo es uno de los componentes más importantes para las personas adultas, pero no es el único. La relación entre el trabajo, el amor y el ocio es lo que se llama balance (Anderson et al., 2012).

Para muchos adultos, el lugar del trabajo en la vida es su prioridad, pero llega el momento en que la persona analiza sus prioridades y busca un balance en el que hacen una reflexión más profunda de sus valores y espiritualidad.

"Para el mí el tiempo es la riqueza más grande que un ser humano pueda tener. Una persona rica es una persona que tiene tiempo, no que tiene dinero. Yo tengo todas las mañanas libres, yo puedo hacer lo que me da la gana hasta las 4 o 5 de la tarde. No soy el millonario, no soy el arquitecto que sale en revistas, no me gano los millones, porque Arquitectura deja millones, pero en calidad de vida creo que le doy por el hocico a cualquiera" (H3J, Nonno's Pizzería).

Lo anterior demuestra que las prioridades cambian conforme vivimos diferentes experiencias de vida y vamos buscando un balance en nuestras trayectorias laborales, conciliando las diferentes dimensiones que nos hacen un todo.

El tiempo resultó ser un aspecto de alto valor para las personas emprendedoras entrevistadas, en su totalidad, afirmaron que era lo más valioso que tenían y esto se puede comprender ya que son dueños de su emprendimiento y gestionan su tiempo porque se movilizan social, espiritual y familiarmente desde ese tipo de libertad, en horarios y dinámicas que establecen.

Son personas que no tienen que cumplir con horarios rígidos o preestablecidos por alguna organización o institución, no son “libres” del todo porque igual trabajan con citas y personas, pero se pueden manejar con libertad, pueden movilizar ese horario y cuando necesitan un espacio de tiempo lo priorizan.

“El tiempo es tan, tan importante y tan, tan valioso, que, si yo no lo saco para mí, siento como que me pierdo, como que me desequilibrio... todos los días hay un tiempo para mí” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

“Soy completamente dueño de mi tiempo. Si quiero voy, si quiero no voy” (H1CZ, Santa Tinta).

Dos de los emprendedores participantes coincidieron en que no les gusta tener tiempo ocioso, ambos valoran tanto su tiempo que no conciben no hacer nada en ciertos momentos, factor que también ayuda en la comprensión de como configuran el significado del trabajo en sus vidas, como ejemplo se rescatan las siguientes comunicaciones personales:

“Si no tengo pacientes no me puedo poner ocioso, no está en mí, en mis creencias, en mis genes. Yo necesito crear algo para el día siguiente, para no estar ocioso, hacer algo administrativo, o contable. Creo que el tiempo significa orden. Soy muy de hacer planes y de mantener un orden y una rutina, para mí el tiempo es estructurar la disponibilidad que tenga en el día para lograr los objetivos que yo quiero, entonces, sí tengo un objetivo, necesito acomodar mi tiempo, mi agenda, para lograr ese objetivo, sin descuidar los otros” (H4E, Manos que Curan).

“Tengo un problema que es que no me gusta estar sin hacer nada, no puedo, me cuesta, no me puedo desligar. Ese es el tercer pilar que me mantiene constante, vivo. El tiempo es lo más valioso que usted tiene en su vida. Un segundo se fue y nunca más va a regresar y por eso a usted le están pagando... ¿cuánto vale su hora?” (H2L, Pixel).

En este punto del análisis se hace necesario resaltar el balance en los roles de vida; para Figuera Gazo et al. (2015), en las construcciones de carrera influye el valor

que las personas otorgan a los vinculados con el tiempo libre. La autora plantea que la Orientación debe preocuparse por entender cómo la persona ha ido tomando decisiones vitales y construyendo su carrera en función de las oportunidades. Al respecto, se retoma lo narrado por la emprendedora M2RY (Casa OM):

“como tengo un horario super flexible, doy más clases en las noches y en las mañanas algunas...y tengo bastante hueco en lo que puedo hacer lo que me da la gana, puedo gestionar por ejemplo tener tiempo para almorzar con mis papás, pasar mucho tiempo con ellos, que viven cerca”.

En algunos casos, las personas participantes expresan que por la naturaleza de su trabajo, que es el de la comida (Sugar Box y Nonno´s Pizzería), compensan el “trabajo duro” (trabajar en horarios extraordinarios para cumplir con los pedidos) con tiempo para hacer sus cosas:

“Nosotros no tenemos vacaciones, trabajamos 365, un día a la semana descansamos, los martes. Pero el negocio no para, porque la demanda, la gente es muy injusta en ese aspecto, usted llama a un negocio, a un restaurante y usted quiere ser servida casi que de inmediato. En el momento en que ese negocio está de vacaciones, usted llama a otro lugar. A la gente no le gusta que le digan que no. Entonces nosotros tenemos limpieza mental todos los días, pero no vacaciones como tales” (H3J, Nonno´s Pizzería).

“...es complicado porque están los pedidos de la semana, pero los fines de semana es cuando la gente más celebra cumpleaños, bodas, fiestas; entonces a veces estoy a las 6 a.m. entregando un queque...un domingo. Es lo que hay que hacer. Me gustaría como tomarme más tiempo para mí...para disfrutar, como hace dos semanas que me fui de paseo” (M3MA, Sugar Box).

Podemos afirmar que, en algún momento de la vida, las personas experimentan una transición en la cual, lo que dejan atrás, se hace menos prioritario y otra nueva toma ese lugar. Es aquí donde la persona debe buscar el balance en las demás áreas importantes en los diferentes roles de su vida.

Esto se evidencia en las ocho entrevistas desarrolladas, en las que las personas expresan los procesos que llevaron a cabo para lograr emprender en sus proyectos personales, que permiten una comprensión de los planteamientos teóricos que se materializan en las trayectorias laborales de las personas participantes en su construcción de carrera.

## 1.2. Capacitación constante

Las ocho personas entrevistadas coincidieron en que la capacitación constante en educación formal, no formal y la informal es fundamental para seguir activas en el trabajo, conseguir más clientes y mantener el emprendimiento a flote.

Asumen la actitud de estar constantemente actualizados ya que afirman que sigue siendo un requisito, aunque el emprendimiento no necesariamente responda a una formación universitaria o de estudios superiores. En su totalidad, han continuado capacitándose y esto ha sido clave para mantenerse empleables y robustecer sus emprendimientos.

De esta forma se materializa el planteamiento teórico de Vargas Cordero (2020, p.107) sobre la identidad profesional en “la dimensión del desarrollo vocacional del área de la Orientación vocacional-ocupacional-laboral”; la autora explica que cuando se da la inserción profesional en el ámbito laboral, la persona adquiere un compromiso responsable consigo misma y con su trabajo, por lo tanto lleva a cabo acciones en pro de cumplir sus metas personales y profesionales y así trascender y satisfacerse ante el cumplimiento de las funciones; en este caso de estudio, estas acciones se pueden traducir en la capacitación constante, al respecto, H4E (Manos que Curan) compartió:

“Se les dice actualizaciones, mi cometido es llevar mínimo cuatro al año, cursos que a veces no son actuales, porque no es algo nuevo, sino que es algo que es viejo o una terapia manual pero que es muy buena, entonces se necesita estudiarla, la fortalece, llena vacíos, tal vez en el razonamiento que uno necesitaba llenar o no sabía que necesitaba llenar. Pero te ayudan con un paciente, voy a seguirlo haciendo, porque de verdad que es necesario porque yo realmente quiero ayudar a alguien, yo sé que hay más conocimiento detrás y que se puede explotar para beneficio de las personas que vienen a buscarme”

Como lo demostraron las narrativas durante la investigación, la actualización se consideró un rol fundamental en el desarrollo de los emprendimientos, siendo esta la actitud, los valores y la aceptación (Vargas, Cordero, 2020) que adoptaron frente al reto de emprender como vía de mejora en sus servicios.

En el mismo orden de ideas, Pereira García (2021) señala que ante el escenario donde las trayectorias laborales no se desarrollan en una línea estática y fija, sino que la persona va construyendo y reconstruyéndola, parece ser que “la única habilidad que

será de utilidad a largo plazo es la habilidad para aprender” (p.144), tal y como se manifiesta en las narraciones siguientes:

“Esto de la tecnología es tan volátil que lo que aprendí hace 6 meses ya hoy tiene una versión nueva. Me hace sentir que tengo que estar actualizando, siempre, que, si me apago un año, ya me bajé del tren. Hay una gran responsabilidad por ser tecnología, por ser un elemento tan maleable, que cambia tanto. El ser humano si no lo practica lo deja, si no es parte de su día a día, lo deja” (H2L, Pixar).

“Siempre hay que capacitarse para mantener la certificación. Si hay algo lindo en este método es que uno siempre tiene que ser un Sadhaka, un aprendiz. Con el arte sigo aprendiendo, hace año y medio me metí a estudiar cerámica, estoy cantando y así, siempre estoy aprendiendo algo; estoy en clases de Historia, de Filosofía, siempre estoy llevando cosas y viendo a ver cuál universidad está dando cursos libres, entonces me meto a estudiar, pero siempre es algo...para mí en el momento en que uno pierde eso, se atrofia el cerebro” (M4S, Granito de Arena).

“En el momento en que usted deja de aprender en lo que sea, algo dentro suyo muy grande se muere. Como profesional usted tiene que seguir capacitándose, es su obligación. Hemos ido a cursos de pymes. Me paso capacitando. Viendo qué pide el mercado gastronómico. Por ejemplo, empezamos con un cajón de fibra de vidrio en una moto, ya ahora tenemos bultos térmicos, creo que el que no se capacita se queda atrás muy muy rápido” (H3J, Nonno’s Pizzería).

Dentro de la capacitación constante se dan los procesos de toma de decisiones los cuales varían en cada individuo, por ejemplo, es diferente cuando alguien tiene una motivación para aprender que cuando debe decidir sin tener la información o estar seguro de las posibles consecuencias, también, la persona va a tomar decisiones según el escenario que enfrente. Para la teoría de transiciones, es diferente que yo lo planee o espere un resultado y decida sobre eso a que lo tenga que hacer por un evento no esperado.

“Estar capacitando, pero también creo en la educación formal, porque inclusive muchas de esas cosas me tienen hoy acá, pero también hay otra parte. No solamente la educación formal, la parte académica no te da muchas cosas que tenés que solventar en el camino. Yo creo que más que la actualización o el aprendizaje, es una responsabilidad personal, no meramente social porque siempre van a haber necesidades distintas en un negocio. Siempre te van a llegar clientes distintos, siempre vas a tener que resolver y no lo sabemos todo. Para poder cubrir las necesidades en un negocio se conecta con la necesidad de la otra persona, para poder cubrir todas las necesidades, necesito formarme todos los días. Que si necesito aprender a hacer X cosa y lo aprendí con un

video de YouTube...esa fue mi forma de actualizarme. En este momento no hay nada, o sea, no hay pretexto para eso” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

Durante las entrevistas se apreció cómo las personas emprendedoras le asignan un valor importante a la actualización constante, inclusive al que proviene de plataformas digitales.

Se debe considerar que esta capacitación a lo largo de la vida fortalece a la persona con nuevas habilidades y conocimientos que van robusteciendo su identidad y, por ende, sus trayectorias laborales les resultan más satisfactorias al percibir mejoría, innovación y triunfo en sus emprendimientos.

Al respecto, un factor que llama la atención en los relatos es que esta capacitación constante es apreciada notablemente por las personas participantes, quienes no dejan de lado su valoración positiva de la formación universitaria inicial, la cual, de igual forma, ha gestado su identidad profesional, un ejemplo de esto se aprecia en la entrevista del emprendedor H4E (Manos que Curan):

“Cursos en terapias complementarias, acupuntura (con y sin aguja), reflexología, masoterapia, cursos de técnicas específicas, todas aportan, tal vez usted dice “también es una pérdida de tiempo, llevar todos esos cursos y haber estudiado Informática” pero vieras que no, porque cada conocimiento aporta algo, un criterio para decidir qué hacer y qué no hacer, son cosas que van quedando, que uno puede aplicar, no necesariamente es un tiempo que uno desechó. Hago algo que me diferencia de las otras personas y, además, si en el mundo dicen “no ya nadie haga terapia física” tengo un recurso para decir que yo hago craneosacral, lo mismo con reflexología”.

El ejemplo anterior reafirma los planteamientos teóricos sobre los diferentes roles que la persona desempeña durante su vida, los cuales le permiten descubrir quién es y qué desea hacer, a su vez, va obteniendo respuestas de quienes les rodean y esto le revela una imagen de sí mismo, de esta forma logra integrar en su trayectoria las actividades que se relacionan con el concepto que tiene de sí (Super, 1951, como se citó en Pereira García, 2021).

### 1.3. Proyección a corto, mediano y largo plazo

La autopercepción le permite a la persona proyectar su vida, proyectos y propósitos a corto, mediano y largo plazo; para esto toma en cuenta su trayectoria laboral y analiza cómo puede continuar resignificando su historia.

Al preguntarle a las personas emprendedoras como se visualizaban a sí mismas en 5 o 10 años, siempre respondieron desde el desarrollo de sus emprendimientos, lo que denota que estos son parte inherente de su proyecto de vida. Algunas de sus reflexiones lo evidencian:

“Me encantaría seguir dando clases, tener más clases de yoga prenatal, una comunidad como más consolidada, porque es eso, van y vienen, se gradúan. Que crezca en este sentido, que al final sea una clínica integral y poder viajar por el mundo, conocer otras culturas, entonces tener el tiempo y el dinero para poder hacerlo” (M2RY, Casa OM).

“En 5 años me visualizo más tranquilo, con más tranquilidad financiera, más establecido, tal vez no estresándome en temporadas que ya uno sabe que son bajas y en 10 años me visualizo con más paz, que no se consigue aunque usted tenga un billete de lotería ganado. Si se va a hacer más grande pues bienvenido y si no, pues también estoy satisfecho con lo que se ha logrado” (H4E, Manos que curan).

“En 5 años me veo teniendo ya un estudio holístico. Tengo ya encaminado un libro, que espero que sea en menos de 5 años, justamente donde se habla de muchas de estas cosas. Y en 10 años, no sé...yo creo que no me visualizo acá en Costa Rica, hay mucho por hacer” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

“Es mi futuro...ojalá de retiro...ojalá podamos tener dos personas como mi socio y yo que se encarguen de Pixel y que entonces nosotros solamente lleguemos a ver y a fiscalizar lo que están haciendo. Llegar casi a los 60, que sea uno de esos maes con el pelo blanco, que la gente diga: ¿quién es ese viejillo? Ahh es el jefe, pero ya con su equipo, que saben hacer las cosas” (H2L, Pixel).

“En 5 años, me veo con más gente aquí, espero, que mucha gente quiera adquirir ese compromiso consigo mismas. Que haya más conciencia sobre la importancia de invertir en su salud y en 10 años....a ver, voy a tener 53, ahh me veo feliz de la vida, también, dando clases, a mí me encanta dar clases aquí y ya probablemente voy a estar también en otro proceso con mis hijos, me encantaría que de alguna forma ellos, ojalá puedan descubrir qué les gusta en la vida y sean buenos y felices, sobre todo, haciendo lo que les guste hacer” (M4S, Granito de Arena).

“En 5 años a veces he pensado en que este lugar se multiplique y se haga un montón de Nonno’s, a veces he creído que esto me lleva de A a B y que tal vez ya es hora de llegar a B” (H3J, Nonno’s Pizzería).

En el caso del emprendedor dueño de los estudios de tatuajes y perforaciones manifestó querer que sus hijos se encargaran del negocio en el futuro:

“Me gustaría retirarme en una ciudad turística. Entonces esto le quedaría a mi hijo y el otro a mi hija. El otro Classick, diay no sé. Espero que los tres estudios ya estén mucho más consolidados, especialmente el último. Me encantaría ya estar viviendo en Cancún o Barcelona y viajando con los estudios a convenciones fuera del país. Ojalá, diay yo creo que en 5 años ya esté mi hijo al mando de este local. Entonces, ya pasó de “Retro”, “Santa Tinta” y “Classick” y ahora llamo lo mío: “Vallejo Ink” para agrupar los tres estudios y para que sean ya para cada uno de mis hijos” (H1CZ, Santa Tinta).

Por otra parte, el dueño de Pixel también espera que su hija siga con su negocio, pero es realista al pensar que tal vez ese no sea el camino que ella va a elegir:

“Trate de vivir experiencias que también le dejen un futuro. Un legado. A mí me encantaría dejarle a mi hija Pixel, pero no sé, puede ser que ella se haga economista y quiera otra cosa” (H2L, Pixel).

Lo anterior se manifestó de forma diferente en dos de las personas emprendedoras M4S (Granito de Arena) y H4E (Manos que Curan), quienes expresaron el deseo de que sus hijos e hijas estudien lo que les guste y que sean felices haciéndolo y no mencionaron el hecho de que continúen con el negocio familiar o que ejercieran las mismas actividades.

Cuando se trabaja con las proyecciones en el tiempo y a plazos, en algunos casos, la Orientación Laboral escucha a las personas con cambios en sus roles, eventos esperados y no esperados donde el contexto es importante porque influye en el comportamiento, en los procesos internos y en el significado propio y ante la sociedad, por ejemplo, algunas comunicaciones personales:

“Hay que hacer un plan...manifiesto, intenciono...en Yoga se habla mucho de eso, pero intencionar es poner lo que está uno pensando, pero hay que traerlo a la tierra y accionar, las cosas no vienen porque sí” (M2RY, Casa OM).

“Cualquier momento es el indicado y entre más feo esté el asunto, mejor, ahí es donde realmente uno entiende cómo funciona” (M4S, Granito de Arena).

“A usted le dicen: ¿Usted en que trabaja? Y la vida no es así, usted debería tener muchos trabajos, muchos emprendimientos, no estar metido en un emprendimiento neto, sino estar en todos a la vez, así, poquititos y que cada emprendimiento vaya creciendo. A pesar de que cada emprendimiento debe tener fracasos para poder crecer, pero de las enseñanzas se aprende” (H2L, Pixel).

“Hay gente que trae eso, un espíritu de emprendimiento y no le tiene miedo a nada, diay les es más fácil, tal vez. No hay un límite, sea cual sea su edad. Si usted tiene una buena idea, si tiene la actitud correcta y se atreve, es un azar. Hay muchos componentes que pueden ayudarlo a que usted tenga éxito, no es solo la suerte: ahh es que decidieron comprarme, no, que hice yo para que sucediera. Entre más factores tenga yo controlados, mayor estabilidad, por no decir éxito, podría tener” (M3MA, Sugar Box).

La investigación realizada se acercó a la autopercepción de las personas participantes, quienes, a través de lo narrado, expresaron tener claridad en el camino que han recorrido y de cómo pueden proyectar el que quieren seguir.

Las personas entrevistadas vivenciaron un viraje en sus trayectorias laborales y es por esto que se les facilita hablar sobre el emprendimiento como una actividad por medio de la cual detectaron una nueva oportunidad y trabajaron con miras de apropiarse de esta y hacerla funcional, tal y como se describe en la siguiente subcategoría de análisis.

## **2. El proceso de emprender**

Poco a poco el análisis de las trayectorias laborales de las personas que emprenden va delineando puntos clave para entender cómo ha sido su construcción de carrera y poder caracterizarla.

En el proceso de emprender, como parte de los recursos de las transiciones laborales, un término que se retoma desde la Orientación es el de la adaptabilidad y, dentro de ésta, las prioridades, la exploración de alternativas, la responsabilidad ante la toma de decisiones, la confianza en sí mismo, los sentimientos de auto eficacia y el compromiso con el proyecto personal donde la trayectoria laboral sea coherente con su diseño de vida y este le satisfaga (Romero-Rodríguez, Figuera-Gazo, Freixa-Niella y Llanes-Ordóñez, 2019).

Al respecto se escuchan las afirmaciones de los valores que las personas utilizan para describir sus situaciones y las decisiones que ellas afrontan, así, ante el análisis de una transición, se puede generar la revisión de los valores que le aportaron a la experiencia de emprender en ese momento preciso, por ejemplo:

“Entre los cursos que hice, me certifiqué como Dula, al final, tenía esa espinita, lo hice y salí de ahí super motiva diciendo: esta vara es lo mío, yo necesito hacer esto más y en eso descubro nuevas habilidades: ahhh wauuu yo puedo hacer esto y a la gente le gustó y sí, soy buena, fue algo que pensé que no iba a hacer nunca, no lo tenía en mi abanico, entonces siento como que me abro a la aventura, no estoy segura, pero voy ahí” (M2RY, Casa OM).

“Ese trabajo llegó solito porque yo exponía mis fotos en las redes. Empecé a trabajar en turismo, pero en fotografía, antes que terminar la u. Mis fotos se expusieron en otros países y demás, porque los gringos que las compraban acá se las llevaban. Tuve la oportunidad de competir en National Geographic, pero solo el hecho de haber estado ahí era chivísima. Entonces andaba por todo el país con la gente que nos visitaba tomando las fotografías. Eso me dio la oportunidad de conocer mucha gente, de obtener más trabajo y son contactos que al día de hoy se mantienen” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

“Empecé a llevar cursos y a trabajar, tenía la oportunidad de trabajar en un estudio del esposo de mi mamá, que tenía un espacio, entonces yo aproveché y los días que venía atendía pacientes y así fue como empecé en terapia. Nunca vislumbraba trabajarle a una persona, siempre he pensado en ser yo, en trabajar para mí, no engordarle la billetera a otra persona” (H4E, Manos que Curan).

“Nuestro proyecto se llama Granito de Arena...constantemente estamos planteando retos, porque justamente es un proyecto enfocado a la comunidad” (M4S, Granito de Arena).

La adaptabilidad de la carrera considera el balance que la persona busca entre el trabajo y el resto de su vida, así como la habilidad para reaccionar ante los cambios en un mundo en el que los adultos constantemente toman decisiones (Super y Knasel, 1981, en Anderson et al., 2012). Dos ejemplos muy claros fueron los relatos de H2L (Pixel) sobre sus inicios con la empresa y esa búsqueda de balance entre su tiempo y su trabajo y, el de M4S (Granito de Arena), cuando se refiere al tiempo para su familia y el que necesita para llevar a cabo las labores de su emprendimiento:

“En el 2012 contratamos muchísimo más personal, pasamos como a 13 o 14 personas. Contratamos gente de programación, a una muchacha de recepción, porque nosotros no podíamos estar atendiendo. Cuando comenzamos yo iba a

trabajar sábados y domingos, ese era mi norte, ahí usted tiene que ser una persona muy orientada, disciplinada a que esa es su meta y nadie se la va a regalar. Ahí no hay pobrecito, trabajó el domingo, no, no, esto es temporal. Ahora yo trabajo sábados y domingos, pero en la parte de producción, porque yo sé que eso es temporal, va a llegar un momento en que no voy a necesitar hacerlo, sin embargo, me gusta, me encanta” (H2L, Pixel).

“Mi prioridad son mis hijos, eso lo tengo clarísimo, en el momento en el que esto me empieza a consumir más tiempo del que yo necesito para ellos, le digo a mis amigas que están certificadas: “necesito que me apoyes, que des clases” y yo dejo de percibir algo económico, pero empiezo a percibir calidad de vida, salud y tiempo para mí y para mis hijos” (M4S, Granito de Arena).

Por otra parte, si se analizan las trayectorias laborales, no es únicamente ver la transición como tal, sino también las condiciones económicas y personales en el momento específico, por ejemplo, ante la decisión de emprender, no es lo mismo contar con algún capital (ahorros, préstamos o apoyos institucionales) a no tener los medios materiales o emocionales para iniciar. Al respecto, parte de la historia del emprendedor H1CZ (Santa Tinta) retoma dichos aspectos:

“Cuando abrí tenía lo básico, tampoco existía una ley de tattoos en el momento. Mi emprendimiento inició con un amigo que me dijo “mirá vos perforás, yo tatúo, vamos a medias”; pero en ese momento yo tenía 26 años él tenía 40, hizo un poquito de dinero y abrió su propio negocio y me dejó a mí solo. A partir de ahí fue que empecé a buscar como otros tatuadores y ya el negocio fue 100% mío. El equipo de trabajo lo conseguí a través de amistades porque siempre hemos tenido una red de conocidos, al menos los tatuadores viejos nos conocemos entre todos”.

Como se ha analizado, las transiciones poseen un impacto diferente para cada persona, por ende, se afrontan de distintas formas al evaluar el grado en que la transición altera su vida. Durante las entrevistas, M3MA (Sugar Box) relató que experimentó el evento no esperado de perder la visión en uno de sus ojos en una cirugía y por esta razón no pudo ejercer su carrera de Odontología. También, se conoció el caso de M1RF (Rosita PQ Fotografía) quien trató de ejercer la profesión de Orientación, pero fue discriminada por su orientación sexual en el lugar de trabajo. La emprendedora M4S (Granito de Arena), enfrentó el cáncer de la mamá y, el proceso de recuperación en el cual ella la acompaña, la lleva a encontrar su emprendimiento. Las tres participantes exploraron sus transiciones y reconocieron el significado profundo de éstas, desarrollaron un plan y lidiaron con las etapas de la transición.

Tal y como se observó en las distintas trayectorias, las personas adultas experimentan transiciones y cambios constantemente. Puede ser que la persona busque el cambio o que éste llegue como un evento no esperado o como un no evento.

Se interpreta que como resultado de las transiciones, efectivamente hubo cambios, aprendizajes y resignificaciones importantes en las vidas de las personas participantes, por ejemplo, la emprendedora M1RF narró que decidió emprender dejando atrás la experiencia de discriminación y que el aprendizaje del proceso vivido fue significativo:

“La única herramienta que yo necesité para ser independiente y hacer lo que yo quisiera, es la actitud. Es levantarse con cualquier emoción, porque cualquier emoción es válida, pero levantarse. Que cualquier situación igual es un aprendizaje, no hay nada que no se pueda resolver ni solventar, las cosas siempre están para uno. He aprendido a no forzar, todo fluye, definitivamente” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

Otro factor revelador es el estimar si la persona logra adaptarse rápidamente al cambio generado a partir de la transición o si es más lento su proceso, como lo fue el caso de H3J (Nonno´s Pizzería) quien deja su trabajo en Arquitectura para dedicarse al servicio de restaurante en su pizzería y, según relató, su ego le generó limitaciones ya que mencionó que fue duro el tener que servir y lavar platos con sobras de comida. Cuando reflexiona sobre el proceso de emprender, asegura que no ha sido fácil, pero a pesar de las dificultades, ha tenido un aprendizaje significativo:

“A veces quiero que Nonnos se acabe, ha sido muy duro, muy difícil...a uno de los primeros pizzeros que tuvimos le pedí que hiciera un trabajo...él no quiso, entonces le dije que estaba despedido e intentó apuñalarme. Mi camino ha sido duro, he vivido muchísimas cosas aquí. He visto a mi esposa llorar, yo he llorado. Hemos estado a punto de cerrar...como una vez al mes, yo creo, la verdad. Es un negocio que tiene 11 años, pero solo nosotros sabemos cómo hemos hecho para llevarlo adelante, pero más esa parte de dar lástima es la creatividad, la flexibilidad. Cómo decir inclusive yo recorto gastos en mi casa para que el negocio siga funcionando. No voy de paseo, no hago esto o hago aquello para que el negocio siga adelante, eso es creatividad”.

El caso citado anteriormente permite considerar que es usual que la persona adulta busque un cambio en los roles que desempeña ya que atraviesan ciclos de iniciación, adaptación, revaloración y reconciliación en cada uno, por ejemplo, consigo mismas, con el trabajo, amistades, su comunidad pareja y familia (Hughes y Graham,

1990, como se citó en Anderson et al., 2012). Las transiciones y eventos vivenciados por el emprendedor, generaron cambios sustanciales en sus roles de vida y en su trayectoria laboral, lo que propició que le asignara nuevos significados a su experiencia:

“Pero me ha enseñado muchísimo, a dejar ir el ego, a ser más humanista, a pensar más en el ser humano que en la fama de salir en una revista de arquitectura. Me ha enseñado a ser muy persistente, a no darme por vencido; también me ha enseñado a hacer lo que me gusta. Muchas veces uno como profesional tiene una cartera de clientes que no le gusta, pero hay que llevar comida a la casa, hay que pagar alquiler, hay que pagar empleados y esto me ha hecho como depurar la vida y darme cuenta que hay cosas que no quiero hacer y no las haría ni como pizzero ni como arquitecto” (H3J, Nonno’s Pizzería).

Tal y como se evidenció, conforme las personas participantes desarrollaban las entrevistas, reflexionaban sobre el proceso de construcción de su emprendimiento y los aprendizajes obtenidos gracias a este evento.

Una de las motivaciones que contribuyó en el proceso de emprender para algunas fue que, en un momento determinado, siendo adultas, dependían económicamente de sus progenitores y ya no querían ser consideradas como una “carga”, más bien sentían que debían generar para aportar a la casa y tener sus propios ingresos para satisfacer sus necesidades de consumo. Esto se logra explicar con el planteamiento de Savickas al presentar a la persona adulta como aquella en búsqueda de sentimientos de productividad, quien procura diseñar una vida con significado.

Super y Nevill (1984, como se citó en Anderson et al., 2012) encontraron que la prioridad por el trabajo podría ser un determinante para la adaptabilidad de la carrera. Por lo que se considera un buen momento ante la transición para revisar si los valores personales están ahí.

Como parte de esta adaptabilidad, para estos autores los cambios en los lugares de trabajo o de labores en la edad adulta son frecuentes. Uno de los casos más claros en los que se materializa este planteamiento teórico es en la trayectoria laboral de la emprendedora M2RY, dueña de Casa OM, quien tenía gran estabilidad

en su trabajo, pero ante una serie de cuestionamientos de su parte, le llevan a resignificar su construcción de carrera y hacer un viraje; planteándose: “es que si no me voy ya, no me voy nunca. Han pasado 15 años y llevo por lo menos 6-7 años diciendo que no quiero estar aquí”.

Por otra parte, las entrevistas posibilitaron advertir la “marca personal” que las personas asignaban a sus emprendimientos; como hallazgo se rescata que expresaron desarrollar sus emprendimientos “desde su esencia”. Hicieron referencia al valor agregado que sus clientes notan y que se esmeran en entregar:

“Ese cuartito lo adecuó para dar terapia un par de días, resultó que, entre esas personas, empezó a aparecer gente que quería que les enseñara porque nadie hacía lo que yo estaba haciendo, había sintetizado una forma de trabajar, me inventé un curso, se los di y empezaron a aparecer personas que querían, entonces también me fui por esa parte de enseñar terapia. Manos que Curan nace hace casi 12 años, exactamente 2010 más o menos, cuando yo empezaba a tener pacientes una o dos veces por semana y es donde escogí mi nombre comercial” (H4E, Manos que Curan).

“Una cosa es que uno sepa hacer algo y que lo sepa hacer bien, otra cosa es venderla, saber presentarlo, saber cuánto cuesta, cuáles son los mejores proveedores, qué quiere el mercado y que no quiere, buscar a qué tipo de cliente le quiero llegar. Tal vez hay gente que lo hace peor, pero tiene chispa y uno dice: esto está horrible y se lo compran porque se movió, porque tiene ese don de vender y convencer a la gente y es un montón de gente que también se necesita. No necesariamente porque sea la mejor persona o lo haga de la mejor forma quiere decir que va a ser exitoso, o que va a poder mover su producto” (M3MA, Sugar Box).

Tal y como lo manifestaron las personas participantes, fueron muchos los aprendizajes y el crecimiento que han adquirido y desarrollado como personas a lo largo de sus trayectorias laborales. De igual forma, en sus narrativas declararon una serie de significados sobre el trabajo que desarrollan en su cotidianidad, el cual, a través de las transiciones experimentadas lograron resignificar.

### **2.1. Incertidumbre al momento de emprender**

En los escenarios laborales las personas por lo general tienden a vivenciar una situación desencadenante -como lo es la incertidumbre- como una crisis y van a buscar resolverla de forma inmediata, tanto que pueden resistirse a replantear su proyecto de

vida al sentir que están frente a una situación aún más compleja de lo que imaginaban buscando soluciones simples (Anderson et al., 2012).

Ante estos casos, la persona debe realizar una valoración consciente de la situación y tomar decisiones eficientes (Anderson et al., 2012). En el proceso es fundamental retomar las decisiones que le condujeron a la situación que se está evaluado, para que este aprendizaje pueda aplicarse ante experiencias similares. Lo importante es entonces poder reconocer las lecciones aprendidas.

En el proceso de entrevista se retomó el tema del miedo y la incertidumbre al momento de emprender, logrando contrastar respuestas afirmativas por parte de algunas personas emprendedoras que efectivamente lo experimentaron, a diferencia de otras que contaron con apoyos diferentes, sintiendo seguridad y confianza.

Dos ejemplos de quienes percibieron miedo y la incertidumbre en el proceso:

“Ah sí claro, cagada de miedo estaba obvio. Yo decía: ¿y si no me da? Porque digamos que tampoco he sido como muy ordenada. En ese momento era como un hobby, como una extra. Mi psicóloga siempre me decía una frase: láncese al vacío y sus alas se abrirán. Me encantaba pensarlo así. Di nada, me mandé así valiente y vivía con mi pareja, entre los dos iba a funcionar. Yo había hecho los números y decía si, si, si, para salir estamos. El año pasado, decidí terminar con él, ese fue como el siguiente reto porque era todos los gastos y todo lo teníamos a medias y entonces fue como uyyy, pero diay ahí, vamos a ver” (M2RY, Casa OM).

“Ya tenía personas que les encantaba la terapia y llegaban frecuentemente, entonces me animé a renunciar al MEP y a tirarme completamente sola. Tenía ahorros, pero era arriesgándome a lo loco, porque diay lo que tenía tampoco es que me iba a durar para todo un año, tenía que pagar casa, comida y demás. Y viviendo sola el día a día y emprendiendo, cada día es una locura y es un riesgo. No sabes que va a pasar mañana. Justamente confiando en lo que podía hacer y confiando en muchas cosas, me tiré sola” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

En las comunicaciones personales citadas, ambas emprendedoras afirmaron que se sentían solas frente al reto de emprender, pero logran afrontar la incertidumbre.

En el caso de la emprendedora dueña de Sugar Box, sintió miedo de hacerlo, pero la incertidumbre fue menor ya que contaba con otro tipo de condiciones personales, familiares y económicas:

“Uno dice: ¿y ahora qué? A la hora de tomar la decisión...yo tengo la ventaja de que vivía con mis papás. No tengo deudas y no tengo nada. Ahora más bien soy yo la que cuida de ellos. Digamos, no tenía hijos, ni estaba casada, entonces tenía esa ventaja. Renuncié y además por el INS, por el seguro, por el accidente, me habían dado una plata...entonces dije, bueno lo que yo logré ahorrar más esto...aquí vamos” (M3MA, Sugar Box).

Otro factor que surgió en las narraciones de tres personas emprendedoras sobre la incertidumbre es que la advierten actualmente al desarrollar sus emprendimientos en las áreas de comida y tecnología. Afirmaron que el negocio puede fluctuar según la demanda, narraron que hay días buenos y otros que no lo son tanto.

Por otra parte, se presentan tres impresiones de quienes no sintieron miedo o incertidumbre ante el evento:

“Ya me había despegado del proyecto del hotel, no tenía miedo, más bien tenía muchas oportunidades. Mi esposa también es profesional, entonces por ese aspecto, yo no sentí como que iba a pasar hambre; de quedarme sin algo que hacer. Nunca tuve ese miedo” (H4E, Manos que Curan).

“Vieras que yo siempre he sido super mandada y loca, siempre, desde la U, o sea yo hice fotos, hice cine, no sé, un montón de cosas, entonces me rapé, me dejé el pelo crecer, hay cosas que me dan más miedo” (M4S, Granito de Arena).

“Miedo no, ni inseguridad, porque a partir del día 1 fue muy productivo. Entonces no fue como que yo pasé penurias, más que hace 20 años eran muy pocos los estudios que había en San José centro, éramos dos o tres si acaso” (H1CZ, Santa Tinta).

Se podría afirmar, según el análisis de las narraciones, que las ocho personas entrevistadas demostraron tener herramientas tanto personales como del contexto para sobrellevar las situaciones de incertidumbre, lo cual aporta elementos que se pueden utilizar como referencia al trabajar con quienes no tienen experiencias similares.

Todo lo anterior permitió considerar que los roles desempeñados por los seres humanos conforman su esquema de vida, pero estos esquemas han ido evolucionando conforme las sociedades entran en relaciones complejas entre el mundo del trabajo, las necesidades creadas por el sistema capitalista y los roles que han adquirido las personas con realidades diferentes, quienes no tienen posibilidades reales frente al acceso o a oportunidades en contextos de exclusión e incertidumbre.

## 2.2. Tiempos de Pandemia

La Pandemia por la COVID-19 afligió sin duda alguna a la humanidad y uno de sus efectos inmediatos fue la afectación directa en el mercado de trabajo; un virus mortal que obligó al mundo entero a estar en aislamiento dentro de sus casas de habitación indiscutiblemente tuvo repercusiones en la demanda de ciertos servicios, el consumo de productos y por ende la producción y continuación de negocios.

Las personas participantes de la investigación respetaron los periodos de cierre y aislamiento que el Ministerio de Salud costarricense estableció como medidas sanitarias, pero según lo relatado, ninguno de los ocho emprendimientos cerró, todos se mantuvieron, muchos se fortalecieron y en su mayoría innovaron para continuar funcionando. Al respecto, algunos testimonios de emprendedoras y emprendedores con labores de servicios:

“Me quedé con dos profes que eran los más fuertes y así poder dar clases en línea. Me moví de un solo, yo dije: diay nos mandaron a la casa, aquí la vara es online, de una vez. No cayó el negocio, sino que más bien se mantuvo. Pagué publicidad un toque. Los clientes que tenían años de no venir porque vivían lejos o en otros países se conectaban. Llegó un momento en que tenía como 20-25 alumnas online. Era una comunidad super linda porque la gente estaba ahí, con una necesidad y todo me sirvió en ese momento” (M2RY, Casa OM).

“Estuvimos cerrados como los meses de la Pandemia y como cuatro meses más. Entonces bajó un poco pero ahí vamos de nuevo, poco a poco y es que fue intermitente. Después se cerraban los fines de semana que era cuando más público llegaba. Entonces dije: no, si este mes no funciona, cierro. A partir de ese mes pagué muchísima publicidad y llegó un tatuador más o menillos bueno y desde ahí hemos estado trabajando bien” (H1CZ, Santa Tinta).

“Muchísimo sí, nos afectó, pero nos fortaleció al mismo tiempo, o sea, nos demuestra la vida una vez más que algo hemos hecho bien, porque la gente siguió. Se detuvo el uso de las instalaciones, tuvimos que cerrar, pasábamos en alerta naranja todo el tiempo. Las clases de yoga las hice virtuales” (M4S, Granito de Arena).

Los emprendimientos de venta de alimentos sobrellevaron este evento no esperado de forma diferente, siguieron funcionando, pero la demanda bajó considerablemente:

“Pandemia fue algo super extraño, cuando empezó bajamos cortinas y seguimos trabajando como si vendiéramos drogas. Aquí nos pedían una pizza,

levantábamos la cortina, salía el muchacho de la moto y cerrábamos otra vez. Nos fue muy bien económicamente porque nos adaptamos a la situación. Mi esposa y yo tuvimos la visión de otra vez, ser humildes y decir: ok, esto es algo mundial, no se ha visto antes algo así, seamos flexibles. Fuimos permeados por todo lo que estaba pasando; el negocio siguió, pero uno llegó a vender 40% de lo que vendía antes. Empezamos a tener mucho problema con proveeduría, porque el mundo se paró. Parte de nuestra creatividad en Pandemia nos llevó a tomar la decisión de sólo dedicarnos al servicio express y ahora también es para llevar. Eso nos hizo reducir personal, costos, cantidad de horas que trabajamos y eso nos permite tener tiempo, no de ocio, pero un tiempo donde la mente se limpia y uno sigue siendo creativo” (H3J, Nonno´s Pizzería).

“Fue complicado porque yo tengo varias empresas a las que les vendo bocadillos para las reuniones todas las semanas...pero se dejaron de hacer de repente y entonces cambió un poco el mercado porque ya no eran queques grandes, eran queques pequeñitos...para 4 personas. Igual los mandaba, los llevaba o los pasaban a recoger. Gracias a Dios siempre hubo algo que hacer, la gente seguía celebrando, pero en su casa. Nunca dejó de producirse, pero el volumen era muy bajo” (M3MA, Sugar Box).

La Pandemia fue un hecho que definitivamente marcó a las naciones, a unas más que a otras, de igual forma a los habitantes quienes tuvieron afectaciones significativas en diferentes niveles, también dejó enseñanzas importantes como lo resumió H1CZ (Santa Tinta):

“Aprendí a estar siempre precavido porque en cualquier momento puede venirse un derrumbe económico. Tanto a nivel personal como a nivel social, como lo fue la Pandemia. Todo el día estaba ahí relajado, al menos en una línea continua...el cierre de negocios hizo que todo bajara, las ventas. Tal vez subieron los que se dedicaban a ventas de alimentos y los que se dedicaban a transporte, eran rubros en los que no está todo el mundo”.

En el caso de la empresa Pixel, el cambio que generó la Pandemia fue beneficioso, tanto para ésta como para las personas trabajadoras:

“Lo que hicimos fue decirles a los chicos: no vuelvan más, vamos a trabajar todos en digital y zoom. Les vamos a poner un software que va a hacer capturas de pantallas de lo que están trabajando y cuántos clics hacen al día. El que se quiere quedar que se quede y el que no que nos diga de una vez, pero esta va a ser la forma de trabajar. Les hicimos una encuesta y ninguno quiere volver a trabajar a la oficina, esto del teletrabajo es lo mejor, porque también están estudiando así. La Pandemia trajo sólo beneficios, paso más tiempo en mi casa, con mi hija, no tengo que estar cumpliendo un horario, a pesar de que yo llegaba a las 8, 9 o 10, no tengo que estar ahí, porque me conecto, estoy virtual, los chicos tienen más libertad, nos hemos ahorrado la plata del local. La gente no

extraña las reuniones físicas, he maximizado el tiempo. Hemos contratado chicos de Alajuela, de San Carlos, de Pérez Zeledón, que antes eran solamente cerca de la oficina” (H2L).

Haciendo un balance entre las narrativas de las ocho personas participantes, se evidenció que ninguno de sus negocios cerró ya que lograron innovar o adaptarse, tal y como lo proponen las teorías que guían esta investigación. Ante esta importante transición no esperada, resignificaron lo sucedido y de nuevo encontraron formas creativas para continuar emprendiendo.

Finalmente, se concluye que, durante el análisis de la categoría y para determinar los significados que las personas emprendedoras le otorgaron a su trayectoria laboral, la investigadora consideró analizar lo expresado por las y los participantes en cuanto a su auto percepción, al manejo del tiempo, a la capacitación constante y a su proyección a corto mediano y largo plazo y, dentro del proceso de emprender, se analizaron los eventos de incertidumbre, incluidos los generados durante la pandemia por la COVID-19.

En la construcción de la carrera las personas asignaron diversos significados a su comportamiento vocacional y a sus experiencias laborales, las cuales estuvieron marcadas por características que se denotaron en la construcción de su identidad profesional.

Para algunos emprendedores, sus primeros acercamientos al mundo laboral representaron la búsqueda de independencia económica, ya que aun vivían en casa de sus padres.

El análisis de las trayectorias laborales facilitó comprender la forma en que las personas eligieron y se desarrollaron en su trabajo y cómo direccionaron su comportamiento vocacional e identidad profesional en sus trayectorias laborales de emprendimiento.

Un aspecto notable que expresaban durante las entrevistas fue la certeza de alcanzar las metas propuestas, siendo su fuente de motivación. Ello se percibe en los significados que se asignan a las actividades relacionadas con sus emprendimientos, mismas que, según sus narrativas, desarrollan con amor y pasión.

Una de las principales conclusiones fue el observar que las personas participantes lograron reevaluar sus experiencias, valoraron el equilibrio y detectaron los posibles deterioros causado por las actividades que ya no les satisfacían. Conforme avanzaron sus transiciones, buscaron el contrapeso e integraron la transición a sus vidas.

Se logra coincidir con la teoría al encontrar que el trabajo es uno de los componentes más importantes para las personas participantes, pero no es el único.

Concordaron que el amor, la familia, los amigos, el ocio y el compartir es igual de valioso, con esto se concluye que han logrado encontrar un balance en sus trayectorias conciliando sus diferentes dimensiones como seres humanos.

El tiempo resultó ser un aspecto de alto valor para las personas emprendedoras entrevistadas, en su totalidad, afirmaron que era lo más valioso que tenían. Gestionar su tiempo de forma tal que les permita dedicarse a los demás aspectos que consideran fundamentales en sus vidas.

El grupo de personas entrevistadas coincidió en que la capacitación constante en educación formal, no formal e informal es fundamental para seguir activas en el trabajo, conseguir más clientes y mantener el emprendimiento a flote. Por lo que la actualización se consideró fundamental en el desarrollo de los emprendimientos y como vía de mejora de sus servicios.

Manifestaron que constantemente buscan actividades de formación para adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Resulta esto en el fortalecimiento de su identidad profesional y, por ende, sus trayectorias laborales han resultado más satisfactorias al percibir mejoría, innovación y logro en sus actividades.

Para el grupo de participantes, su formación inicial en la educación superior ha sido vital, tienen una valoración positiva de esta y le adjudican ser parte de los cimientos de quienes son actualmente. Rescataron que los elementos aprendidos en la carrera universitaria que cursaron antes del viraje han tenido aplicabilidad en el desarrollo de las actividades de emprendimiento. En algunos casos manifestaron que, si se diera la oportunidad, ejercerían profesionalmente ya que aman su formación base.

Concluyendo, su autopercepción les ha permitido proyectar su vida, proyectos y propósitos a corto, mediano y largo plazo; se muestra en sus respuestas que tienen una clara identidad profesional y trayectorias laborales satisfactorias. Al consultarles cómo se visualizaban a sí mismas en cinco o diez años, siempre respondieron desde el desarrollo de sus emprendimientos, lo que indicó que estos son parte inherente de su identidad profesional y proyecto de vida.

Del grupo de personas emprendedoras, tres hombres son padres y una madre. Dos de los hombres expresaron que les gustaría que sus hijos asuman sus negocios, caso contrario al de la mujer y el tercer hombre, quienes mencionaron como anhelo que sus hijos encuentren en la vida lo que les apasiona y sean felices realizándolo.

La adaptabilidad y las prioridades se manifestaron en el grupo como valores importantes en sus identidades profesionales. Ante el análisis de las transiciones, las reafirmaron como parte de las decisiones que han tomado para afrontarlas. Resultó importante comprender que la revisión de dichos valores aportó significados valiosos en las trayectorias.

En otro orden de ideas, las condiciones económicas y personales al momento de emprender fueron decisivas, ya que no resultó lo mismo para quienes contaban con algún capital (ahorros, préstamos o apoyos institucionales), que para quienes no tuvieron los medios materiales suficientes al iniciar.

De igual forma, se concluye que las experiencias cambian sustantivamente en cada narración, hubo dos eventos no esperados que impactaron con fuerza la trayectoria laboral de dos emprendedoras, una de ellas al sufrir un daño físico que le impidió ejercer su profesión y la otra al enfrentar situaciones de discriminación por su orientación sexual. Sin embargo, resultó alentador conocer que ambas resignificaron dichas transiciones y rediseñaron su vida laboral.

Ante el proceso de toma de decisiones para dar el viraje y emprender, algunas de las personas entrevistadas percibieron incertidumbre, otras, por el contrario, contaron con apoyos y recursos diferentes por lo que afirmaron haber sentido seguridad y confianza.

En tres de los casos de emprendimientos (dos de comida y uno tecnológico) afirmaron que el negocio puede fluctuar según la demanda, narraron que “hay días buenos y otros que no lo son tanto” por lo que experimentan cierto grado de incertidumbre, a pesar de ser emprendimientos establecidos y con años de funcionamiento.

Evaluando la Pandemia, ninguna de las ocho personas cerró sus negocios, todos se mantuvieron, muchos se fortalecieron y en su mayoría innovaron para continuar funcionando. Por lo que puede afirmarse que, ante esta importante transición no esperada, resignificaron lo sucedido y de nuevo encontraron formas creativas para continuar emprendiendo.

Como resumen de las principales coincidencias encontradas durante las entrevistas a las personas emprendedoras participantes se presenta la siguiente información:

<b>Puntos de encuentro (coincidencias) en las narrativas de las personas emprendedoras participantes</b>
<b>Significados de la trayectoria laboral en las narrativas</b>
La auto percepción otorgó sentido a las trayectorias laborales.
La autoeficacia es parte de la autopercepción e intervienen las habilidades, los apoyos existentes y el deseo para cumplir la meta, todo esto aunado al amor y la pasión con la que las personas emprendedoras describen su emprendimiento.
El trabajo que realizan es un pilar importante en sus vidas.
Las ocho personas entrevistadas demostraron tener un auto concepto claro y definido, al igual que sus metas y objetivos personales y profesionales, evidenciando la identidad profesional que han construido.
En su totalidad, afirmaron que el tiempo era lo más valioso que tenían, son dueños de su emprendimiento y gestionan su tiempo porque se movilizan social, espiritual y familiarmente desde ese tipo de libertad, en horarios y dinámicas que establecen.
Las ocho personas entrevistadas coincidieron en que la capacitación constante en educación formal, no formal y la informal es fundamental para seguir activas en el trabajo, conseguir más clientes y mantener el emprendimiento a flote. En su totalidad, han continuado capacitándose y esto ha sido clave para mantenerse empleables y robustecer sus emprendimientos.
Ante la proyección a 5 o 10 años, siempre respondieron desde el desarrollo de sus emprendimientos, lo que denota que estos son parte inherente de su proyecto de vida.

<b>Puntos de encuentro (coincidencias) en las narrativas de las personas emprendedoras participantes</b>
Dos de las personas emprendedoras desean que sus hijos se encarguen del negocio en el futuro y otras dos expresaron que aspiran que sus hijos e hijas estudien lo que les guste y que sean felices haciéndolo.
Las personas participantes expresaron tener claridad en el camino que han recorrido y de cómo pueden proyectar el que quieren seguir.
Algunas personas emprendedoras sintieron incertidumbre o miedo al momento de emprender, otras, quienes contaban con apoyos diferentes, respondieron que sintieron seguridad y confianza.
Las ocho personas entrevistadas demostraron tener herramientas tanto personales como del contexto para sobrellevar las situaciones de incertidumbre.
Durante o después de la Pandemia, ninguno de los ocho emprendimientos cerró, todos se mantuvieron, muchos se fortalecieron y en su mayoría innovaron para continuar funcionando.

#### **4.1.4. Categoría #4: Aporte de la Orientación Laboral en los procesos de construcción de carrera en trayectorias laborales de emprendimiento**

La última categoría de análisis responde al cuarto objetivo específico de la investigación, el cual procuró formular elementos que justifiquen el aporte de la Orientación Laboral en la construcción de carrera de personas que emprenden.

La profesión de Orientación en el área laboral acompaña a personas adultas que soliciten el servicio de manera que:

- les facilite clarificar elementos de su identidad y perfil vocacional.
- les permita observar el contexto y reflexionar sobre las oportunidades que este ofrece.
- identificar su nivel de empleabilidad y razonar sobre sus posibilidades reales ante el mismo, así como su capacidad de adaptación.
- planificar un proceso de toma de decisiones informadas con miras a conseguir una labor que les sea útil para la consecución de sus objetivos personales y profesionales.

-y, una vez que consiguen el empleo, les proporciona herramientas para establecerse, mantenerlo, ejecutarlo y salir del mismo, de forma tal que les permita resignificarlo y asignarle valor, sentido y propósito para sus vidas.

En el caso específico de la atención a personas profesionales que inician una trayectoria educativa de etapas consecuentes (siguiendo una formación académica lineal) que conlleva a un resultado esperado y, en un momento dado experimentan eventos que generan transiciones y cambios sustantivos como lo fue en este estudio el emprender en actividades distintas a esa formación inicial. La Orientación Laboral retoma en su práctica las teorías de la Construcción de Carrera y la de Transiciones que facilitan -en su intervención- determinar la explicación de los procesos individuales y sociales en los que las personas interpretan su realidad y se construyen por medio del sentido que le otorgan a las experiencias ocupacionales, a sus carreras y a la dirección de su comportamiento vocacional.

Estas teorías resultan idóneas para analizar los virajes en las trayectorias laborales cuando se presentan casos con perfiles de emprendimiento como los investigados. En sus trayectorias laborales se cristalizaron los procesos de autoconstrucción, el establecimiento de itinerarios vocacionales y la asignación de sentido a sus carreras. Suma a esto el reconocimiento del significado asignado a las transiciones vividas, así como la resignificación de estas.

Las personas participantes experimentaron trayectorias laborales abiertas al cambio que revelan una adaptación a su entorno. Por consiguiente, se tornó interesante analizar cómo lograron su autoconstrucción como individuos en sociedad otorgándole significado a su realidad desde su propia complejidad y consiguiendo ser quienes son diseñando sus vidas y trayectorias.

Es necesario retomar en este apartado el contexto entendido como no lineal ni estático y de igual forma en construcción y reconstrucción, como parte fundamental de todo proceso ya que influye directamente en el aspecto vocacional, ocupacional y laboral.

Otro aspecto sustantivo es retomar la concepción del trabajo como una actividad que transforma y, a las personas adultas, como capaces de transformar sus

contextos (Vargas Cordero, 2020), quienes, además, tienen el objetivo de lograr un balance en su búsqueda de autonomía -más aún en las etapas productivas- y que ésta tenga significado y conexión con lo que hacen.

En la intervención desde la Orientación Laboral, la revisión y exploración de dichos elementos facilitaría que las personas logren resignificar los eventos significativos en la construcción y reconstrucción de su empleabilidad y por ende de su identidad y de su vocación; los dos siguientes extractos lo ejemplifican:

“La violencia siempre siguió en mi casa. Al final tuve que salir justamente por esa razón. Fue bastante complicado, pero el acompañamiento lo tuve por docentes. En ese momento me di cuenta de que quería estar en Orientación, que era muy buena en lo que hacía, sobre todo en la parte práctica, pero que yo no quería ser como parte del canasto, de los que siguen siempre una estructura, no. La rebeldía en su máximo esplendor. Entonces yo lo que hacía era crear cosas diferentes y una profesora fue inclusive la que me apoyó en ese aspecto. El hecho de que te permitan ampliar el panorama de lo que podés hacer, e inclusive de lo que querés, porque yo siempre he dicho: es que nada está escrito, ni en piedra...entonces, va por ahí el asunto” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

“Hasta ahora es que estoy estudiando algo que yo digo: wow, sí, me encanta. Y es por mí mismo, no porque me lo dijo la sociedad. Y eso que le dicen a usted: ya salió del cole: ¿qué va a estudiar? Deje que madure, que experimente, que si puede trabaje, pero con la mentalidad de que no va a trabajar siempre, si no que anda viendo en que se mete, qué conoce del mundo para ver qué le gusta. Y si ya tiene la dicha de ser una persona muy madura y saber qué quiere pues dele de un solo, no desaproveche el tiempo. Y si va a ser emprendedor sabe que es más difícil porque es muy bonito trabajar en un horario y cada 15 días o al mes recibir un cheque y ya. Pero al ser emprendedor debe trabajar sábados, domingos, ver otras cosas que no son solamente de su trabajo, otras funciones que se recargan y también va a tener que dedicarle el tiempo que quizá le dedicaba a su familia o a usted mismo. Eso es ser emprendedor, eso es lo duro y estarse actualizando todo el tiempo. El emprendimiento, si no se actualiza, muere. Ser emprendedor es duro, pero diay, es una lección” (H2L, Pixar).

La Orientación Laboral entendida como un proceso que potencia la empleabilidad y el aprovechar las oportunidades del contexto buscando la realización (Murillo Aguilar, 2022a), permite retomar desde el ejercicio profesional la trayectoria laboral de la persona adulta en un proceso continuo de acompañamiento en: las transiciones laborales, el desarrollo de habilidades, el reconocimiento de recursos internos y del contexto, así como la toma de decisiones que le permitan afrontar las

situaciones de empleo de forma propicia. Al respecto, las siguientes comunicaciones personales hacen referencia a las reflexiones que las emprendedoras hacen sobre esta labor fundamental desde la Orientación para las personas que se forman en sistemas educativos, ejercen lo estudiado inicialmente y posteriormente desean hacer un viraje en su trayectoria laboral:

“Ojalá esto se traduzca en acciones para alguien, para una persona que sea, para el que lo lee, o el profe o la profe y por lo menos dejar la semillita de cuestionarse ¿qué estamos haciendo? No tenemos que estar donde no queremos estar, o sea, pero requiere esa valentía, ese paso, ese salto al vacío, que da un susto enorme, pero se disfruta un montón” (M4S, Granito de Arena).

“En Alemania hay dos tipos de colegios, la primaria la hacen todos juntos. Cuando vas a secundaria, te dividen, entonces le dicen: ¿usted quiere llevar una carrera universitaria o se ve en algo más práctico? Se llaman como Altas Escuelas, donde aprenden carpintería, cosas manuales, aprenden como un oficio. O están como la que yo fui, que está orientado a que vayas a la universidad. Tuve la oportunidad de hacer una práctica profesional allá. Cuando uno está en el último año, por ejemplo, si usted quiere ser abogado entonces consigue un bufete que lo acepte y va a ver qué hace, en que puede ayudar o estorbar. Yo fui a un consultorio odontológico, yo ni sabía, fue mi mamá la que hizo todo eso. Pero sí me pareció muy valioso. Yo dije sí, si me gusta, está interesante, entonces cuando vine, ya me habían hecho los papeles y entré a Odontología en la UCR” (M3MA, Sugar Box).

Ante el escenario narrado por la última persona emprendedora se podría sumar entonces que “la empleabilidad y la seguridad del trabajo van a depender de la habilidad de una persona en construir sus destrezas y en saber ofrecerlas al mercado laboral” (Rodríguez Moreno, 1998, p. 30). Esto sumado a lo que afirmó el emprendedor H4E (Manos que Curan):

“Puede ser que nazca con las ganas de ser emprendedor, o con esa chispa, pero sí, creo que hay personas que, aunque se lo pongan en bandeja de plata, no pasan de ser empleados, porque tienen eso en el chip, pero es que uno aprende a emprender y no porque usted se meta a cursos de emprendedores. Estoy convencido de que eso se aprende inconscientemente, así como uno aprende a caminar”.

Por lo tanto, se podría sugerir que los sistemas de formación y búsqueda de empleo puedan implementar acciones que faciliten las transiciones desde los espacios de formación y aprendizaje a escenarios dentro del mercado de trabajo.

Lo ideal en estos casos es que quienes opten por estas oportunidades continúen en los sistemas educativos, pero obteniendo capacitación y fortalecimiento de habilidades, donde se garantice una exploración clara y profunda de sí mismos, de su identidad, de sus valores, de sus intereses y motivaciones y no se les limite a ver un camino lineal, sino que puedan hacer cambios y virajes valiosos en su construcción de carrera.

### **Subcategorías de análisis**

Las subcategorías de análisis partieron desde la teoría de la construcción de carrera, lo que facilita reconocer elementos manifestados en las entrevistas por las personas participantes, tales como: lo vocacional y el significado del trabajo al emprender.

Se hace un recorrido por los significados que le otorgan a la vocación, a la pasión, al sentido de vida y a sus propósitos, al trabajo y a sus espacios de trabajo, así como a las nuevas habilidades que reconocieron haber obtenido y desarrollado gracias a su emprendimiento.

## **1. Lo vocacional y el significado del trabajo al emprender**

### **1.1. Lo vocacional**

Para poder comprender lo vocacional debemos partir del contexto de cada persona, en otras palabras, los diferentes escenarios en los que se desenvuelve, tomando en cuenta sus trayectorias multilineales donde se experimenta la construcción, deconstrucción y reconstrucción de esta vocación que no es estática (Rascovan, 2004).

“En un curso para emprendedores que llevé, el mae siempre dijo: su emprendimiento no es emprendimiento, realmente no existe, no es en serio, hasta que usted dependa de eso al 100%, antes de eso es un hobby. Dejé mi trabajo estable de 15 años en el ACNUR y dije: ahora así, tengo que ponerme metas y cuántos clientes necesito y proyectar un plan” (M2R, Casa OM).

“Aquí voy a romper muchas estructuras, porque se nos ha enseñado que tenés que buscar desarrollarte en una cosa, porque tenés una habilidad más desarrollada que otra. Pero es que la vocación no es una carrera, no es una disciplina, no es un trabajo. La vocación es lo que a vos te nace hacer por vos

misma, desde que te levantas. Entonces, si hoy quisiste aprender ¿cómo hacer un negocio? esa es tu vocación del día, y es la vocación que poco a poco vas construyendo, más la que traes, la que has construido con experiencias de vida, con cursos, con lo que hayas aprendido académicamente... pero todo se empieza a unir...entonces, la vocación va ligada a lo que vos querés hacer a diario. La vocación no es dedicarte a una sola cosa. No estamos para hacer una sola cosa” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

“Yo creo que hay gente que está cómoda no emprendiendo. O sea, creo que hay gente que le gusta que le den estructura y la necesita, además, no todo el mundo está hecho para ser emprendedor o emprendedora. Se puede aprender claro, por supuesto. Yo creo que la vida entre más dura sea, más te enseña, porque si definitivamente hay que tener una capacidad de resiliencia y todo lo que eso conlleva, o sea, ser creativo, resolver. Puedo amargarme, echarme a llorar o resolver y matizarlo, disfrutarlo, que no siempre es fácil, no siempre se está cuesta abajo, pero cuando se está cuesta arriba es permitirse. Creo que eso se puede aprender, entender que eso es parte de la vida, nos corresponde ser responsables de lo que se nos dio” (M4S, Granito de Arena).

Las comunicaciones personales citadas facilitan la comprensión del proceso que experimenta lo vocacional en sus trayectorias laborales. Las personas participantes se refieren al proceso de emprendimiento como una respuesta a esa resignificación de su vocación en la construcción de carrera.

Por lo tanto, lo vocacional va a contener lo que resulta significativo en las trayectorias laborales desde la subjetividad de cada individuo, como lo es la búsqueda de satisfacción determinada por el contexto y la toma de decisiones que influye en lo que va eligiendo y la trayectoria que va construyendo.

Es por esto que, desde la profesión de Orientación, se debe facilitar que las trayectorias tengan la posibilidad de abrirse al cambio (Rascovan, 2004), que dentro de su construcción y reconstrucción la persona pueda elegir entre múltiples opciones. Posiblemente estas elecciones conlleven a circular por transiciones y si éstas generan cambios y la persona los retoma como parte del crecimiento personal, van a llevarle a un proceso de toma de decisiones y de resignificaciones.

Por ejemplo, al reflexionar sobre este tema con uno de los emprendedores, respondió desde su experiencia:

“No creo que haya un tiempo específico para emprender, que llegué tarde, que llegué temprano. Yo creo que es el tiempo justo, pienso que en el momento que

usted lo haga es el tiempo justo, pero no porque hubieran pasado 20 años después o 20 años antes hubiera sido el tiempo oportuno, yo pienso que el momento fue ese momento” (H4E, Manos que Curan).

El extracto anterior nos refuerza la idea del constante cambio el cual aparecía asiduamente en los relatos de las personas participantes quienes se mostraron anuentes al mismo, ya que sus trayectorias laborales estaban impregnadas de transiciones y resignificaciones.

En las ocho entrevistas implementadas se les consultó por el significado que le otorgaban a la vocación y ante esta pregunta un elemento interesante que mencionaron fue: la pasión, entendida como esa fuerza, ese empuje para lograr lo que se habían propuesto que, en todos los casos, apuntaba al emprender y a sostener en el tiempo ese emprendimiento el cual les aporta satisfacción y realización.

Lo afirmado por Duarte Quapper y Figueroa Valenzuela (2005): “la vocación moviliza el “hacia dónde vamos” de acuerdo con una relación entre curiosidad, placer, seguridad y entrega” (p.11), logró evidenciarse a través de las narraciones de las personas participantes quienes estudiaron una carrera universitaria y no la ejercieron por diferentes motivos, pero fueron movilizadas por lo vocacional al buscar esa satisfacción en actividades de servicio que les resultaron placenteras y llenas de significados.

Al respecto, algunos extractos de las entrevistas que apoyan el análisis de este aspecto son:

“¿Has escuchado sobre el Ikigai? Es hermoso, es una teoría japonesa...Podríamos traducirla acá en un proceso vocacional, pero más que eso, no solamente nos permite darnos a nosotros mismos esa idea de hacer lo que queremos y lo que nos apasiona, sino el poder solventarnos económicamente a través de esa pasión, solventar las necesidades emocionales de otra persona, porque nunca estamos solos, poder crear más allá de este momento y al final se resume en darle sentido a esa pasión. El ikigai para mí es algo que debe estar presente siempre, es como un propósito” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

“Si uno está emprendiendo algo que no le apasiona y lo está haciendo por otro fin, yo creo que ese emprendimiento tiene los días contados.” (H2L, Pixel).

“Sí creo que tiene que haber una espinita, tiene que haber algo ahí que lo mueva un poco, o no sé, a probar y hacer cosas diferentes. Yo tenía ese ejemplo de mis papás, viendo, haciendo cosas. Siento que eso me formó...porque cuando yo hablo con profes de yoga...la mitad de los profes no se saben vender, para nada y trabajan para alguien, les cuesta un montón venderse, gestionarse, ponerse su propio estudio. Yo siento que perdí ese miedo de vender, pero porque desde carajilla lo hacía” (M2RY, Casa OM).

“Ese tema de poder ayudarle a alguien me apasiona. Si usted no es administrador o si no es un inversionista en un emprendimiento, tiene que tener la vocación para emprender, si no, no le va a salir. Es diferente ser profesional a tener una vocación, es ese deseo, ese amor, esa es la diferencia para mí. Si no hay vocación un emprendimiento se cae, no va a funcionar” (H4E, Manos que Curan).

“Existen los negocios también, duro y puro y así funciona el mundo en el que vivimos y es válido, pero es diferente, tiene una esencia distinta cuando uno cree en lo que se está haciendo y, sobre todo, le da una cualidad como más humana y que trasciende un montón de otras cosas. Yo pensé en algún momento: ayyy que linda yo, haber buscado el camino del Yoga y el bienestar y cuando se me puso color de hormiga algunas situaciones de la vida, yo dije: ahh no, yo creo que más bien esto me encontró a mí, o sea, creo que es al revés, como que el emprendimiento es que llega como una piel a uno, que calza perfectamente y que uno tiene nada más que lucirla, así más o menos” (M4S, Granito de Arena).

“El que emprende ya tiene que traer esa vocación, porque no es fácil. A un emprendedor tiene que gustarle lo que hace, tiene que disfrutarlo porque si no, se hace muy, muy pesado. Primero tiene que haber un “me gusta hacer algo” para luego transformarlo en emprendimiento. No me imagino a alguien que diga, voy a poner una pulpería y no le gusta hablar con la gente. Primero tiene que haber...no sé si vocación, pero sí por lo menos una espinita, algo que guste, que me haga feliz” (M3MA, Sugar Box).

“Hay gente que está hecha para ser empleado y hay gente que está hecha para ser jefe. Creo que tiene que tener una llamita adentro, tener hambre en todo el sentido y ser flexible y llegar a un momento en que diga, en vez de recibir un salario cada 15, cada 30, yo quiero dedicarme a esto otro. Vencer miedos, estigmas, trabas legales, burocráticas; hay que tener una fuerza interna, un tesón porque es un camino muy difícil. Posiblemente más difícil que seguir ejecutando la carrera” (H3J, Nonno´s Pizzería).

Todas y todos coincidieron que se debe tener vocación y pasión por lo que se hace y en este caso al emprender; afirman que un emprendimiento no se sostiene si no se tienen esos elementos.

Una anécdota interesante que compartió H1CZ (Santa Tinta), permite reflexionar sobre la relación de “ese algo”, esa pasión, que ciertas personas manifiestan desde edades tempranas como significados del emprendimiento y cómo se gesta en las trayectorias laborales.

“Supongo que algunas personas lo traen desde niño. Recuerdo el caso de un amigo mío que patinaba, que al hermanito le decían: “mañana traigan un lápiz negro” y él llevaba 5 para venderle a los compañeritos, porque sabía que algunos no iban a llevar. Entonces quizá eso se trae desde niño, otros según la necesidad hemos tenido que sortear las dificultades. Hay una frase que me gustó mucho: “para uno que llora, otro que vende pañuelos”. Entonces siempre ver el nicho ahí de necesidad y tratar de llenarlo y sacar ventajas en eso”.

Si se considera lo vocacional en el análisis de la construcción de carrera, resulta esencial tomar en cuenta el sentido de vida y los propósitos, que indiscutiblemente entran en las dinámicas del mundo laboral y donde las trayectorias de vida y las trayectorias laborales agregan significados y aportan al proceso de la configuración de la identidad (Duarte Quapper y Figueroa Valenzuela, 2005).

En el tema del sentido de vida y los propósitos se habla también de una “misión”; Anderson et al. (2012) señalan que es un vínculo conceptual relacionado con la espiritualidad y el trabajo.

Tener una misión puede encaminar a la persona a la satisfacción y a la resignificación del sentido que tiene del trabajo que desarrolla. Tomado en cuenta su misión, logra observar lo que realmente importa y explora el propósito y los significados por medio del trabajo.

Las personas entrevistadas mencionaron que lograron alcanzar la satisfacción al desarrollar sus emprendimientos; indicaron que tienen la misión de ayudar y que, para ellas, el don de servicio es un eje fundamental:

“Yo creo que siempre llegaré a la conclusión que es eso, es poder ayudarle a una persona directamente y que le agradezca a uno, aunque las gracias no deberían de ser para uno, deberían de ser para un Ser Superior, pero si es gratificante, definitivamente” (H4E, Manos que Curan).

“Creo que mi llamado es el servicio, yo así lo siento, que ese es mi don, si Dios me dio algo creo que fue el servicio y ha sido mi medicina también, a la vez. Yo aquí vengo y soy plena, feliz, o sea, vengo a dar que es lo que me encanta y

vengo a compartir el conocimiento. Tenemos aquí alumnas que nos pagan con guineos, con aguacates, con lo que pueden. Cuando uno sabe que está haciendo el bien con lo que está haciendo todo cambia, todo el sentido, cuando viene desde una fuente amorosa, vos estás haciendo algo porque querés servir, eso hace que también como que vos no te des por vencido” (M4S, Granito de Arena).

En otro orden de ideas, un cuestionamiento clave en este análisis es pensar en lo esperado socialmente, esto traducido a mandatos sociales, familiares, culturales y económicos; la expectativa es que las personas adultas obtengan trabajos estables y que su inserción al mercado laboral sea lineal, fluido y sin mayores problemas, pero la realidad es que muchas de las decisiones que se toman, tienen el peso de las expectativas de los demás.

Lo esperado, especialmente por la familia, es que la persona al graduarse se establezca en un trabajo y ejerza la profesión o la ocupación para la que se preparó, pero la realidad es otra, enfrentamos un poderoso sistema capitalista donde predomina la desigualdad social y económica y ante el cual no todas las personas tienen acceso a las mismas oportunidades.

Las realidades son distintas para cada persona, influye su nivel educativo, redes de apoyo y redes o contactos sociales, culturales y económicas. También, va a ser fundamental valorar si quien busca acompañamiento está satisfecha con lo que estudió, o si no tuvo la oportunidad de cuestionarse a tiempo si su elección vocacional o profesional era lo que respondía a sus intereses, habilidades y motivaciones. Una de las emprendedoras manifestó al respecto:

“Es triste porque ahora para pensar estudiar...la gente piensa: ¿qué es lo que el mercado necesita? ¿Y la pasión? Es complicado. Cuando regresé yo dije: ayyy yo no quiero estudiar esto, la verdad es que no, siento que no es lo mío. Porque hasta el momento todo era como muy teórico y yo no soy una persona como teórica, no paso por ahí. Lo mío es más el cuerpo, entonces dije: no, no quiero” (M2RY, Casa OM).

Quadrizzi Leccese y Settembrino (2019) quienes trabajan este tema, critican que el talento personal responde a un “quehacer singular” (p. 34). Afirman que como sociedad respondemos a un “talentismo”. Este término lo acuñó en 2012 Juan Carlos Cubeiro y lo explicaba como el paso que se dio del capitalismo a nuevas formas de

concebir el recurso humano como talento humano. Los autores llaman la atención de lo riesgoso de hablar de estos términos cuando la persona construye sus propósitos y sus proyectos personales; lo desarrollan en su libro como “talentismo cultural” explicando que los medios de comunicación, los programas como “reality shows”, los clubes de fútbol y la selección de personal en las empresas, entre otros, buscan el talento, pero en esas campañas y publicidad se distorsiona la realidad porque hacen pensar a las personas que consumen este tipo de programas, o bien, que experimentan procesos agresivos de selección de personal, que no tienen esas grandes habilidades, que son personas “normales” y que, como lo plantean los autores, sienten miedo de no cumplir con estas expectativas y no tener talentos especiales.

Si la persona no logra reconocer sus habilidades y fortalezas, puede llegar a sentir que no tiene “nada que ofrecerle al mundo” o al mercado de trabajo y esto podría generar el no tener un sentido o propósito.

Tal y como lo proponen los autores, desde la Orientación no se puede olvidar o confundir que el talento es una herramienta, pero son los “valores personales los que marcan direcciones vitales” (2019, p. 35) y, por eso, el talento o la habilidad no deben ser ejes del proyecto de vida si no están alineados con el propósito vital (Quadrizzi Leccese y Settembrino, 2019).

## **1.2. El significado del trabajo al emprender**

El significado del trabajo para Romero Carballo (2017) es el “conjunto de valores, actitudes y creencias de características flexibles y dinámicas, que son el resultado de la socialización en y con el trabajo, realizado en un contexto sociohistórico, que configuran una identidad con la profesión y que son asumidos por un colectivo de personas” (p. 136).

La siguiente comunicación personal, explica el proceso que la emprendedora vivió y el significado que adquirió para ella su trabajo y como éste fue edificándose con su forma y sentido personal:

“No tenía un estudio, sino que en la Villa Olímpica había un salón donde empezamos a practicar yoga, entonces les decía a las señoras que si querían

practicar conmigo y las ponía a hacer posturas, también a las que andaban con la regla ese día que se acercaban a preguntar. Entonces yo con 23 años, ya tenía un grupo formado y estaba estudiando. Empecé en Yoga Lamat y cuando tuve a mi hija, fue cuando obtuve mi primer certificado de Yoga de 300 horas, en el 2008. Entonces, todo lo de los otros emprendimientos era que yo agarraba y reinvertía en mi camino” (M4S, Granito de Arena).

Durante la investigación, se observa que los valores laborales se construyen “a través de las creencias que cada individuo considera importantes respecto del trabajo y el ambiente que hay en él” y aunque varían según los cambios de roles y la importancia de los mismos “así entonces el significado del trabajo puede tener diferentes contenidos, teniendo en cuenta las variaciones del contexto valorativo” (Rosso et al., 2010, como se citó en Romero Caraballo, 2017, p. 134).

Dicha construcción se observa en el siguiente extracto:

“Yo a mis alumnos les digo, ustedes pueden venir aquí y pueden no venir, pero yo me quedo contenta sabiendo que ustedes saben que un buen libro es salud, que ir al cine -si les gusta ir al cine, si lo disfrutan obviamente- es salud, que el queque de chocolate de 3000 calorías con la amiga y la conversa y el té y la delicia o el café o lo que sea que tome, es salud también, o sea, tomarse el tiempo para conversar, para acompañarse, para rodearse de gente linda, es salud también, entonces este es un centro de educación, así lo abordamos nosotras” (M4S, Granito de Arena).

En su mayoría, las personas entrevistadas concuerdan con la definición de lo que significa para ellas el trabajo, lo que llama la atención al ser personas adultas-jóvenes, con trayectorias laborales similares en tanto emprenden en actividades diferentes a su formación de estudios universitarios.

El trabajo concebido como la construcción del ser, donde lo que hago puede visualizarse como la expresión de cómo me veo a mí mismo (Super y Savickas, 1996, como se citó en Brown y Lent, 2013) permite concebirlo de forma positiva, lo que da pie a significados profundos que le permiten a la persona ir más allá de la satisfacción de sus necesidades básicas. El trabajo es entonces el tener la oportunidad de crecer, asumir un propósito y darle significado a su experiencia contribuyendo con la sociedad (Brown y Lent, 2013).

Para los autores, esto puede resultar obvio en las formas artísticas de trabajo donde las personas se expresan por medio de las cosas que crean, pero “la

autoexpresión o, más extensamente, utilizar el trabajo para convertirse en el tipo de persona que uno imagina -para construir un yo- puede ser una poderosa fuente de motivación en cualquier forma de trabajo” (Brown y Lent, 2013, p. 3).

La afirmación anterior se hizo visible al preguntarle a las personas participantes por el significado que le otorgan al trabajo, en su totalidad lo describen como algo que se disfruta y ninguna lo describe como sacrificio. Se ejemplifica por medio de sus respuestas:

“Para mí el trabajo es como una parte del día...como bañarse...o como comer...como respirar. Pero el trabajo libre, el trabajo que me guste, no el trabajo sacrificado” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

“No me gusta mucho decirlo, se puede mal interpretar. Yo detesto el trabajo, yo lo odio. Por eso me tatué las manos y el cuello para que nunca me contrataran. Siempre quise ser mi propio jefe. He escuchado que el trabajo es tan aborrecido que le tienen que pagar para realizarlo” (H1CZ, Santa Tinta).

“No es una obligación como muchos dirían: el brete, que el brete era un grillete que se le ponía a la gente, para mí no es un grillete, no es una obligación que me haga decir: tengo que sacrificarme, no, pero si es una obligación de que yo decidí ser terapeuta y esa decisión tiene que repercutir en la salud de las otras personas, entonces tengo la obligación de ayudarle a alguien, eso es lo que representa para mí la palabra trabajo, no es sacrificio” (H4E, Manos que Curan).

“El trabajo no lo veo negativo, como: hay que pereza, tengo que ir a trabajar, no. Lo veo como una oportunidad para hacer las cosas bien” (H2L, Pixel).

“Ayyy el trabajo es un don y es un regalo, la gente lo ve como...y dice: ayyy ¡la obligación! Como con sufrimiento, verdad y desgano...para mí el trabajo es una enorme bendición, es la capacidad que tengo de demostrarme a mí misma que puedo hacer, que puedo dar, que tengo capacidad para levantarme, a pesar de que estoy agotada” (M4S, Granito de Arena).

“Todas las personas necesitamos de alguna forma trabajar para poder llevar comida a nuestra casa. Si usted lo ve como una condena, como lo ve la mayoría de los empleados, pierde como la gracia...para mí el trabajo es un reto y en un mundo tan difícil...seguir teniendo un negocio hoy en día es un reto” (H3J, Nonno´s Pizzería).

Las comunicaciones personales citadas, concuerdan con el planteamiento teórico que afirma:

se pueden tener sentimientos, valores, sentidos estéticos o cogniciones diversos con respecto al mundo del trabajo, de amor, odio, indiferencia; de realización o instrumentalismo; de horror o gusto estético; de realización profesional o de alineación, pero su eficiencia en el individualismo, la solidaridad, lo comunitario, la acción colectiva, tendrá que investigarse en situaciones concretas más que pretender generalizarse en abstracto (de la Garza Toledo, 2010, p. 124).

En esta misma línea de análisis se les consultó ¿cómo concebían o visualizaban su espacio de trabajo? Las entrevistas se desarrollaron en dichos espacios, lo que permitió a la investigadora su observación. Determinó que eran espaciosos, llenos de luz, con elementos que les asignaba su marca personal, tenían orden y contenían lo necesarios para el desarrollo de sus emprendimientos como: los accesorios para tatuar y perforar; computadoras de alta gama; hornos; cámaras profesionales de fotografía; piscina; elementos de yoga; camilla para masajes; máquinas e implementos deportivos, entre otros.

A continuación, se citan algunos ejemplos de las entrevistas en los que las personas emprendedoras lograron describirlos:

“Mi espacio de trabajo: “siento que significa libertad y reinventarme una y otra vez” (M2RY, Casa OM).

“Me recuerda como empecé y lo que llevo hasta ahora, eso me hace pensar mucho en decir: mirá sí, me hubiera podido quedar con una camillilla ahí, arrimado a alguien y no esforzarme y no ahorrar y no invertir, pero no es la clínica más grande, pero es lo que llevo hasta el momento y estoy satisfecho” (H4E, Manos que Curan).

“Para mí el espacio de mi emprendimiento es calidad de vida” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

“Siento que es mi casa. Más bien parece que no trabajo” (H1CZ, Santa Tinta).

“Ahhh todo, la vida, yo aquí soy...” (M4S, Granito de Arena).

“Es el único espacio que yo como arquitecto habito todos los días. Por lo general, un arquitecto diseña para otra persona, yo diseño para mí, lo habito, me da dinero, lo capitalizo” (H3J, Nonno’s Pizzería).

El emprendedor H4E (Manos que Curan), comentó que su consultorio y el de su esposa colindan con la vivienda por lo que muchas veces a los hijos les es difícil diferenciar los tiempos y espacios de trabajo y los de la familia:

“El tema de la separación física también es importante, que el lugar de trabajo esté también separado, sobre todo para los chicos también se vuelve borroso ver al papá cerca, pero está trabajando, no interrumpir, entonces, también ahora ya hay esa separación estructural, física, del ambiente que no se mezcla la casa con los consultorios”.

Como dato interesante, ningún otro participante narró un hecho similar, a pesar de que H1CZ (Santa Tinta) y H2L (Pixel) son padres y M4S (Granito de Arena) es madre. Esta es una situación que podría ser común para las personas que emprenden si sus locales están cerca de sus hogares, siendo, por otra parte, condiciones y contextos diferentes para quienes deben trasladarse a otra locación para trabajar.

Un aspecto revelador al analizar el significado del trabajo, fue indagar sobre las habilidades que se transfirieron de la formación inicial a sus emprendimientos. Algunas emprendedoras y emprendedores encontraron útil la formación de su carrera profesional ya que las herramientas adquiridas las pusieron en práctica, al respecto, lograron reconocer que su formación universitaria les resultó funcional en los siguientes casos:

“De hecho es muy loco, las vueltas que da la vida, todos los principios de mecánica y de constructiva, todo esto que uno ve en la U: construcción, mecánica, física, todo, aplica para la vida absolutamente para todo; en Yoga es exactamente igual, el cuerpo es una cuestión mecánica, digamos, la parte burda del cuerpo: todas las articulaciones, huesos, músculos, etc., es exactamente lo mismo que cuando uno va a diseñar una estructura tensil o cualquier otra cosa, digamos, externa a la naturaleza” (M4S, Granito de Arena).

“Igual es vacilón porque cuando uno llevaba los laboratorios de química le decían: ya va a ir a cocinar y es vacilón, porque en realidad cocinar y hornear es química, aprendés...qué pasa si combino esto con esto...no es solo ver una receta sino entender porque están sucediendo las cosas...combinar sabores” (M3MA, Sugar Box).

“Como nosotros tenemos mucha creatividad, aprendimos en la marcha de muchísimas cosas: de manejo de negocio, hacer pizza, de cómo funciona la masa, de qué tiene que ser y de esto y de aquello. La persistencia que aprendimos en arquitectura ha hecho que 11 años después, aquí estemos” (H3J, Nonno’s Pizzería).

“Informática me enseñó mucho para la vida cotidiana, no sólo para el emprendimiento, sino para la vida, el pensamiento lógico. Desarrollé muchas habilidades blandas, habilidades de comunicación, de escucha activa, de observación, ese tipo de cosas, más empático, tal vez sí he arrollado este tipo de habilidades, más allá de las otras que pueden ligarse a algo académico” (H4E, Manos que Curan).

Se hace oportuno retomar a Jiménez Ulate (2017) quien sugiere que el desarrollo de competencias sociolaborales se promueve con el aprendizaje a lo largo de la vida, afirmación demostrada en la investigación con la capacitación constante, la cual propició que las personas participantes del estudio fortalecieran sus habilidades y desarrollaran nuevas a partir del trabajo en sus emprendimientos; esto les resultó conveniente ya que la transición hacia los nuevos contextos laborales fue más placentera y robusteció sus emprendimientos.

Lo más importante de rescatar en este punto es que la persona no sólo desarrolla su empleabilidad, sino que se fortalece para los diferentes roles y escenarios de vida en los que se desenvuelve y, tal y como lo explica Savickas (2013), las personas experimentan trayectorias profesionales objetivas y es por esto que deben construir una carrera subjetiva con la que logran asignar sentido y dirección a su comportamiento vocacional.

## **2. Aportes a la comprensión del proceso de elección de carrera**

La conducta vocacional se complementa con el proceder de quien está en la búsqueda de satisfacer sus intereses en el mundo del trabajo y paralelamente vivencia procesos de aprendizaje y socialización, en los que se adapta “a las condiciones socioculturales y ocupacionales que le rodean y le inducen a un mundo laboral incierto, cambiante y crítico” (Vargas Cordero, 2020, p. 102).

El planteamiento teórico anterior se cristalizó por medio del análisis de la información recabada al demostrar que no necesariamente todas las personas participantes llegaron a adaptarse a una trayectoria educativa y profesional concebida como lineal, si no que experimentaron diversos eventos no esperados que generaron transiciones en su elección inicial de carrera universitaria. Estas dieron un giro en su trayectoria laboral al emprender en actividades diferentes a su formación original, cambiando a la vez su trayectoria educativa ya que de forma posterior (al ejercer su

emprendimiento) se especializaron en profesiones u ocupaciones que les apasionaban y les eran necesarias para fortalecer sus proyectos.

Un dato relevante fue lo manifestado por el emprendedor H1CZ (Santa Tinta) quien, a pesar de optar por una carrera universitaria, siempre tuvo como objetivo emprender, según su trayectoria laboral no lo hizo desde su profesión si no que ante el evento de no encontrar empleo y poder ejercer, cumplió lo que había imaginado desde edades tempranas:

“Estudí Psicología con la intención de ser mi propio jefe y también pensaba en proyectos donde yo me pudiera manejar en mi propio horario, tomar mis propias decisiones. Entonces siempre fue como aunado a ejercer, en algún momento montar el proyecto red, que fuera un complejo (bar, skatepark, que tuviera sala de eventos, incluso una salita de tatuajes). Que suena utópico, pero ya hay locales así en otros países. La Psicología siempre ha sido una de mis grandes pasiones, de mis grandes amores. Sí, tal vez si me hubiera dedicado al tattoo mucho antes, me hubiera tal vez dedicado a dibujar más y ya a tatuar sin miedo sin tener que ser...un Dalí. Me hubiera aventurado a eso. No me arrepiento de haber estudiado Psicología, la verdad me gusta muchísimo”.

Si consideramos las elecciones vocacionales de las ocho personas participantes, en cinco casos específicamente, se obtuvo información sobre la influencia que tuvieron algunas de las madres y de los padres desde edades tempranas en la conformación de su identidad vocacional y posterior elección, más que todo se evidenciaron durante la educación secundaria y en la transición a la universidad, por ejemplo:

“El arte salía hasta para tirar para arriba, pero mis papás me decían: usted jamás, usted con eso se va a morir de hambre. La típica frase que le dicen a uno cuando se habla de arte. Pero sí, el arte siempre salía, test vocacionales...artes. Y yo de una vez le hacía una X porque eso no se puede” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

“En la escuela quería ser deportista, después, comenzando la adolescencia, quería ser locutor de radio. Pero mi mamá me decía: esas profesiones no dejan, trate de estudiar algo que le deje plata, algo como que le forme su futuro” (H2L, Pixel).

“Obviamente tenía que ser una carrera académica, no me podía quedar solamente en Pintura, por ejemplo, o sea, sabía que tenía el requisito -por así decirlo- familiar: tener que sacar una carrera con la cual comer, pensando de nuevo que del arte no se puede vivir, entonces sí, hice el examen de admisión

de Bellas Artes, ahí como camufladilla y pasé, entré a Pintura y luego me cambié a Arqui” (M4S, Granito de Arena).

“Yo escogí Informática, porque lo que le ponen a uno en la mente es que hay pocas opciones y, que las opciones que uno tiene que escoger, son opciones que sean económicamente rentables, verdad, mí mi papá me dijo: “vea, ahorita es bueno estudiar turismo o alguna ingeniería” (H4E, Manos que Curan).

“Mis papás tuvieron la buena idea de agarrarme y no dejarme tranquilo. Me metieron a llevar una materia en la Universidad del Diseño que se llama “la bomba” y la llaman así porque dicen que luego de llevarla en arquitectura usted no sale siendo una persona normal, ni igual, ni ve el mundo igual. Y es completamente cierto. Ese día me conmovió demasiado verme rodeado de gente como yo, desordenados y dispersos. Entonces yo dije: quiero ser arquitecto” (H3J, Nonno’s Pizzería).

Las personas emprendedoras presentan un aspecto importante en común respecto a la elección de su carrera y es romper con la norma o con las expectativas sociales y económicas de desarrollar una carrera para la cual cursaron estudios de educación superior en una universidad.

Otro aspecto observado en la información recopilada es que, a pesar de que las personas emprendedoras se dediquen a una labor diferente para la que estudiaron, no significa que no lleven los conocimientos generales y específicos que aprendieron para aplicarlos a su iniciativa. En este sentido, un aspecto relevante que todos mencionan es que el iniciar su emprendimiento significó continuar formándose para poder desarrollar habilidades, gustos, pasiones y un trabajo que ofrece un producto diferente, el cual permite a cada persona crecer no solo a nivel económico, sino a nivel personal y social generándoles una satisfacción que no encontraron con la profesión en la que en un inicio se formaron.

Para las personas emprendedoras el camino de formación a nivel universitario significó una confrontación de identidades y elección de actividades que les generaran una satisfacción inconmensurable al tratarse -según sus propias percepciones- de satisfacer necesidades que van más allá de los réditos materiales y económicos, sino que tienen que ver con las necesidades y expectativas individuales y personales.

En esta etapa es fundamental referirse al papel de los métodos y técnicas que las personas profesionales en Orientación utilizan para apoyar el proceso de toma de

decisiones vocacionales informadas y posteriormente, facilitar el ingreso, permanencia y ajuste a una vida laboral satisfactoria. El objetivo de la atención es que logren diseñarla de forma tal que les proporcione sentido y propósito.

“Muchas veces uno tiene que darse cuenta de que la vida le habla a uno y que tarde o temprano la vida lo alcanza y usted va a terminar haciendo lo que, desde un principio, tenía que hacer en esta vida o en la otra. Entonces ser flexible, dejar de lado el ego, darse cuenta de que usted no es su profesión, que usted es un ser humano que está buscando la mejor experiencia en esta vida y la mejor experiencia y su obligación como ser humano es ser feliz y si su profesión no le permite ser feliz, tiene que bajarse” (H3J, Nonno’s Pizzería).

En otro orden de ideas, la mayoría de las personas entrevistadas manifestó que durante sus trayectorias educativas no buscaron el acompañamiento desde la Orientación; mencionaron únicamente que recordaban las ferias vocacionales en la época de secundaria, ya que en su paso por la universidad no recurrieron a esta para clarificar las transiciones que estaban experimentando. Tres de las personas participantes mencionan haber recurrido a Psicología, Psicopedagogía o a una Coach de Vida.

Sin embargo, uno de los emprendedores manifestó su opinión en relación con el apoyo que las profesiones de ayuda puedan ofrecer a quienes van a enfrentar la transición del colegio a la universidad o ante la toma de decisiones y lo concibe como un proceso más personal, sin recurrir a ningún apoyo externo dada la experiencia que tuvo en su época de educación superior:

“Uno ocupa como esa guía, pero siento que es como lea mucho, investigue mucho y saque sus propias conclusiones, porque mentira que un psicólogo le va a ayudar, lo que va a hacer es apaciguar las aguas y tratar de que sea usted mismo quien saque sus propias conclusiones. Pero esa es una terapia que le da el psicólogo y espera que usted tenga resultados en un tiempo y ¿si usted no los tiene porque es lento como yo? Que soy lento e inmaduro, que llevo otro proceso, más bien usted se va a frustrar, entonces ahí es como: trate de sacar tiempo para esas cosas, usted mismo. Yo estuve con Psicóloga me dio como por mes y medio terapia, al final me dijo: puedo concluir que lo que usted quiere es estar feliz y siente motivación con algo, yo no sé más que usted, usted es el que sabe, yo no le puedo decir...yo simplemente lo guío. Si usted se siente que no quiere seguir con Nutrición, pues no siga, yo hablo con su mamá” (H2L, Pixel).

El emprendedor H4E (Manos que Curan) menciona un dato interesante, el cual es pertinente para quienes se desempeñan en la profesión de la Orientación:

“A lo que voy es que uno joven piensa que tiene que estudiar la mejor carrera, la que le va a pagar más, pero uno realmente ni siquiera sabe lo que le gusta, es muy difícil a esa edad saber qué es lo que le gusta, entonces yo a mis hijos no los presiono, esa es la enseñanza que me deja este proceso, de no presionarlos a que les guste algo, tarde o temprano les va a terminar gustando algo, mi hijo menor, empezó a pedir un piano de la nada y se le compró el piano y de la nada comenzó a pedir una maestra de piano y se le trajo una maestra de piano y le encanta y hace sus presentaciones y en el Kinder es el maestro de música de todos los carajillos, nadie aquí en mi familia es músico, pero hay que incentivarle eso, yo no le voy a decir en ningún momento: “con Música te vas a morir de hambre”, mentira, si se hace buen músico no se va a morir de hambre; hay muchas formas de vender música y ser bueno y mientras él sea bueno en lo que va a hacer, va a tener clientes hasta para tirar para arriba; esa es la enseñanza que me deja, no presionar a alguien a que le guste algo que no necesariamente le va a gustar y que no tiene que tomar una decisión que le determina toda la vida en unos meses porque ya va a terminar el colegio” (H4E, Manos que Curan).

### **3. La Orientación Laboral para la atención profesional en el proceso de emprendimiento**

Partir de la teoría de la Construcción de Carrera permite acompañar a la persona en el análisis y construcción de su carrera a través de pequeñas historias, deconstruirlas y reconstruirlas en una gran historia y construir el próximo episodio de su historia (Savickas, 2011). De igual forma, la teoría de las Transiciones (Anderson et al., 2012) proporciona información para comprender las transiciones que la persona vivencia y valorar si estas le generaron un cambio, acompañarla en el reconocimiento de dichos cambios y motivarle para que los resignifique en pro de su empleabilidad y su realización personal y laboral.

La atención desde la Orientación Laboral a personas que deciden hacer un viraje en sus trayectorias laborales y emprender en actividades diferentes a su formación académica inicial contempla:

- el trabajo con las habilidades que la persona ya posee y necesita desarrollar para mejorar su empleabilidad y con esto la adaptabilidad profesional-ocupacional continua.

- la clarificación de expectativas sobre el trabajo que desee desarrollar para que estas sean informadas y realistas.
- conocer el contexto inmediato que rodea la transición experimentada y cuáles elementos necesita para afrontarla.
- que la persona logre reconocer, afrontar y aceptar (o no) los cambios generados por la transición o modificar aspectos en su vida personal y laboral que le signifiquen satisfacción.
- determinar los apoyos con los que la persona orientada cuenta durante y después de la transición.
- y seleccionar la estrategia metodológica desde la práctica orientadora que más le favorezca para que alcance clarificar, definir y trazar su diseño de vida, específicamente su trayectoria laboral.

La tesis desarrollada propuso un análisis desde la Orientación Laboral retomando las premisas teóricas de Savickas et al. (2009), al plantear que la persona adulta está en constante desarrollo de nuevos intereses y que su autoconcepto puede ser movilizado por nuevas transiciones que derivan en experiencias u observaciones de su propia realidad.

Este planteamiento teórico se refleja en las narraciones de algunas personas informantes quienes expresaron conocerse a sí mismas y, como dato interesante, aportaron que el desarrollo de su emprendimiento les hizo replantearse opciones, fueron aprendiendo de las nuevas experiencias y reconfigurando su identidad profesional. Por ejemplo, se retoman los siguientes extractos:

“Cuando estaba con mi papá con lo del hotel, yo esperaba que ese negocio si se volviera más personal y menos familiar, por así decirlo. Entonces, eso sí me marcó para yo desligarme del proyecto que tanto esfuerzo le habíamos metido y decir: no, ya para que, esto no va para ningún lado, ni para mi crecimiento, entonces, eso sí me marcó para generar una curva, un cambio, por lo menos en el aspecto de la comodidad de estar trabajando con mi papá. Porque bien yo pudiera haber dicho: no, te ayudo en la finca, pero ya no era lo que yo quería, yo quería algo personal” (H4E, Manos que Curan).

“A usted siempre le dicen: ¿usted es emprendedor? Ay que bonito, que dichoso, usted es su propio jefe. Pero la gente no sabe que ser emprendedor tiene una

etapa muy difícil, al principio uno no tiene clientes, un ingreso, no sabe lo que está haciendo, solo tiene una idea. Uno es el que tiene que entender cuál es el foco que hay que darle a las tareas más importantes para sacar su emprendimiento adelante. Y eso solo lo vive usted con el día a día. Con experiencias que lo marcan y le dicen: no vuelva a hacer esto nunca más de esta forma o hágalo de esta otra porque así le funciona, esa es la forma en la que uno va emprendiendo. La universidad le da a usted una pauta, los clientes le enseñan de muchas formas y también como la personalidad que le vaya a dar uno al emprendimiento, con su socio o con uno mismo o con su mismo equipo de trabajo. Y sobre eso, no hay nada escrito. Usted aprende en el día a día, es muy difícil. No hay un manual de emprendimiento, ni creo que lo haya y si lo hay, son intentos, nada más” (H2L, Pixel).

Todo lo anterior coincide con la idea de que los intereses de las personas adultas no son estáticos y su “yo” se reconstruye inacabadamente (Figuera Gazo et al., 2015); dicha construcción y reconstrucción de las identidades vocacionales y profesionales se evidenció en las narraciones de las personas que realizaron el viraje en su trayectoria laboral.

Otro dato que quedó demostrado es que los escenarios de emprendimiento se ven afectados por el constante cambio e inestabilidad que se experimenta en los contextos nacionales e internacionales por la incertidumbre económica, política, laboral y de seguridad y, sus negocios no fueron la excepción, al respecto se rescatan las siguientes comunicaciones personales:

“Uno tiene que tener algo ahí raro que lo motiva, pero sí siento que hay mucho trabajo que uno tiene que hacer, que aprender. Esto lo hablaba con mi amiga que creó una aplicación específica para estudios de yoga, por la Pandemia. Y ella me decía: mae, qué duro, porque tengo que empezar por venderle al profe de yoga: usted puede ser su jefe, no tiene que estar trabajándole a un estudio; y me decía: los maes no lo ven, no pueden, no saben cómo venderse. Y nosotras hemos invertido en cursos, hay que hacerlo. Cuando empezás a hacer las cosas que haces bien y te gustan, te movés más rápido y quitás esa energía en lo que no se puede hacer” (M2RY, Casa OM).

“Igual que influye en la persona el dolor crónico. La familia; o que vivís en un lugar conflictivo, o que hay un tema de conflictos religiosos, o situaciones sentimentales o emocionales, todo esto influye en dificultarte el trabajo, para encontrar tu centro, tu lugar donde te vas a sentir bien con tu vocación, no digo que va a ser imposible, que uno pueda emprender o que encuentre su vocación, pero sí que va a ser más difícil el ambiente en donde usted este desarrollándose y no digo que un ambiente negativo sea el peor, pareciera que es el peor, pero un ambiente donde todo está en una bandeja de plata, no significa que es el

más positivo tampoco, porque pueden haber temas de presiones sociales, de que usted tiene que ser así y de que tiene que llevar esta carrera o la otra y que no puede desarrollarse en otra, como para frustrar el desarrollo de la historia de vida de una persona” (H4E, Manos que Curan).

Desde la teoría de Transiciones, el tema se desarrolla en torno a la identificación de los recursos potenciales que alguien posee -sin importar cuál sea la transición que está experimentando- va a reaccionar y a afrontarla de manera diferente, dependiendo de sus recursos y de su historia de vida (Anderson et al., 2012, p. 38), por ejemplo, de la información recolectada en las entrevistas se cita la siguiente comunicación personal:

“Hay muchas cosas que surgen, muchos imprevistos y uno nunca va a estar totalmente preparado para lo que venga. Ahora, yo siento que entre mayores recursos tenga uno, no solo económicos, si no estudios y conocimientos, que sepa bien lo que quiere hacer, que sepa algo de administración, cómo hacer un anuncio para no tener que pagarle a alguien, como diseñar algo, porque entre más checks en la lista de cosas, mejor preparado va a estar, menos cosas le van a salir de repente y no va a tener que decir ay no sé, porque siempre van a salir cosas inesperadas” (M3MA, Sugar Box).

La Orientación Laboral facilita en quien busca el servicio, el reconocimiento de sus recursos personales para que los aproveche, así como los del contexto. Que genere cambios significativos, impulsando su empleabilidad, por ejemplo. En toda intervención se hace la valoración de si “posee las condiciones internas y externas que le permitan visualizar y aprovechar para su beneficio personal y su desarrollo profesional las oportunidades sociales, culturales, comunitarias, ambientales, educativas, profesionales y laborales existentes” (Vargas Cordero, 2020, p. 50) ya que, como lo expone la autora, la Orientación al tener como sujeto de estudio al ser humano y su contexto, debe procurar tener presente que este va a ser dinámico y por ende cambiante.

Siguiendo la idea anterior, al orientar a personas adultas con sus particularidades en el tema de las trayectorias de vida, se revisan constantemente las narrativas de la identidad que se construyen “a partir de la historia propia que nos narramos y se reafirma en los roles sociales que asumimos para confirmar esa historia que nos creamos” (Navarro-Bulgarelli, 2022, p. 4).

En ese mismo orden de ideas, la construcción de la empleabilidad y por ende de su identidad, se ve influenciada por la forma en que las personas asumen sus realidades y transiciones, es por esto que los eventos adquieren significados diferentes según quien los experimente, el momento, la intensidad y su valoración (Murillo Aguilar, 2022a).

Una idea que ilustra lo planteado hasta el momento es que las ocho personas emprendedoras concuerdan en que si existe la afinidad por algo o el interés está enfocado al igual que los gustos, valores y esfuerzos, se va a facilitar la labor que se desea desarrollar o la meta que se quiera alcanzar y precisamente eso es un aporte importante para el abordaje desde Orientación:

“Tal vez hay gente que no es la persona más inteligente o más brillante, pero tiene unas habilidades que no necesita de un título para destacar y hacer plata. No todos nacimos para la universidad, pero todos tenemos algo en lo que podemos trabajar. Me parece que sería genial que, no desde quinto año, sino desde el kínder, la escuela, se vean estas diferencias y que se aprovechen. Si a vos te gusta pintar, darle cursos extra, ayudarlo a que desarrolle esa habilidad que tiene. Cuando a uno le gusta algo, o cuando a uno se le hace fácil algo, creo que hay una mayor probabilidad que seas exitoso porque es algo que estás disfrutando, no tenés que hacer un esfuerzo extra. Son cosas que se pueden enseñar en el colegio, como pedir trabajo, como hacer un currículum, realmente conocerse, ver que le gusta y que no le gusta y saber para qué es bueno. En otros países al principio uno lleva como un bachillerato en Ciencias y ahí puede pasar a ciencias puras (matemáticas, física, química, biología) o ciencias de la salud. Como que tenés algo básico y después ya decidís qué hacer. Muchas veces decidís que estudiar, dependiendo de si vas para una universidad pública o una privada, dependiendo de los chances que tenés para entrar a cierta carrera” (M3MA, Sugar Box).

La teoría de la Construcción de Carrera considera hacer de uno mismo una tarea. Busca explicar las elecciones ocupacionales y la adaptación al trabajo. Además, le proporciona a la Orientación una forma de acercarse a cómo las personas eligen y desarrollan su trabajo, ya que el modelo permite comprender el modelo vocacional a lo largo de la vida.

“Yo sabía que tenía mis pendientes, pero sí tenía como esa idea...esa creencia limitante...infundada desde la familia que, si usted va a trabajar tiene que trabajar años en el mismo lugar, tiene que seguir la estructura social. No solamente en la U fui rebelde, toda la vida. Orientación, es algo que yo no puedo desligarme de eso, porque es algo que yo elegí y que fue muy importante para

mí y lo sigue siendo. Para mí es una herramienta muy importante y hay muchas posibilidades” (M1RF, Rosita PQ Fotografía).

Cabe resaltar que, para la Orientación Laboral, uno de los objetivos es que la persona logre tomar decisiones relativas a la vocación y logren sostener una vida laboral que les satisfaga. Lo que se relaciona con la definición de Orientación Laboral de Bernal Cantó (2008, como se citó en Vargas Cordero, 2020), al afirmar que “es una ramificación de la orientación vocacional en cuanto se enfoca en facilitar el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales, que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo” (p. 105).

Tal y como lo enfatiza Murillo Aguilar (2015) “los principios de prevención, desarrollo e intervención social” deben considerarse en los contextos laborales donde intervenga la Orientación. El autor ubica la prevención: en los procesos de formación de las personas profesionales e inserción y ajuste en el mundo del trabajo; el desarrollo: en mejorar el desempeño laboral, adaptación, progreso profesional y “la auto realización del individuo orientado en su vida profesional y laboral” y la intervención social: en “favorecer el conocimiento del mundo laboral y sus exigencias” (p. 248).

Por lo tanto, uno de los objetivos primordiales de la Orientación Laboral es el acompañamiento a sujetos adultos “en el desarrollo de las destrezas necesarias para la inserción, ajuste, progreso y salida del ámbito laboral, así como para la realización personal y profesional” (Murillo Aguilar, 2015, p. 248).

El poder analizar el emprendimiento desde estos modelos teóricos de la Construcción de la Carrera y las Transiciones Laborales permite dejar aún más clara la necesidad de incorporarle como proceso vital desde la Orientación Laboral. Estas teorías permiten abordar y comprender el tema del trabajo, de la empleabilidad y de la construcción de la carrera en escenarios no lineales que son característicos para quien emprende.

Y tal como se planteó desde los antecedentes y justificación de la investigación, se vuelve indispensable diseñar estrategias innovadoras desde la Orientación Laboral para los perfiles de emprendimiento, ya sean revelados en edad escolar, el colegio, la

universidad, a medio proceso de terminar un plan de estudios, o, después de ejercer durante muchos años una carrera, o finalmente en el proceso de retiro y jubilación querer hacer algo completamente diferente.

La profesión debe sensibilizarse ante estos escenarios al ser cada vez más frecuentes en nuestras sociedades y no todas las personas cuentan con las herramientas psicológicas, emocionales o materiales necesarios para hacer frente a estas transiciones.

De esta manera, luego de los diferentes esfuerzos que se han desarrollado a nivel de investigación para determinar posibles características de los perfiles de emprendimiento, conocer las influencias del contexto para emprender como opción laboral, la falta de apoyos eficaces para que los diferentes proyectos sobrevivan luego de los tres meses de haberlo intentado, entre otras, debemos pensar más allá, reflexionar cómo mejorar nuestras prácticas profesionales desde la Orientación Laboral.

Tal y como se ha manifestado durante la tesis, se espera trabajar con las personas que busquen la asesoría, desde lo vocacional garantizando procesos constantes de construcción, deconstrucción y reconstrucción (Rascovan, 2004) y donde la identidad vocacional sea contemplada en los procesos de formación y de acompañamiento desde edades tempranas (niñez, adolescencia y juventud).

De forma posterior, abordar elementos del desarrollo de la identidad profesional y acompañar el ingreso, mantenimiento y salida del mundo del trabajo; los cambios en las decisiones de elección de carrera o del ejercicio de la profesión u ocupación en la adultez, o la decisión de no ejercer la profesión estudiada inicialmente sino emprender con actividades distintas a esta formación inicial.

En síntesis, contemplar dentro del desarrollo de la profesión, la importancia de los contextos de aprendizaje formal, no formal e informal, el tiempo libre y por consiguiente el trabajo asalariado, los emprendimientos, el subempleo, desempleo, la precarización laboral, las profesiones, ocupaciones y oficios.

Los elementos desarrollados en la investigación para justificar el aporte de la Orientación Laboral en la construcción de carrera de personas que emprenden fueron

los siguientes: el aspecto vocacional y el significado del trabajo al emprender, así como la comprensión del proceso de elección de carrera y la Orientación Laboral para la atención profesional en el proceso de emprendimiento.

Se concluye que utilizar las teorías de Construcción de Carrera y de las Transiciones facilita la intervención orientadora al explicar los procesos individuales y sociales en los que las personas interpretan su realidad y el cómo se construyen por medio del sentido que otorgan a las experiencias ocupacionales, a sus carreras y a la dirección de su comportamiento vocacional.

Resultó conveniente analizar los virajes en las trayectorias cuando se presentan casos con perfiles de emprendimiento. En las trayectorias laborales investigadas se cristalizaron los procesos de autoconstrucción, el establecimiento de itinerarios vocacionales y la asignación de sentido a sus carreras, así como el reconocimiento del significado de las transiciones vividas y la resignificación de estas.

El análisis posibilitó concluir que las personas participantes experimentaron trayectorias laborales con múltiples cambios, revelando su capacidad de adaptación al entorno. Además, lograron su autoconstrucción como individuos en sociedad, otorgándole significado a su realidad desde su propia complejidad y consiguieron ser quienes son diseñando sus vidas y trayectorias.

Además, favoreció entender el contexto como dinámico y de igual forma en construcción y reconstrucción, influyendo directamente en el aspecto vocacional, ocupacional y laboral.

La Orientación Laboral potencia la empleabilidad, revisa en su práctica las transiciones laborales, el desarrollo de habilidades, el reconocimiento de recursos internos y del contexto, así como la toma de decisiones que permiten a la persona afrontar las situaciones de empleo en forma propicia.

La investigación posibilitó el recorrido por los significados que el grupo participante le otorgó a la vocación, a la pasión, al sentido de vida y a sus propósitos, al trabajo y a sus espacios laborales, así como a las nuevas habilidades que reconocieron haber obtenido y desarrollado gracias a su emprendimiento.

Lo vocacional contiene lo que resulta significativo en las trayectorias laborales desde la subjetividad de cada individuo, como lo es la búsqueda de satisfacción determinada por el contexto y la toma de decisiones que influye en lo que va eligiendo y la trayectoria que va construyendo.

En el ejercicio profesional de la Orientación debe facilitarse que las personas construyan trayectorias abiertas al cambio y que, dentro de su construcción y reconstrucción, pueda elegirse entre múltiples opciones. Este planteamiento apareció en los relatos de las personas participantes ya que sus trayectorias laborales estaban impregnadas de transiciones y resignificaciones.

Las ocho personas entrevistadas caracterizaron la vocación desde la pasión, entendida como una fuerza y empuje para lograr lo que se habían propuesto. En todos los casos, esto apuntaba al emprender y a sostener en el tiempo ese emprendimiento, el cual les aporta satisfacción y realización. Por esto se confirmó esencial tomar en cuenta su sentido de vida y propósitos, que indiscutiblemente agregaron significados y aportaron al proceso de la configuración de su identidad desde la construcción de carrera.

Se comprobó que las personas participantes, quienes estudiaron una carrera universitaria y no la ejercieron por diferentes motivos, fueron movilizadas por lo vocacional al buscar la satisfacción en actividades de servicio que les resultaron placenteras y llenas de significados. En todas las entrevistas comentaron que la persona debe “traer ese algo” para poder emprender y que, si no se tiene la pasión o la vocación para hacerlo, no funciona y “se cae” cuando no hay una motivación real.

Las comunicaciones personas logran evidenciar que lo esperado, especialmente por la familia, es que la persona al graduarse se establezca en un trabajo y ejerza la profesión para la que se preparó, pero la realidad es otra, enfrentamos un poderoso sistema capitalista donde predomina la desigualdad social y económica y ante el cual no todas las personas tienen acceso a las mismas oportunidades. Definitivamente las realidades fueron distintas para cada persona participante e influyó el nivel educativo, las redes de apoyo y las herramientas de afrontamiento y ajuste ante las transiciones.

La atención desde la Orientación Laboral valora si quien busca acompañamiento está satisfecho con lo que estudió, o si tuvo la oportunidad de cuestionarse a tiempo si su elección vocacional o profesional era lo que respondía a sus intereses, habilidades, motivaciones, identidad y diseño de vida.

Las personas entrevistadas concordaron con la definición del significado del trabajo, lo que llama la atención al ser personas adultas-jóvenes, con trayectorias laborales similares en tanto emprenden en actividades diferentes a su formación de estudios universitarios. En su mayoría lo describen como algo que se disfruta y nadie lo describe como un sacrificio.

Por otra parte, se refieren a su espacio de trabajo lo como un lugar de libertad, de creación, de felicidad. Los locales eran amplios, llenos de luz, con elementos que les asignaban su marca personal, tenían orden y contenían lo materialmente necesario para el desarrollo de sus emprendimientos.

La capacitación constante propició que las personas participantes fortalecieran sus habilidades y desarrollaran otras a partir del trabajo en sus emprendimientos. La transición hacia los nuevos contextos laborales fue más placentera y robusteció su empleabilidad y sus emprendimientos.

Fue sustantivo comprobar que, aunque las personas emprendedoras se dedicaron a una labor diferente para la que estudiaron, trasladaron los conocimientos generales y específicos que aprendieron para aplicarlos a su iniciativa.

Un aspecto relevante para el grupo es que el iniciar su emprendimiento implicó continuar formándose para poder desarrollar habilidades, gustos, pasiones y un trabajo que ofrece un producto diferente, el cual permite a cada persona crecer no solo a nivel económico, sino a nivel personal y social, generándoles una satisfacción que no encontraron con la profesión en la que en un inicio se formaron.

Se confirma fundamental el papel de los métodos y técnicas que los profesionales en Orientación utilizan para apoyar la toma de decisiones vocacionales informadas y, posteriormente, facilitar el ingreso, permanencia y ajuste a una vida laboral exitosa y satisfactoria. El objetivo de la atención es que logren diseñarla de forma tal que les proporcione significado, sentido y propósito.

La mayoría de las personas entrevistadas manifestó que durante sus trayectorias educativas no buscaron el acompañamiento desde la Orientación. Mencionaron recordar las ferias vocacionales en la época de secundaria, pero en su paso por la universidad no recurrieron a este servicio para clarificar las transiciones que estaban experimentando. Tres de los casos estudiados aludieron que optaron por profesionales del área de psicología, psicopedagogía y a una “coach de vida” para que les apoyara en sus procesos de desarrollo personal.

Se considera que la persona adulta está en constante desarrollo de nuevos intereses y que su autoconcepto es movilizadado por nuevas transiciones. Algunas personas informantes expresaron conocerse a sí mismas y que el desarrollo de su emprendimiento les hizo replantearse opciones, fueron aprendiendo de las nuevas experiencias y reconfigurando su identidad profesional.

Para la Orientación Laboral, uno de los objetivos es que la persona logre tomar decisiones relativas a la vocación y pueda sostener una vida laboral que les satisfaga.

Fue propicio analizar el emprendimiento desde las teorías que fundamentaron la investigación, ya que permitieron clarificar la necesidad de incorporarles como proceso vital desde la Orientación Laboral. Estas teorías posibilitan abordar y comprender el tema del trabajo, de la empleabilidad y de la construcción de la carrera en escenarios no lineales que son característicos para quienes emprenden.

Por último, se manifiesta como prioritario para la Orientación Laboral, contemplar la construcción y reconstrucción de la identidad social, vocacional y laboral. Abordar el desarrollo de la identidad profesional y acompañar el ingreso, mantenimiento y salida del mundo del trabajo.

Igualmente, considerar los cambios en las decisiones de elección de carrera o del ejercicio de la profesión u ocupación en la adultez, o la decisión de no ejercer la profesión estudiada inicialmente, sino emprender con actividades distintas a esta formación inicial.

A continuación, se aporta un resumen para esta última categoría de análisis:

<b>Puntos de encuentro (coincidencias) en las narrativas de las personas emprendedoras participantes</b>
<b>Aporte de la Orientación Laboral en los procesos de construcción de carrera en trayectorias laborales de emprendimiento</b>
En sus trayectorias laborales se cristalizaron los procesos de autoconstrucción, el establecimiento de itinerarios vocacionales y la asignación de sentido a sus carreras.
Reconocieron el significado asignado a las transiciones vividas y la resignificación de estas.
Experimentaron trayectorias laborales abiertas al cambio que revelan una adaptación a su entorno.
Se refieren al proceso de emprendimiento como una respuesta a la resignificación de su vocación en la construcción de carrera.
Todas se mostraron anuentes al constante cambio ya que sus trayectorias laborales estaban impregnadas de transiciones y resignificaciones.
El significado otorgado a la vocación fue: la pasión, entendida como la fuerza y el empuje para lograr emprender y a sostenerlo en el tiempo, aportándoles satisfacción y realización.
Lograron alcanzar la satisfacción al desarrollar sus emprendimientos; indicaron que tienen la misión de ayudar y que, para ellas, el don de servicio es un eje fundamental.
Concuerdan con la definición del trabajo como algo que se disfruta y no como sacrificio.
Sus espacios de trabajo tienen un significado importante en sus vidas. Contienen elementos que les asignan su marca personal.
Hubo transferencia de las habilidades adquiridas en la formación inicial a sus emprendimientos; reconocieron que su formación universitaria les resultó funcional.
Los intereses de las personas adultas no son estáticos y su “yo” se reconstruye inacabadamente, lo que se evidenció en la construcción y reconstrucción de las identidades vocacionales y profesionales.
La mayoría de las personas entrevistadas manifestó que durante sus trayectorias educativas no buscaron el acompañamiento desde la Orientación. Mencionaron recordar las ferias vocacionales en la época de secundaria, pero en su paso por la universidad no recurrieron a este servicio para clarificar las transiciones que estaban experimentando.

#### **4.1.5. Líneas de tiempo**

A continuación, como parte del capítulo de análisis de resultados, se presentan ocho líneas de tiempo confeccionadas a partir de los principales eventos significativos que surgen de las narraciones de cada persona emprendedora participante.

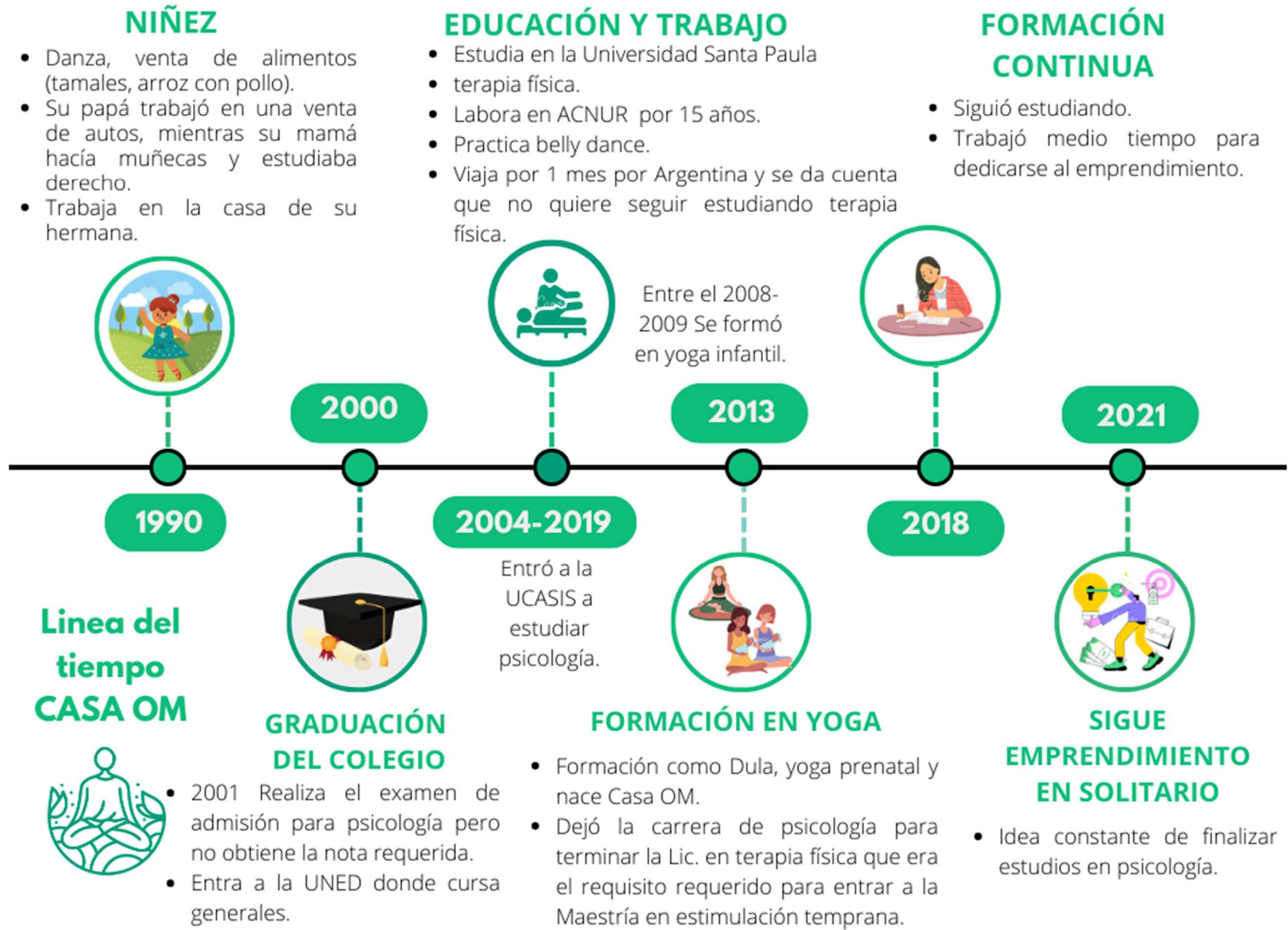
Esta forma de presentar la información responde -desde la investigación cualitativa- al método biográfico-narrativo, el cual utiliza la construcción de biogramas como una forma de analizar los eventos trascendentales en los relatos de vida (Huchim Aguilar y Reyes Chávez, 2013).

Lo interesante de este ejercicio es que la información recopilada por medio de las entrevistas permitió resaltar los eventos, transiciones y cambios en las trayectorias laborales de las personas participantes, para visualizar gráficamente el proceso seguido en la construcción de carrera.

Sumado a las líneas de tiempo, en el Anexo 3 se presenta el registro fotográfico que se levantó en la observación durante la visita a cada uno de los emprendimientos. Estos son recursos documentales que permiten aportar evidencias adicionales y acompañar las narrativas.

Se debe aclarar que, como parte de los Consentimientos Informados, cada persona participante autorizó el uso de las imágenes.

**Figura 2. Línea de tiempo del emprendimiento Casa OM**



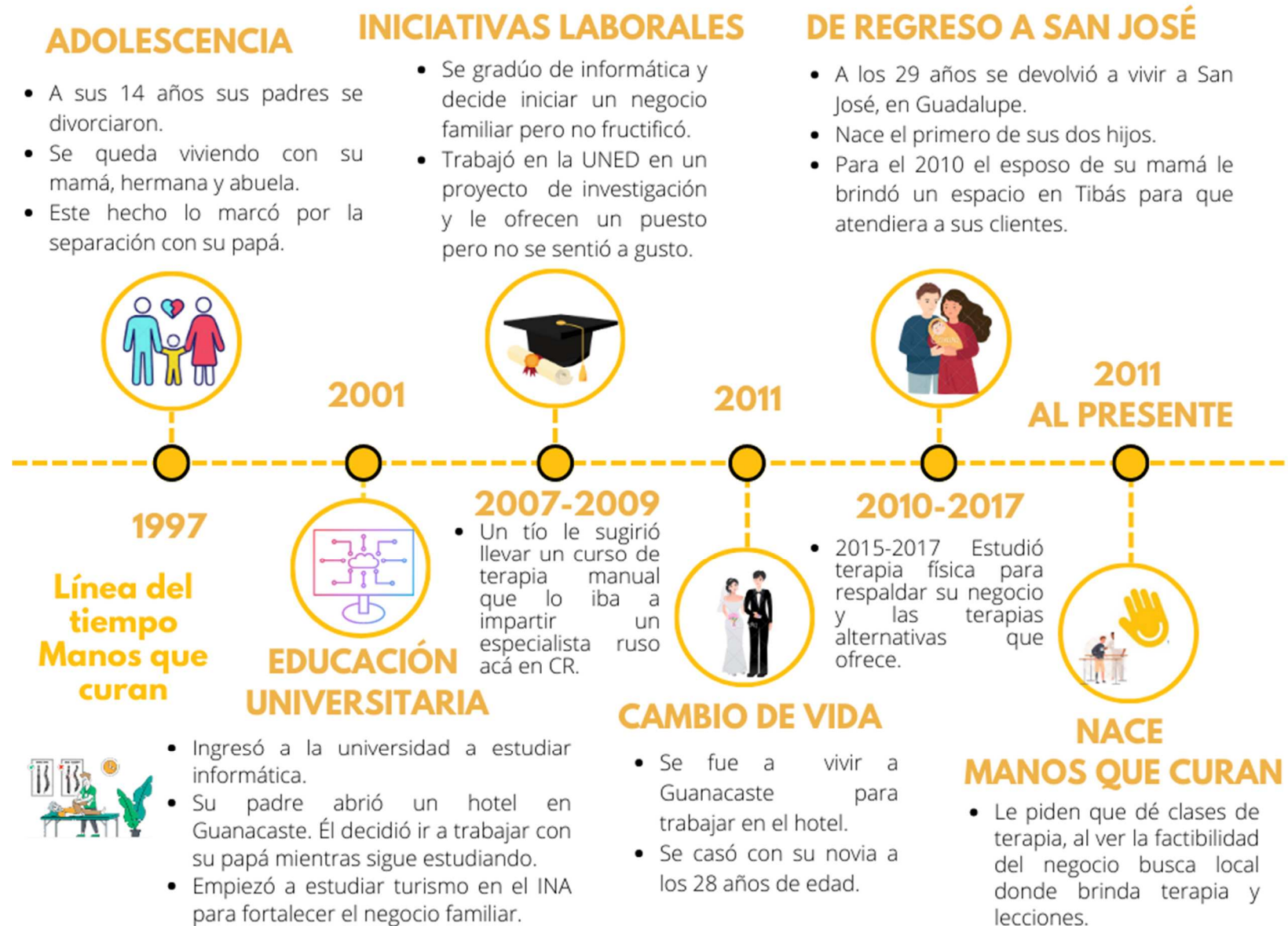
Fuente: Elaboración Propia.

**Figura 3. Línea de tiempo del emprendimiento Granito de Arena**



Fuente: Elaboración Propia.

**Figura 4. Línea de tiempo del emprendimiento Manos que Curan**

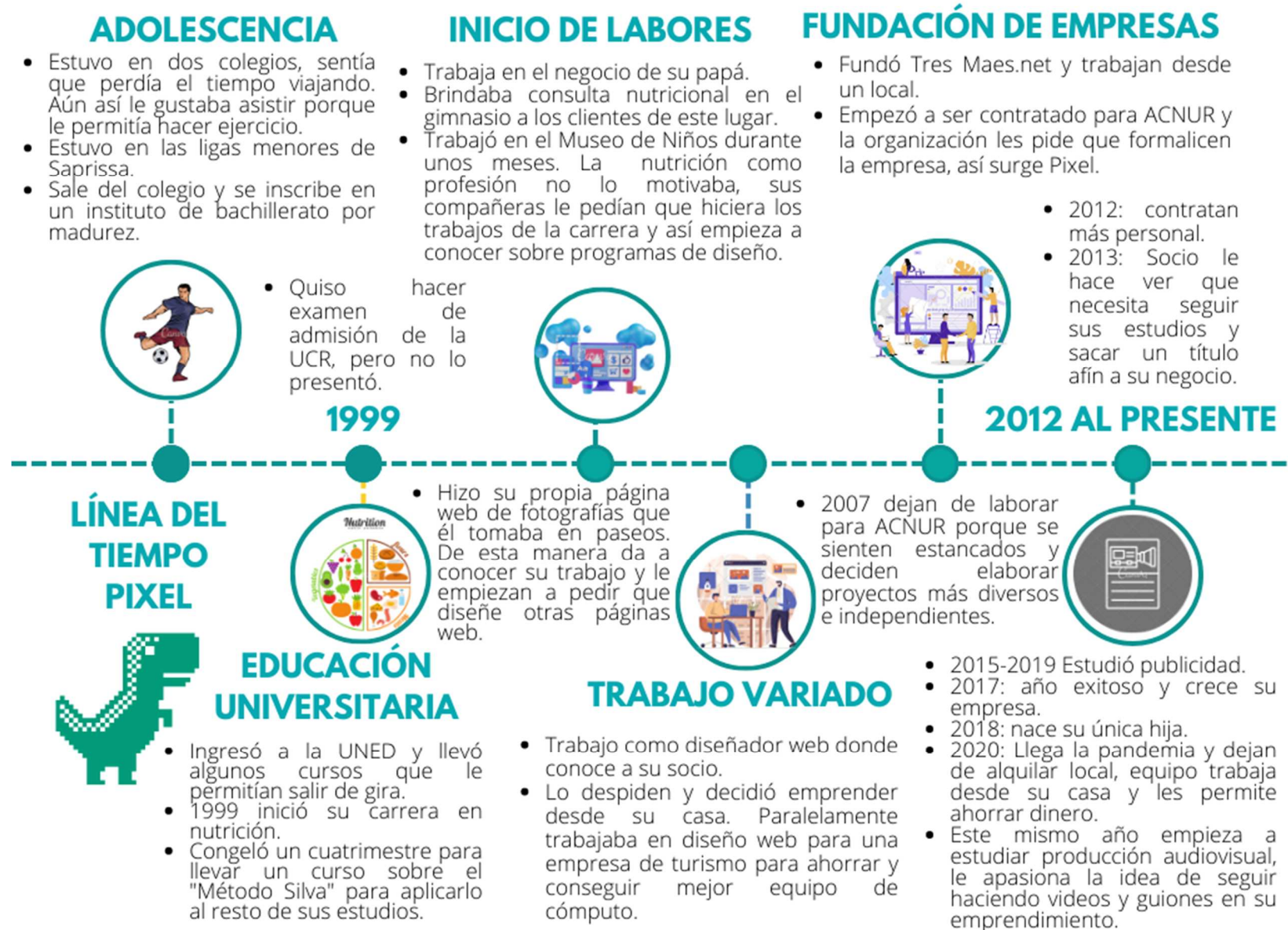


**Fuente:** Elaboración Propia.

Figura 5. Línea de tiempo del emprendimiento Nonno's Pizzería



**Figura 6. Línea de tiempo del emprendimiento Pixel**



Fuente: Elaboración Propia.

Figura 7. Línea de tiempo del emprendimiento Rosita PQ Fotografía



Fuente: Elaboración Propia.

**Figura 8. Línea de tiempo del emprendimiento Sugar Box**



Fuente: Elaboración Propia.

**Figura 9. Línea de tiempo del emprendimiento Santa Tinta**



**Fuente:** Elaboración Propia.

## CAPÍTULO V

### 5.1. Conclusiones

El siguiente apartado presenta las conclusiones del proceso de investigación, reflexión y análisis elaborado desde las teorías de Construcción de Carrera y de las Transiciones, contemplando elementos del desarrollo de la identidad social, vocacional y profesional y la resignificación de los eventos vivenciados en las trayectorias.

Como primera gran conclusión se da respuesta a la pregunta de investigación ¿Qué caracteriza al proceso de construcción de carrera en un grupo de personas profesionales que desarrollan emprendimientos con actividades distintas a su formación universitaria en la Gran Área Metropolitana (GAM)?

El proceso de construcción de carrera se caracterizó por trayectorias de vida con recorridos lineales en la formación académica inicial, hasta que por una serie de transiciones se genera el viraje de emprender con actividades distintas a su profesión, reconfigurando la trayectoria laboral.

A continuación, se presentan las conclusiones que responden a cada objetivo específico.

#### 5.1.1. Eventos significativos del proceso de construcción de carrera

Durante las trayectorias educativas algunos elementos de la construcción de la identidad vocacional se ven influenciados por figuras significativas, por ejemplo, docentes que acompañan al estudiante en situaciones de violencia o que se identifican desde actitudes empáticas. Estas figuras pueden representar una referencia importante a la hora de tomar decisiones vocacionales.

El modelo educativo es relevante para la persona quien está en constante configuración de su identidad. Sistemas percibidos como adversos para los grupos de estudiantes pueden representar desmotivación hacia el estudio y posteriormente a la continuidad de su formación, como, por ejemplo, dos de las personas emprendedoras reconocieron que hubiese sido ideal el haberse formado en un colegio a través del arte mientras que una de las emprendedoras narró que tuvo que pasar de un sistema

artístico a uno más académico vivenciando el transitar de una libertad creativa hacia una represión académica.

La persona adulta es capaz de resignificar eventos dolorosos que marcan sus trayectorias y mejorar su auto percepción.

Es significativa la influencia familiar para muchas personas que basan su elección de carrera en visiones de mundo heredadas y muchas veces esto repercute en la posterior redirección de su trayectoria.

La transición a la universidad, en muchas ocasiones, se ve condicionada por las posibilidades de ingreso al sistema público, donde hay que superar el proceso de admisión y requisitos de las carreras, o bien, tener la capacidad económica para optar por la universidad privada. Las oportunidades no son iguales para todas las personas y esto implica una restringida toma de decisiones vocacionales y profesionales.

Cuando las personas experimentan el contacto con otras sociedades y culturas al viajar dentro o fuera del país, resignifican los eventos vividos y, en algunos casos, replantean el proceso de toma de decisiones en sus trayectorias.

Tanto las personas significativas de la familia, como los roles y funciones desempeñadas en otras etapas de la vida, logran motivar e inspirar la acción de emprender. Se evidenció la influencia de la familia en la construcción de los perfiles de emprendimiento al mostrar una inclinación por los negocios.

El proceso de resignificación de las transiciones involucra la autoestima, las amistades, la familia, el trabajo, la salud, la situación socioeconómica y el contexto sociocultural y político de la persona que las experimenta.

### **5.1.2. Motivaciones o eventos que impulsaron el emprendimiento**

La realidad para algunas personas al concluir estudios de educación superior es que no logran ubicarse laboralmente. Si desde la elección vocacional la toma de decisiones no es informada y se ve influenciada por las circunstancias o imposiciones familiares, es muy probable que se generen virajes en las trayectorias profesionales y laborales. Se recomienda el acompañamiento de procesos de Orientación Vocacional-Ocupacional que favorezcan el diseño de una vida satisfactoria.

El espíritu emprendedor se manifiesta desde edades tempranas en muchas personas que se desarrollan en trayectorias laborales de emprendimiento.

Las transiciones son frecuentes para las personas adultas y generan reflexiones profundas y cambios significativos en sus trayectorias.

Distintas circunstancias como la influencia, los apoyos y los conflictos con la familia y personas significativas en el proceso de toma de decisiones ante la decisión de emprender son sustantivas.

Sucedan eventos decisivos que, al generar cambios, abren la ruta a una nueva transición, sea esta anticipada, no anticipada o resulte en un no evento.

En hogares donde la madre y el padre cuentan con estudios universitarios, los virajes en las trayectorias son más cuestionados. En muchas ocasiones las trayectorias educativas y profesionales se esperan sean lineales y conserven la tradición familiar.

Es importante el apoyo ante la decisión y transición de emprender, para muchos su fuente proviene de la familia, pareja, amistades o profesionales, para otros que consideran se enfrentan en soledad, es necesaria la exploración de recursos internos que les fortalezcan.

Los procesos de Orientación deben contemplar como opciones el aprendizaje en educación formal, no formal o informal. Para muchas personas representan la oportunidad de encontrar el sentido de sus trayectorias educativas o laborales, al experimentar iniciativas variadas de especialización para la empleabilidad.

### **5.1.3. Significados de la trayectoria laboral**

Los significados de las trayectorias laborales consideran la auto percepción, el manejo del tiempo, la capacitación constante y las proyecciones a corto mediano y largo plazo.

La incertidumbre es parte inherente del proceso de emprender. Se manifiesta en momentos clave como la decisión de hacerlo, el inicio, el desarrollo y su término. De igual forma, las personas no dejan de percibirlo ya que las circunstancias no son necesariamente de seguridad o estabilidad. Según los recursos de afrontamiento

internos y externos, o bien, las redes de apoyo, se experimenta en mayor o menor medida.

El análisis de las trayectorias laborales facilita comprender la forma en que las personas eligen su profesión, ocupación u oficio y cómo se desenvuelven en este. Además, el cómo direccionan su comportamiento vocacional e identidad profesional en las trayectorias laborales de emprendimiento.

Las personas con un auto concepto claro y definido, al igual que sus metas y objetivos personales y profesionales, tienen facilidad de identificar sus potencialidades y limitaciones, ser conscientes de las posibilidades del contexto y buscar su realización personal y laboral.

Aspectos fundamentales para el surgimiento y mantenimiento de los emprendimientos son: el amor, la pasión y la vocación como motivación de quien emprende, así como su capacitación constante para el fortalecimiento de la empleabilidad y de los servicios ofertados.

Se reafirma la teoría en relación con la búsqueda de balance que hace la persona entre el trabajo, su familia, amistades y el tiempo libre. El trabajo es uno de los componentes más importantes para la persona adulta pero no el único, por lo que muchas logran conciliarlo con los demás aspectos de su vida.

Lo ideal en la construcción de carrera es que las personas logren reevaluar sus experiencias y detectar posibles deterioros causado por las actividades que ya no les satisfacen y, conforme avancen en sus transiciones, busquen el equilibrio e integren la transición a sus vidas.

El tiempo es un aspecto de alto valor para las personas que emprenden ya que pueden gestionarlo de forma tal que les permita dedicarse a los demás aspectos que consideran fundamentales en sus vidas.

La búsqueda constante de actividades de formación para adquirir nuevas destrezas y conocimientos es relevante para quienes emprenden. Esto fortalece elementos de la identidad profesional y, por ende, las trayectorias laborales resultan más satisfactorias al percibir mejoría, innovación y logro en las actividades.

La adaptabilidad y las prioridades son valores importantes en la identidad profesional, al ser parte de la toma de decisiones para afrontar las transiciones y otorgar significados a las trayectorias.

El evento de la Pandemia, no esperado por el mundo, afectó sin duda alguna al mercado laboral. El hecho no significó el cierre para muchos negocios que lograron mantenerse gracias a la innovación en los servicios. Muchas personas emprendedoras resignificaron lo sucedido y, de nuevo, encontraron formas creativas para continuar emprendiendo.

#### **5.1.4. La construcción de carrera vista desde la Orientación Laboral.**

El aporte de la Orientación Laboral en la construcción de carrera de personas que emprenden, considera fundamental el aspecto vocacional y el significado del trabajo al emprender, así como la comprensión del proceso de elección de carrera.

Se concluye que utilizar las teorías de Construcción de Carrera y de las Transiciones facilita la intervención orientadora al explicar los procesos individuales y sociales en los que las personas interpretan su realidad y el cómo se construyen por medio del sentido que otorgan a las experiencias ocupacionales, a sus carreras y a la dirección de su comportamiento vocacional.

Resultó conveniente analizar los virajes en las trayectorias cuando se presentan casos con perfiles de emprendimiento. Estos experimentan múltiples cambios y la persona pone a prueba su capacidad de adaptación.

Es trascendental que el individuo logre su autoconstrucción como parte de una sociedad, que otorgue significado a la realidad desde su propia complejidad y que consiga, dentro de sus posibilidades personales, diseñar su vida y trayectorias.

Ante contextos dinámicos, en construcción y reconstrucción, es valioso analizar su influencia en los aspectos vocacionales, ocupacionales y laborales de personas que solicitan el servicio de Orientación Laboral.

La Orientación Laboral potencia la empleabilidad, revisa en su práctica las transiciones, el desarrollo de habilidades, el reconocimiento de recursos internos y del

contexto, así como la toma de decisiones que permiten a la persona afrontar las situaciones de empleo en forma propicia.

Lo vocacional contiene lo que resulta significativo en las trayectorias laborales desde la subjetividad de cada individuo, como lo es la búsqueda de satisfacción determinada por el contexto y la toma de decisiones que influye en lo que va eligiendo y la trayectoria que va construyendo.

En el ejercicio profesional de la Orientación debe facilitarse que las personas construyan trayectorias abiertas al cambio y que, dentro de su construcción y reconstrucción, pueda elegirse entre múltiples opciones.

La atención desde la Orientación Laboral valora si quien busca acompañamiento está satisfecho con lo que estudió, o si tuvo la oportunidad de cuestionarse a tiempo si su elección vocacional o profesional era lo que respondía a sus intereses, habilidades, motivaciones, identidad y diseño de vida.

El significado del trabajo para algunas personas adultas jóvenes, con trayectorias laborales de emprendimiento en actividades diferentes a su formación universitaria inicial, se concibe como algo que se disfruta y no representa sacrificio. De igual forma, los espacios de trabajo son pensados como lugares de libertad, de creación y de felicidad.

Se confirma como fundamental el papel de los métodos y técnicas que los profesionales en Orientación utilizan para apoyar la toma de decisiones vocacionales informadas y, posteriormente, facilitar el ingreso, permanencia y ajuste a una vida laboral exitosa y satisfactoria. El objetivo de la atención es que logren diseñarla de forma tal que les proporcione significado, sentido y propósito.

Se considera que la persona adulta está en constante desarrollo de nuevos intereses y que su autoconcepto es movilizadado por nuevas transiciones. Algunas personas que desarrollan emprendimientos se replantean opciones, aprenden de las nuevas experiencias y reconfiguran elementos de su identidad profesional.

La Orientación Laboral facilita procesos de toma de decisiones en los que las personas logran valorar las diferentes alternativas, para afrontar decisiones relativas a su vocación y así procurar una vida laboral que les satisfaga.

Fue propicio analizar el emprendimiento desde las teorías que fundamentaron la investigación, ya que permitieron clarificar la necesidad de incorporarles como proceso vital desde la Orientación Laboral. Estas teorías posibilitan abordar y comprender el tema del trabajo, de la empleabilidad y de la construcción de la carrera en escenarios no lineales que son característicos entre quienes emprenden.

Por último, se manifiesta como prioritario para la Orientación Laboral, contemplar la construcción y reconstrucción de la identidad social, vocacional y laboral. Abordar el desarrollo de elementos de la identidad profesional y acompañar el ingreso, mantenimiento y salida del mundo del trabajo.

Igualmente, considerar los cambios en las decisiones de elección de carrera o del ejercicio de la profesión u ocupación en la adultez, o la decisión de no ejercer la profesión estudiada inicialmente, sino emprender en actividades distintas a esta formación inicial.

## REFERENCIAS

- Aguiar Vieira, D. (2012). *Transição do Ensino Superior para o trabalho: O poder da autoeficácia e dos objetivos profissionais*. Edições Politema.
- Álvarez González, M., y Sánchez-García, M. F. (2017). Concepto, evolución y enfoques clásicos de la Orientación Profesional. En M. F. Sánchez-García (Ed.), *Orientación para el desarrollo profesional* (pp. 19-44). UNED-España.
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar: Nociones básicas para la investigación social*. Editorial Brujas.
- Anderson, M. L., Goodman, J., y Schlossberg, N. K. (2012). *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world*. Springer Publishing Company.
- Appel, M. (2005). La entrevista autobiográfica narrativa: Fundamentos teóricos y la praxis del análisis mostrada a partir del estudio de caso sobre el cambio cultural de los Otomíes en México. *Forum: Qualitative Social Research*, 6(2). <https://doi.org/10.17169/fqs-6.2.465>
- Arraiz Pérez, A., y Sabirón Sierra, F. (2009). Perspectivas y retos de la Orientación Profesional. En L. M. Sobrado Fernández y M. del P. A. Cortés Pascual (Eds.), *Orientación profesional: Nuevos escenarios y perspectivas* (pp. 23-46). Biblioteca Nueva.
- Arraiz-Pérez, A., Sabirón-Sierra, F., y Suárez-Ortega, M. (2020). Personas emprendedoras: Vidas ejemplares y claves educativas para la reorientación de la carrera. *Qualitative Research in Education*, 9(2), 217-247. <https://doi.org/10.17583/qre.2020.5395>

- Asamblea Legislativa. (2019). *Reforma para Incentivar los Modelos de Capital Semilla y Capital de Riesgo para Emprendimientos [Ley N° 9695]*.  
[http://www.asamblea.go.cr/sd/Lists/Archivo\\_Leyes/DispForm.aspx?ID=852](http://www.asamblea.go.cr/sd/Lists/Archivo_Leyes/DispForm.aspx?ID=852)
- Asamblea Legislativa. (2021). *Ley Fomento e Incentivos a los Emprendimientos y las Microempresas [Ley N° 9998]*.  
[http://www.asamblea.go.cr/sd/Lists/Archivo\\_Leyes/DispForm.aspx?ID=1578](http://www.asamblea.go.cr/sd/Lists/Archivo_Leyes/DispForm.aspx?ID=1578)
- Barquero, V., Espinoza, E., Monge, J., Navarro, M., y Valerio, O. (2010). *Desarrollo de competencias laborales genéricas en estudiantes de la Escuela de Ingeniería Eléctrica de la Universidad de Costa Rica y su abordaje desde la Orientación* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Costa Rica].
- Bernal Cantó, Á. (2008). *Necesidad de la Orientación Laboral. Tendencias actuales de la orientación laboral en la Unión Europea*. Generalitat Valenciana: Serviçi Valenciá d'ocupació i formació. DG de d'Ócupació i Incerçió Laboral. Área d' Incerçió Laboral.
- Brenes Bonilla, L., Govaere Vicarioli, V., Leiva Bonilla, J. C., Chacón Rodríguez, C. L., y Benavides Vindas, S. (2009). *Estado nacional de las micro, pequeñas y medianas empresas formales*. EUNED.
- Brown, S. D., y Lent, R. W. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. En R. W. Lent y S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 1-26). John Wiley & Sons, Inc.
- Cantón Castillo, L. C., Canto Maldonado, J. A., Iuit González, M. del C., y García Lira, A. (2012). Construcción de un eje transversal de emprendedurismo basado en el modelo de competencias profesionales. *XIII Seminario Internacional de*

*Emprendimiento y Creación de Empresas Red Motiva. 16-18 de Octubre. Mar de Plata, Argentina.*

Carvalho da Cruz, M. A. (2008). *Ansiedade e bem-estar na transição para o ensino superior: O papel do suporte social* [Tesis de Maestría, Universidade do Porto].  
<https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/23383>

Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós.

Castiblanco Moreno, S. E. (2013). La construcción de la categoría de emprendimiento femenino. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 21(2), 53-66.  
<https://doi.org/10.18359/rfce.656>

Cordero Miranda, B. N., Gamboa Chinchilla, L. C., Monge Valverde, M. J., Ramírez Campos, N. del C., Vargas Ramírez, D. A., y Zúñiga Granados, J. D. (2022). *Experiencias en la sostenibilidad de emprendimientos de personas artesanas de la Gran Área Metropolitana durante la pandemia por COVID-19, desde el Enfoque de Transiciones* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Costa Rica].

Cornejo, M., Mendoza, F., y Rojas, R. C. (2008). La Investigación con Relatos de Vida: Pistas y Opciones del Diseño Metodológico. *Psykhe*, 17(1), 29-39.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-22282008000100004>

Corrales Bolívar, K., Sandí Araya, K., Picado Madrigal, C., Kikut Valverde, L., y Gutiérrez Coto, I. (2020). *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2014-2016 de las universidades costarricenses: Incluye implicaciones laborales durante la pandemia*. CONARE, OPES (OPES; no. 35-2020). <https://repositorio.conare.ac.cr/handle/20.500.12337/8037>

- de Ansorena Cao, Á. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito. Método e instrumentos*. Paidós.
- de la Garza Toledo, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo: Del concepto clásico al no clásico*. Cuadernos A. Temas de Innovación Social 33. UAM-Iztapalapa-Anthropos.
- Deps, V. L., y Bernardo de Cara, G. R. (2019). Desarrollo de la teoría de la transición de Schollossberg y su aplicabilidad en el contexto de los estudiantes universitarios. *Cumbres*, 5(2), 99-109. <https://doi.org/10.48190/cumbres.v5n2a8>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., y Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- do Céu Teveira, M., y Rodríguez-Moreno, M. L. (2010). La gestión personal de la carrera y el papel de la Orientación Profesional. Teoría, práctica y aportaciones empíricas. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 335-345. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.21.num.2.2010.11536>
- Dobles Yzaguirre, M. C., Zúñiga Céspedes, M., y García Fallas, J. (2013). *Investigación en educación. Procesos interacciones construcciones*. EUNED.
- Duarte, M. E. (2015). Inovação em orientação e aconselhamento de carreira: Mitos e realidades. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 110-121. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1679-33902015000200003&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1679-33902015000200003&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)

- Duarte Quapper, K., y Figueroa Valenzuela, R. (2005). *Estudio buenas prácticas en orientación vocacional, laboral e intermediación laboral con jóvenes* [Informe Final]. Chile Califica GTZ e InterJoven. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/122311>
- Dyer, W. G. (1995). Toward a theory of entrepreneurial careers. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19(2), 7-21. <https://doi.org/10.1177/104225879501900202>
- Echeverría Samanes, B. (2016). Empleabilidad, formación y orientación. *Libro de Actas del III Congreso Internacional sobre Diagnostico y Orientación. La Orientación Educativa en la sociedad actual*, 1-24. [https://www.researchgate.net/publication/308050638\\_Empleabilidad\\_formacion\\_y\\_orientacion](https://www.researchgate.net/publication/308050638_Empleabilidad_formacion_y_orientacion)
- Esquivel Corella, F. (2013). Lineamientos para diseñar un estado de la cuestión en investigación educativa. *Revista Educación*, 37(1), 65-87. <https://doi.org/10.15517/revedu.v37i1.10631>
- Familia, R. (2012). *Historia del emprendedurismo*.
- Fernández Núñez, L. (2006). Cómo analizar datos cualitativos. *Butlletí LaRecerca*, 7, 1-13.
- Ferreto Gutiérrez, E. (2007). El emprendedurismo hacia la educación secundaria. *IX Congreso Nacional de Ciencias: Exploraciones Fuera y Dentro Del Aula. 24 y 25 de Agosto. ITCR, Cartago, Costa Rica*.
- Figuera Gazo, P. (Ed.). (2013). *Orientación profesional y transiciones en un mundo global: Innovaciones en orientación sistémica y en gestión personal de la carrera*. Editorial Laertes.

- Figuera Gazo, P. (2015). *Las transiciones: Eje configurador del desarrollo de la carrera en el Siglo XXI*. <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/65624>
- Figuera Gazo, P., Rodríguez, M. L., y Llanes, J. (2015). Transición y orientación: Interrelaciones, estrategias y recomendaciones desde la investigación. *REIRE: Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 8(2), 1-17. <https://doi.org/10.1344/reire2015.8.2821>
- Flick, U. (2007). *Introducción a la Investigación cualitativa*. Editorial Morata.
- Freudenthal Tichauer, E. (2017). De-construcción, re-construcción, co-construcción de la carrera profesional para un contexto no-occidental. *Revista de Investigación Psicológica*, 17, 105-116. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2223-30322017000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2223-30322017000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Gáinza Veloso, Á. (2006). La entrevista en profundidad individual. En M. Canales Cerón (Ed.), *Metodologías de la investigación social: Introducción a los oficios* (pp. 218-263). LOM Ediciones.
- Gibb, A. (2005). El emprendedurismo hacia la educación secundaria. *IV Conferencia de Investigación En Emprendimiento en Latinoamérica (CIELA)*. Octubre. Cali, Colombia.
- Gómez Vallejo, M. del P., y Satizábal Parra, K. (2011). Educación en emprendimiento: Fortalecimiento de competencias emprendedoras en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. *Economía, Gestión y Desarrollo*, 11, 121-151.
- Guichard, J. (2006). Marcos teóricos para las nuevas tareas en orientación y guía sobre carreras. *Orientación y Sociedad*, 6, 17-34. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=arti&d=Jpr709>

- Gurdián-Fernández, A. (2010). *El paradigma cualitativo en la investigación socio educativa*. INIE-UCR-CECC-AECI.
- Guzmán Stein, L. (1982). *Las fuentes secundarias*. Escuela de Trabajo Social, UCR. <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000169.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Educación.
- Herrera-Valverde, D., Mora-Esquivel, R., y Leiva, J. C. (2020). Ecosistema emprendedor universitario costarricense y su vínculo con la intención emprendedora: Un estudio exploratorio. *Tec Empresarial*, 14(2), 64-83. <https://doi.org/10.18845/te.v14i2.5121>
- Huchim Aguilar, D., y Reyes Chávez, R. (2013). La investigación biográfico-narrativa, una alternativa para el estudio de los docentes. *Actualidades Investigativas en Educación*, 13(3), 1-27. [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1409-47032013000300017&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1409-47032013000300017&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Ibarra García, S., Federico, J., Ortíz, M., y Kantis, H. (2018). ¿El ecosistema o los ecosistemas? Primeras evidencias de un ejercicio de tipologías sobre ciudades de la Provincia de Santa Fe (Argentina). *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 7(3), 215-237. <https://doi.org/10.14211/regepe.v7i3.1243>
- INEC. (2022). *Encuesta Continua de Empleo al tercer trimestre de 2022: Resultados Generales*. INEC. <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-continua-empleo>

- Jaccottet Freitas, G. (2012). La labor, el trabajo, la acción y la emancipación del ser humano: Condición humana en Hannah Arendt y Karl Marx. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 23(2), 49-59. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/5515>
- Jiménez Ulate, J. (2017). Orientación laboral: Una revisión bibliográfica de su conceptualización y su aporte a la persona trabajadora y a las organizaciones laborales. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 1-17. <https://doi.org/10.15359/ree.21-2.19>
- Landín Miranda, M. del R., y Sánchez Trejo, S. I. (2019). El método biográfico-narrativo. Una herramienta para la investigación educativa. *Educación*, 28(54), 227-242. <https://doi.org/10.18800/educacion.201901.011>
- Lebendiker Fainstein, M., Herrera González, R., y Velásquez López, G. (2015). *Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Reporte Nacional 2014: La situación del emprendimiento en Costa Rica, una perspectiva local sobre emprendimientos, retos y crecimientos en Costa Rica*. Asociación Incubadora Parquetec - Impresos ROA S.A.
- Lebendiker Fainstein, M., Petry, P., Herrera González, R., y Velásquez López, G. (2013). *Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Reporte Nacional 2012: La situación del emprendimiento en Costa Rica, una perspectiva local sobre emprendimientos, retos y crecimientos en Costa Rica*. Asociación Incubadora Parquetec.
- Leiva Bonilla, J. C. (2007). *Los emprendedores y la creación de empresas*. Editorial Tecnológica de Costa Rica.

- Leiva-Bonilla, J. C., Mora-Esquivel, R., de la O-Cordero, D., y Picado-Arroyo, R. (2021). *Espíritu emprendedor en la población estudiantil universitaria. Estudio GUESSS Informe de resultados para Costa Rica 2021*. Editorial Tecnológica de Costa Rica.
- Li Bonilla, F., Dios-Vicente, A., y Rodeiro-Pazos, D. (2020). Los factores determinantes del emprendimiento en estudiantes de administración de empresas: Un análisis descriptivo para el caso costarricense a partir de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica. *Cooperativismo & Desarrollo*, 28(117), 1-26. <https://doi.org/10.16925/2382-4220.2020.02.06>
- Marín Bermúdez, A. C. (2011). *Propuesta de un programa de capacitación dirigido a disminuir la brecha entre las competencias laborales establecidas por la institución como óptimas para el desempeño del puesto y las competencias laborales identificadas en la población del puesto de ejecutivo, de la operadora de planes de pensiones complementarias del Banco Popular de Costa Rica* [Tesis de Maestría, Universidad de Costa Rica].
- Martín-Crespo, M. C., y Salamanca, A. B. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *NURE Investigación*, 27, 1-4. <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/340>
- MEIC. (2010a). *Política Nacional de Emprendimiento. Costa Rica Emprende. Administración Chinchilla Miranda. 2010-2014*. MEIC. <https://repositorio-snp.mideplan.go.cr/handle/123456789/59>
- MEIC. (2010b). *Política Pública de Fomento a las PYME y al Emprendedurismo. Administración Chinchilla Miranda. 2010-2014*. MEIC.

[https://www.sica.int/busqueda/busqueda\\_archivo.aspx?Archivo=leys\\_87196\\_1\\_09062014.pdf](https://www.sica.int/busqueda/busqueda_archivo.aspx?Archivo=leys_87196_1_09062014.pdf)

MEIC. (2014). *Política de Fomento al Emprendimiento de Costa Rica. Administración Solís Rivera. 2014-2018.* <https://repositorio-snp.mideplan.go.cr/handle/123456789/54>

MEIC. (2022). Nación Emprendedora. Costa Rica, un país al servicio del emprendimiento. *Nación Emprendedora.* <https://nacionemprendedora.go.cr/>

MEIC y OIT. (2019). *Manual para las personas emprendedoras de Costa Rica.* MEIC-OIT. <https://www.meic.go.cr/web/136/pymes/guias/manual-para-las-personas-emprendedoras-en-costa-rica.php>

Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20(3), 191-207. <https://doi.org/10.1023/A:1005399417256>

Ministerio de Hacienda. (2018). *Compendio económico. República de Costa Rica.*

Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica.* Universidad Surcolombiana. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Comunicación Social y Periodismo.

Mora Arce, A. M., y Mora Montoya, A. M. (2011). *Análisis del Programa de Educación Continua para Emprendedores de micro y pequeñas empresas de la Arquidiócesis de San José, durante el periodo 2007-2009* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional].

Mora Pabón, R. (2011). Estudio de actitudes emprendedoras con profesionales que crearon empresa. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 71, 70-83. <https://doi.org/10.21158/01208160.n71.2011.552>

- Moriano León, J. A. (2012). La conducta emprendedora. En C. M. Alcover de la Hera, J. A. Moriano León, A. Osca Segovia, y G. Topa Cantisano (Eds.), *Psicología del trabajo*. UNED-España.
- Murillo Aguilar, O. (2015). Orientación laboral: Un acompañamiento en el mundo del trabajo. En A. Mata Segreda (Ed.), *El desarrollo teórico de la orientación: Un aporte de la Universidad de Costa Rica* (pp. 245-290). Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Murillo Aguilar, O. (2022a). *Los seis pilares de la empleabilidad: Un aporte desde la Orientación Laboral*. EDiNexo.
- Murillo Aguilar, O. (2022b). Orientación para el desarrollo de la carrera: Instrumento para la exploración. *Actualidades Investigativas en Educación*, 22(1), 1-29.  
<https://doi.org/10.15517/aie.v22i1.49071>
- Navarro-Bulgarelli, M. (2022). La teoría de construcción de carrera y diseño de vida, las críticas que se le hacen y su posible aplicación para la orientación vocacional de grupos en América Latina, complementándola con la pedagogía crítica de Freire. *Revista Costarricense de Orientación*, 1(1), 1-17.  
<https://doi.org/10.54413/rco.v1i1.17>
- Navarro-Bulgarelli, M. (2021, 07). Life design: Un paradigma para la construcción de carrera desde la visión de Mark L. Savickas. *Vida y Trascendencia*.  
<https://vidaytrascendencia.wixsite.com/blog/post/life-design-un-paradigma-para-la-construcción-de-carrera-desde-la-visión-de-mark-l-savickas>
- Oficina de Redacción El Sol de Occidente. (2023, febrero 24). Bachillerato para la Empleabilidad de la UNED avanza hacia su implementación en 2024. *El Sol de*

- Occidente*. <https://elsoldeoccidente.com/nacionales/bachillerato-para-la-empleabilidad-de-la-uned-avanza-hacia-su-implementacion-en-2024/>
- OIT. (2022). *Panorama Laboral 2022: América Latina y el Caribe*. OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Ortiz Riaga, C., Duque Orozco, Y. V., y Camargo Mayorga, D. A. (2008). Una revisión a la investigación en emprendimiento femenino. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 16(1), 85-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4237376>
- Pacheco-Calderón, J. G., Ramírez-Solís, J. D., y Salas-Soto, S. E. (2022). La autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación. *Revista Costarricense de Orientación*, 1(2), 1-15. <https://doi.org/10.54413/rco.v1i2.22>
- Palomares-Montero, D., Chisvert-Tarazona, M. J., y Suárez-Ortega, M. (2019). Formación y orientación para el emprendimiento. Lo que dicen la bibliometría y los emprendedores noveles. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 30(1), 131-149. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.30.num.1.2019.25198>
- PEN. (2016). *Informe Estado de la Nación 2016*. PEN-CONARE.
- Pereira García, M. T. (2021). *Mediación docente de la orientación educativa y vocacional*. EUNED.
- Pujadas, J. J. (2002). *El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=92276>

- Quadrizzi Leccese, G., y Settembrino, D. M. (2019). *Orientación al talento personal. Capacitación para profesionales de la salud y la educación interesados en la orientación de adolescentes y jóvenes*. Akadia Editorial.
- Quesada-Acuña, S. G. (2018). Serpientes de la Gran Área Metropolitana (GAM) de Costa Rica. *UNED Research Journal*, 10(1), 81-90.  
<https://doi.org/10.22458/urj.v10i1.2044>
- Rae, D. (2005). Entrepreneurial learning: A narrative-based conceptual model. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 12(3), 323-335.  
<https://doi.org/10.1108/14626000510612259>
- Rascovan, S. (2004). Lo vocacional: Una revisión crítica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), 1-10.  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1679-33902004000200002&lng=pt&nrm=iso&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1679-33902004000200002&lng=pt&nrm=iso&tlng=es)
- Rascovan, S. (2013). Orientación vocacional, las tensiones vigentes. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 10(25), 47-54.  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1665-75272013000200006&lng=pt&nrm=iso&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-75272013000200006&lng=pt&nrm=iso&tlng=es)
- Rodríguez Moreno, M. L. (1998). *La Orientación Profesional I. Teoría*. Ariel.
- Rojas Valenciano, L. P. 1958-. (2008). *Elementos conceptuales y metodológicos de la Investigación cualitativa: Módulo de autoinstrucción*. Editorial UCR.
- Romero Caraballo, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, 34(2), 120-138. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2017000200120](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2017000200120)

- Rosero Sarasty, O. M., y Molina, S. L. (2008). Sobre la investigación en emprendimiento. *Informes Psicológicos*, 10, 29-39.  
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/849>
- Salgado Lévano, A. C. (2007). Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Salinas Ramos, F., y Osorio Bayter, L. (2012). Emprendimiento y Economía Social, oportunidades y efectos en una sociedad en transformación. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 75, 128-151.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17425798008>
- Samydevan, V., Piaralal, S., Othman, A. K., y Osman, Z. (2015). Impact of Psychological Traits, Entrepreneurial Education and Culture in Determining Entrepreneurial Intention among Pre-University Students in Malaysia. *American Journal of Economics*, 5(2), 163-167.  
<http://article.sapub.org/10.5923.c.economics.201501.19.html>
- Sánchez Limón, M. L., Zerón Félix, M., y De la Garza Cárdenas, M. H. (2017). Intención emprendedora en estudiantes universitarios en el centro de Tamaulipas, México. *Revista Nacional de Administración*, 8(2), 35-49.  
<https://doi.org/10.22458/rna.v8i2.1740>
- Sánchez-García, M. F. (2003). Las características del mercado de trabajo actual y el papel de la Orientación Profesional. En A. Sebastián Ramos (Ed.), *Orientación profesional: Un proceso a lo largo de la vida* (pp. 215-254). Dykinson.

- Sánchez-García, M. F. (2017a). Marco conceptual de la orientación para el desarrollo profesional y personal. En M. F. Sánchez-García (Ed.), *Orientación profesional y personal* (pp. 19-44). UNED-España.
- Sánchez-García, M. F. (Ed.). (2017b). *Orientación para el desarrollo profesional*. UNED-España.
- Sánchez-García, M. F. (2017c). Transiciones y empleabilidad en el desarrollo de la carrera. En M. F. Sánchez-García (Ed.), *Orientación profesional y personal* (pp. 143-168). UNED-España.
- Sánchez-García, M. F., y Suárez-Ortega, M. (2017). Diseño y validación de un instrumento de evaluación de competencias para la gestión de la carrera emprendedora. *Revista iberoamericana de diagnóstico y evaluación psicológica*, 3(45), 109-123. <https://doi.org/10.21865/RIDEP45.3.09>
- Sánchez-García, M. F., y Suárez-Ortega, M. (Eds.). (2018). *Orientación para la construcción del proyecto profesional*. UNED-España.
- Sandoval Casilimas, C. A. (2002). *Investigación cualitativa*. ICFES - ARFO Editores e Impresores Ltda.
- Sarasola, L. (2008). Formación y orientación para el empleo. En B. Echeverría (Ed.), *Orientación Profesional* (pp. 301-379). Editorial UOC.
- Savickas, M. L. (2011). Career Counseling. En J. Carlson y M. Englar-Carlson (Eds.), *Theories of Psychotherapy Series* (pp. 1-186). American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction theory and Practice. En S. D. Brown y R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). John Wiley & Sons, Inc.

- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., y van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schaie, K. W., y Willis, S. L. (2003). *Psicología de la edad adulta y la vejez*. Pearson Educación.
- Schlossberg, N. K. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2-18. <https://doi.org/10.1177/001100008100900202>
- Sebastián Ramos, A., Rodríguez-Moreno, M. L., y Sánchez-García, M. F. (2003). *Orientación profesional: Un proceso a lo largo de la vida* (A. Sebastián Ramos, Ed.). Dykinson.
- Segovia, J. D., Martos, L., y Martos Titos, A. (2017). Los biogramas como trama y oportunidad para ubicar y comprender los procesos de desarrollo profesional e identitario. *Revista del IICE-UBA*, 41, 81-96. <https://doi.org/10.34096/riice.n41.5159>
- Segura Mora, L., y Soto González, A. (2008). *Experiencias en Costa Rica para el Fomento del emprendedurismo juvenil: Lecciones y desafíos*. CEDAL-Centro de Estudios Democráticos de América Latina.
- Simons, H. (2011). *El estudio de caso: Teoría y práctica*. Ediciones Morata.
- Sistema Nacional de Empleo. (2020). *Sistema Nacional de Empleo de Costa Rica y su Modelo de Gestión*. Instituto Nacional de Aprendizaje. <https://www.ane.cr/Home/Documentos>

- Sobrado Fernández, L. M., y Ceinos Sanz, C. (2017). Modelos emergentes en Orientación Profesional. En M. F. Sánchez-García (Ed.), *Orientación para el desarrollo profesional* (pp. 45-76). UNED-España.
- Suárez-Ortega, M., Cortés Pascual, M. del P. A., y Sánchez García, M. F. (2015). Orientación para la construcción de la carrera profesional desde perfiles de emprendimiento. En Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica (AIDIPE) (Ed.), *Investigar con y para la sociedad* (Vol. 1, pp. 513-520). Bubok Publishing S.L.
- Suárez-Ortega, M., Sánchez-García, M. F., y Padilla-Carmona, M. T. (2014). Aprender a diseñar la carrera profesional y a gestionar el talento emprendedor como vías para evitar la exclusión socio-laboral. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 1(2), 1-14.  
<https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/139>
- Suárez-Ortega, M., Sánchez-García, M. F., y Soto-González, M. D. (2020). Desarrollo de la carrera emprendedora: Identificación de perfiles, competencias y necesidades. *Revista Complutense de Educación*, 31(2), 173-184.  
<https://doi.org/10.5209/rced.62001>
- Super, D. E. (1951). Vocational Adjustment: Implementing a self-concept. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*, 30(2), 88-92. <https://doi.org/10.1002/j.2164-5892.1951.tb02607.x>
- Taylor, S. J., y Bogdan, R. (1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de los significados*. Editorial Paidós.

- UNA Emprendedores y UNA Incuba. (2012). *UNA Emprendedores. Desarrollando los emprendedores de hoy*. Vicerrectoría Académica - Programa Publicaciones UNA.
- Uribe Toril, J., y de Pablo Valenciano, J. (2011). Revisando el emprendedurismo. *Boletín económico de Información Comercial Española (ICE)*, 3021, 53-62.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3783610>
- van Gelderen, M., Brand, M., van Praag, M., Bodewes, W., Poutsma, E., y van Gils, A. (2008). Explaining entrepreneurial intentions by means of the theory of planned behavior. *Career Development International*, 13(6), 538-559.  
<https://doi.org/10.1108/13620430810901688>
- Vargas Cordero, Z. R. (2020). *La orientación: Una revisión histórica-metodológica*. EDiNexo.
- Vicens, L., y Grullón, S. (2011). *Innovación y emprendimiento: Un modelo basado en el desarrollo del emprendedor*. Documento de Debate # IDB-DP-202. BID.  
<https://publications.iadb.org/es/publicacion/15039/innovacion-y-emprendimiento-un-modelo-basado-en-el-desarrollo-del-emprendedor>

## ANEXOS

## 1. Formulario de consentimiento informado



**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**  
**COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO**  
 Teléfono/Fax: (506) 2511-4201

Posgrado en Ciencias de la  
 Educación con Énfasis en Orientación en  
 el área laboral para optar al grado de

**FORMULARIO PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO BASADO EN LA LEY N°  
 9234 “LEY REGULADORA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA” y EL  
 “REGLAMENTO ÉTICO CIENTÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA PARA  
 LAS INVESTIGACIONES EN LAS QUE PARTICIPAN SERES HUMANOS”**

**Título del proyecto**

**Título de la investigación:** La construcción de carrera en personas profesionales que emprenden con actividades distintas a su formación universitaria en la Gran Área Metropolitana (GAM).

**Nombre de la investigadora principal:** Andrea Romero Brown

**Nombre de la persona participante:** \_\_\_\_\_

**Medios para contactar a la persona participante:**

**Números de teléfono:** \_\_\_\_\_

**Correo electrónico:** \_\_\_\_\_

**A. INFORMACIÓN SOBRE EL PROYECTO**

La presente investigación se llevará a cabo para optar por el grado de Maestría Académica del Posgrado en Ciencias de la Educación con Énfasis en Orientación en el área laboral de la Universidad de Costa Rica.

La investigadora es la estudiante Andrea Romero Brown, cédula 1-1109-0869, carné universitario 993571, número de teléfono: 83985626; el director del Comité asesor es el Dr. Federico Li Bonilla, cédula 2-0338-0090, número de teléfono: 6098 9800.

Se desarrollará una entrevista con el objetivo de recolectar la información para poder describir la experiencia emprendedora desde la narración de las vivencias de las personas informantes, además se hará observación de los emprendimientos realizados en los casos que las circunstancias lo permitan. Así mismo se tomarán fotografías de los emprendimientos para caracterizar de mejor manera dichas iniciativas.

## **B. PROPÓSITO DEL PROYECTO**

El objetivo general de la investigación es analizar la construcción de carrera en un grupo de personas profesionales que desarrollan emprendimientos con actividades distintas a su formación universitaria, en la Gran Área Metropolitana (GAM), por lo que el propósito de la entrevista a realizar es explorar en profundidad la trayectoria laboral de cada participante por medio de la narración de la construcción de carrera.

La investigación aborda como objeto de estudio las experiencias emprendedoras, por tanto, las personas informantes seleccionadas por criterio conveniencia serán hombres y mujeres emprendedores y emprendedoras; que tengan educación superior y que hayan cursado una carrera diferente al emprendimiento que desarrollan, en otras palabras, que no ejerzan la carrera que estudiaron.

## **C. ¿QUÉ SE HARÁ?**

Se llevará a cabo una entrevista que permita conocer la narración de su vida, específicamente su trayectoria laboral, para esto se abarcarán las etapas de niñez, adolescencia, formación universitaria y el desarrollo de su emprendimiento. Dicha entrevista será grabada y el archivo digital se utilizará para transcribirlo y analizar en detalle el proceso del emprendimiento y del proyecto de vida.

Si se requiere, se podría solicitar el llevar a cabo una segunda entrevista para profundizar en algún dato o información que se necesite ampliar.

Por lo tanto, para poder participar de esta investigación, se requiere que usted:

- desarrolle una o dos entrevistas de aproximadamente hora y media cada una.
- la información que se recabe será confidencial y se utilizarán seudónimos para resguardar su identidad.
- favor marcar con una equis si está de acuerdo o en desacuerdo de que se utilice el nombre de su emprendimiento (negocio) en la redacción del documento de tesis: ( ) de acuerdo ( ) en desacuerdo.
- las entrevistas se realizarán en el local o lugar destinado a su emprendimiento, si usted estuviera de acuerdo, esto para poder hacer observación y tomar fotografías del lugar. Favor marcar con una equis si está de acuerdo o en desacuerdo en que se utilicen dichas fotografías en la redacción del documento de tesis: ( ) de acuerdo ( ) en desacuerdo.
- se utilizará una grabadora de voz para hacer las grabaciones de las entrevistas y la cámara fotográfica del teléfono celular para capturar las imágenes que sean relevantes para la investigación, si usted previamente avala el uso de estas. La información recolectada se utilizará única y exclusivamente para el desarrollo del documento de tesis, así como artículos

académicos; ponencias especializadas y libros académicos que puedan relacionarse con la tesis. Se garantiza la confidencialidad de los datos; la información suministrada se categorizará y se analizará a la luz del marco teórico de referencia y la observación realizada. Luego de transcritas las entrevistas el audio se eliminará.

#### **D. RIESGOS**

La participación en este estudio no le significará ningún riesgo o molestia. Se desarrollarán y mantendrán todos los mecanismos necesarios en el proceso de obtención, manejo y respaldo de la información, con el objeto de garantizar el principio de confidencialidad.

#### **E. BENEFICIOS**

Participar en este proyecto no le generará ningún beneficio directo o particular. Sin embargo, se espera que, como resultado de su participación en esta investigación, los beneficios puedan ser de carácter indirecto ya que con su colaboración será posible ampliar el conocimiento respecto al proceso de construcción de carrera en perfiles de emprendimiento donde las personas con estudios superiores no ejercen su profesión, si no que desarrollan emprendimientos totalmente diferentes a su formación profesional.

#### **F. VOLUNTARIEDAD**

Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene el derecho de negarse a participar o a discontinuar su participación en cualquier momento.

#### **G. CONFIDENCIALIDAD**

Su participación en este estudio es confidencial, los resultados podrían aparecer en una publicación académica o ser divulgados, pero de forma anónima.

#### **H. INFORMACIÓN**

Antes de dar su autorización para este estudio usted debe haber hablado con la investigadora: Andrea Romero Brown quien debe haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas. Si quisiera más información, puede obtenerla llamando al Dr. Federico Li Bonilla, cédula 2-0338-0090, número de teléfono: 6098 9800, director del Comité asesor.

Cualquier consulta adicional puede comunicarse con la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica a los teléfonos 2511-4201, 2511-1398, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m. o con el Posgrado en Ciencias de la Educación con Énfasis en Orientación en el área laboral con la Dra. Patricia Marín Sánchez, directora del Programa al teléfono 25 11 88 76 de lunes a viernes de 7 a.m. a 12 m.d. y 1 a 4 p.m.

Importante: Usted no perderá ningún derecho legal por firmar este documento y recibirá una copia de esta fórmula firmada para uso personal.

## CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, declaro que entiendo de qué trata el proyecto, las condiciones de mi participación y accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio.

---

Nombre, firma y cédula del sujeto participante

---

Lugar, fecha y hora

---

Nombre, firma y cédula de la investigadora que solicita el consentimiento

---

Lugar, fecha y hora

---

Nombre, firma y cédula del/la testigo

---

Lugar, fecha y hora

**Versión 2 – Junio 2021**

Formulario aprobado en sesión ordinaria N° 216 del Comité Ético Científico, realizada el 02 de junio del 2021.

Formulario adaptado a la investigación en noviembre 2022.

## 2. Guía de Entrevista

### Trabajo de campo

#### Guía de entrevista semi estructurada

**Duración:** 2 horas

**Entrevistadora:** Andrea Romero Brown

**Propósito de la entrevista:** explorar en profundidad la trayectoria laboral de cada participante; lograr dividir la narración de la construcción de carrera en fases o períodos y asignarle nombres o temas generales para construir las categorías de análisis.

**Objetivo general de la investigación:** Analizar la construcción de carrera en un grupo de personas profesionales que desarrollan emprendimientos con actividades distintas a su formación universitaria, en la Gran Área Metropolitana (GAM), durante el período 2012-2020.

\*Nota: Antes de iniciar con la entrevista: Se lee y explica a la persona entrevistada el documento del consentimiento informado, lo firma y expresa estar de acuerdo en participar. Se pregunta explícitamente si quieren que sus nombres reales se utilicen en la investigación. Se debe dejar claro que no existen riesgos en la investigación para estas personas.

### Guía de entrevista

#### *Primer momento*

#### ***Contextualizando la vida actual***

***Invitar a la persona entrevistada a que se presente y que narre lo que está haciendo actualmente, de aquí se retoman las experiencias pasadas.***

¿Me podría decir cuál es su nombre?

¿Cuál es su edad?

¿Cuál es su lugar de residencia?

¿Vive usted solo o con alguien más?

¿Que estudió? ¿Cuál fue su último año aprobado?

¿Actualmente en qué trabaja?

¿De qué se trata su emprendimiento? ¿Dónde está ubicado?

Además de usted, ¿hay personas que dependan directamente de su emprendimiento?

### **Segundo momento**

#### **Formación académica**

¿Usted me puede contar respecto a la escuela donde estudió?

¿Qué acontecimiento importante recuerda en la escuela?

¿De qué jugaba cuando era niño/niña?

¿Intereses, habilidades, gustos (en la niñez y adolescencia) también mientras estudiaban?

¿Qué quería ser de niño, con qué soñaba? Cuando fue creciendo o durante la carrera profesional ¿lo pensó, lo recordó?

¿A cuál colegio decidió asistir al salir de la escuela? ¿Estuvo en el mismo colegio siempre?

¿Qué acontecimiento importante recuerda en el colegio?

¿Cómo le fue en la preparación para aprobar bachillerato (quinto año)?

¿Pensaba en ingresar a una universidad?

Para el ingreso a la universidad, ¿qué decisiones se tomaron? ¿quién le apoyaba? ¿cómo influyó la familia?

¿Cómo fue el proceso de elegir la carrera? ¿Por qué eligió esa carrera?

¿Entró a una universidad pública o a una privada?

Si entró a una universidad pública, ¿cómo fue el proceso de preparación para el examen de admisión?

¿Qué acontecimiento importante recuerda en la universidad?

¿Le gustaba lo que estaba estudiando? ¿Se graduó en la profesión que eligió?

¿Fantaseó en algún momento con lo que termino haciendo (o a lo que terminó dedicándose)?

Durante el proceso de formación universitaria ¿tenía la idea del emprendimiento que terminó desarrollando?

¿Cuánto tiempo estuvo en la carrera? ¿Se pasó de carrera, por qué?

¿Estuvo siempre en la misma universidad o se cambió?

Estudiando, durante la carrera, ¿tuvo la inquietud de hacer el cambio? ¿por qué se esperó hasta terminar la carrera para dedicarse a lo que realmente quería? ¿Por qué inicia el emprendimiento?

¿Se identificaba con la carrera que estudió?

¿Usted tomo la decisión de estudiar esa carrera o fue un mandato social o elección por herencia, sus padres o allegados influyeron en esa decisión de estudiar? ¿La decisión fue con autonomía o por imposición?

¿Cómo se sentía al estudiar esa carrera?

¿Se visualizaba haciendo otra cosa?

¿Imaginaba que en el futuro iba a tener algún oficio/profesión/negocio?

¿Qué pasó una vez que recibió el título universitario?

### ***Experiencias laborales previas***

¿Buscó trabajo? ¿Encontró trabajo de una vez? ¿Qué tipo de trabajo buscaba?

¿Era una empresa pública o privada?

¿Qué tipo de contratos tuvo: regulares o irregulares?

¿Búsqueda de empleo frustradas?

¿Buscó trabajo en la profesión que estudió?

### ***Anticipación del viraje***

¿El cambio, o viraje fue inmediato? Apenas se graduó nunca ejerció, sino que inició un emprendimiento totalmente diferente a lo que estudió

¿Qué se visualiza haciendo el resto de sus días?

¿Cómo se percibía en ese momento como persona y como profesional?

¿Tuvo trabajos en su adolescencia?

***\*Eventos importantes que le llevaron a emprender.***

¿En algún momento de su formación académica tuvo acompañamiento de algún proceso de Orientación?

¿En algún momento asistió a alguna Feria Vocacional?

***Tercer momento***

***Remontarse a su primero año del emprendimiento o a su decisión de emprender.***

¿Qué edad tenía al momento de emprender? (retrospectivo)

¿En qué lugar era/dónde estaba?

¿Qué hizo para prepararse?

¿Por qué aceptó la oportunidad de emprender? ¿Qué le motivó?

¿Sentía que tenía lo necesario para emprender (intereses, habilidades, recursos económicos, apoyos)? ¿Todo eso le permitió animarse a emprender, sentía que lo podía llevar a cabo?

¿Tenía ahorros?

¿Cómo consiguió todo el equipo necesario para hacer el emprendimiento?

¿Qué aspiraciones tenía? (prospectivo)

¿Qué aspiraciones tiene en este momento?

¿Qué objetivos o metas por cumplir? (prospectivo)

¿Qué sucedía en ese momento de su vida a parte de emprender?

¿Cuál cree que fue el evento o los eventos que le llevaron a emprender o por lo que decidió emprender?

¿Ese cambio -al inicio- fue por buscar una salida laboral?

¿Tiene algún arrepentimiento? ¿Considera que hubo tiempo perdido? ¿Se arrepiente de algo de lo que hizo antes en su vida?

¿La carrera que estudió le aportó algo para su emprendimiento? (*resignificarse en otra labor, representaciones a través del cuerpo o de la palabra*).

#### **Cuarto momento**

##### **El viraje**

##### **Condiciones materiales y de conocimiento que facilitaron el emprendimiento**

¿Fue algo abrupto o fue un proceso que se venía gestando?

¿Sintió dudas, inseguridad, incertidumbre?

¿Sintió que se animó a tiempo?

¿Siempre tuvo la fantasía de hacer otra cosa mientras estudiaba?

¿Cuánto tiempo duró el proceso de la toma de decisiones? ¿Cuánto tiempo pensó en la decisión? ¿Fue hasta que se graduó o antes de ese evento?

¿Algún acontecimiento que estuviera esperando y que no sucedió?

¿Qué pensó sobre todo lo que había realizado hasta el momento?

¿Alguna persona o personas influyeron en ese viraje? ¿Alguien le hizo cambiar de parecer?

¿En el viraje tuvo apoyos, de quién? (familia, amigos, instituciones, docentes) ¿Qué tipo de apoyos tuvo?

¿Permanecen en su vida estos apoyos?

¿Qué le aportaron para la decisión?

¿Cómo integró la nueva experiencia a su vida? ¿Cómo tuvo que diseñar su vida para llegar a eso que aspiraba? ¿Cómo construyó o reconstruyó su vida para cumplir con el plan trazado? ¿Hubo modificaciones?

¿Cómo se adaptó a este nuevo escenario en su vida?

¿Enfrentó desafíos? ¿Exigencias del mercado laboral?

¿Enfrentó imposiciones sociales?

Eventos significativos que recuerde le generaran cambios importantes en su vida.

### **Quinto momento**

#### **Desarrollo del emprendimiento**

#### **Profundizar en la caracterización del emprendimiento**

¿Qué otras habilidades, actitudes y valores desarrolló a partir del emprendimiento?

¿Le solicitaban ese servicio, sintió que había oportunidad, opciones? ¿qué le decía la gente de su idea de negocio?

¿Siente o sintió que tenía mayores posibilidades con el emprendimiento que con la carrera que estudió?

¿Qué aprendizajes puede rescatar de su experiencia?

¿Cómo se describiría ahora como persona y como profesional?

¿Cuenta con todas las garantías sociales? (seguro, cotiza para pensión)

¿Tiene tiempo libre? ¿Qué hace en su tiempo libre? Se determina vacaciones, horarios de trabajo.

¿El local es propio, cuenta con permisos, alguien lleva la contabilidad, se contratan servicios externos para apoyar las gestiones: contabilidad, abogados, etc.?

¿Tiene empleados a cargo? **Capacidad de acumulación de la fuerza de trabajo no asalariada, garantías, que caracterizan la actividad económica que se desarrolla.**

**Trabajar la idea de la formación para la vida, la capacitación constante, empleabilidad. Mejorar técnicas, habilidades.**

#### **Preguntas para construir junto a la investigadora**

¿Considera que se aprende a emprender?

¿Cómo la persona adapta su vocación al emprendimiento?

¿El emprendimiento es parte del perfil vocacional?

¿Cualquier momento es el indicado?

¿Qué significado tiene para usted el trabajo?

¿Influyen en las decisiones laborales los factores sociales, económicos y culturales?

¿Cómo se visualiza en 5 años? ¿en 10 años?

### 3. Registro fotográfico

**Ilustración 1.** *Casa OM Estudio de Yoga: sesiones con estudiantes I*



**Ilustración 2.** *Casa OM Estudio de Yoga: sesiones con estudiantes II*



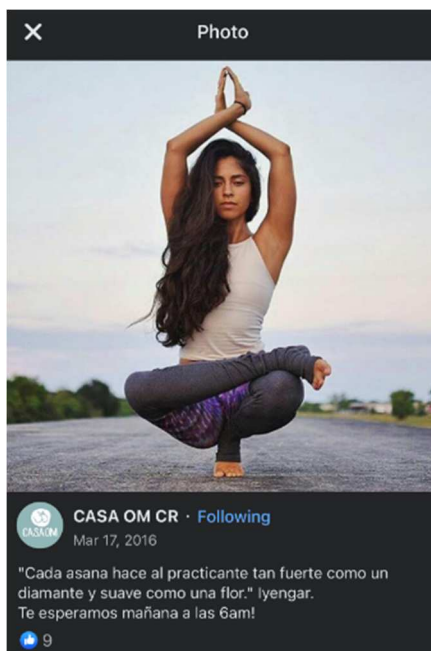
**Ilustración 3.** Casa OM Estudio de Yoga: comedor y espacio de reuniones



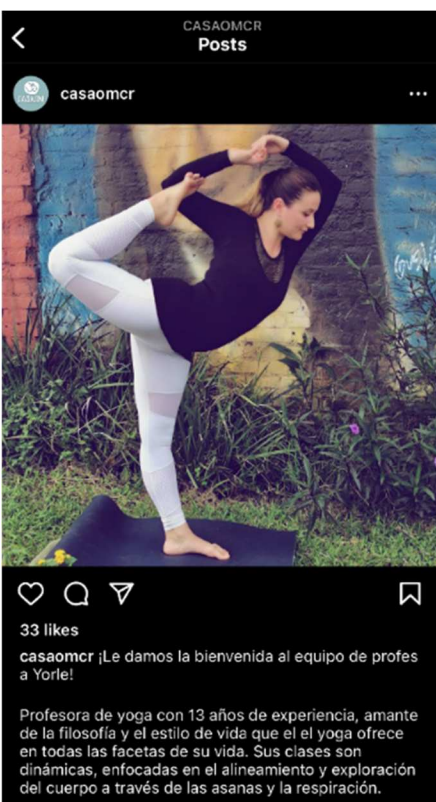
**Ilustración 4.** Casa OM Estudio de Yoga: sala de estar



**Ilustración 5.** Casa OM Estudio de Yoga: publicidad en la red social Instagram I



**Ilustración 6.** Casa OM Estudio de Yoga: publicidad en la red social Instagram II



**Ilustración 7.** Casa OM Estudio de Yoga: publicidad en la red social Instagram III



**Ilustración 8.** *Granito de Arena: entrada principal*



**Ilustración 9.** *Granito de Arena: piscina*



**Ilustración 10.** *Granito de Arena: exterior de la zona de yoga*



**Ilustración 11.** *Granito de Arena: interior de la zona de yoga*



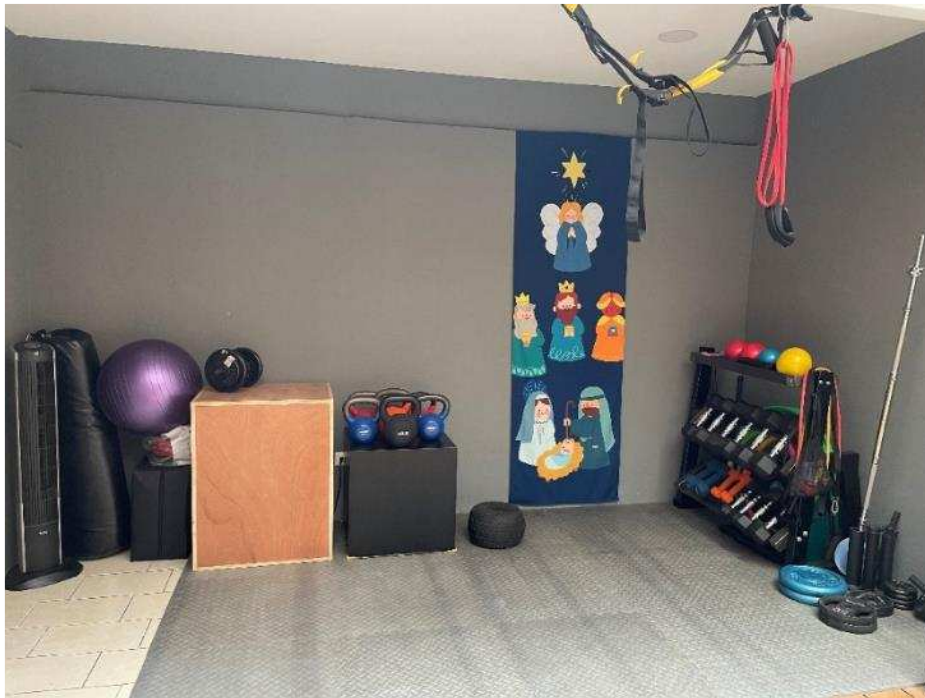
**Ilustración 12.** *Manos que curan: sala de espera*



**Ilustración 13.** *Manos que curan: consultorio*



**Ilustración 14.** *Manos que curan: sala de ejercicios I*



**Ilustración 15.** *Manos que curan: sala de ejercicios II*



**Ilustración 16.** *Nonno's Pizzería: instalaciones I*



**Ilustración 17.** *Nonno's Pizzería: instalaciones II*



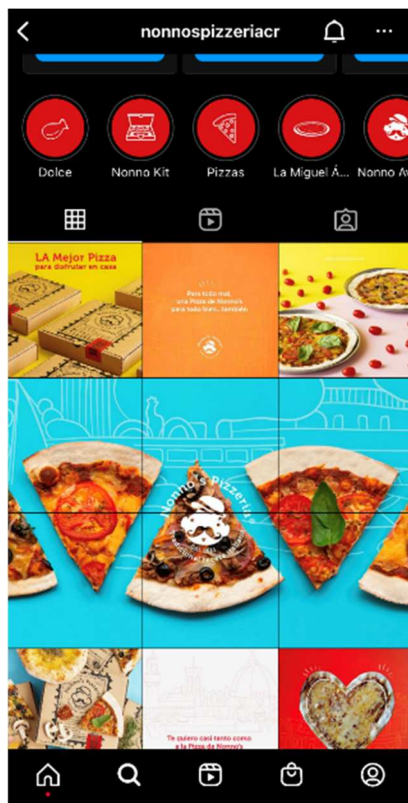
**Ilustración 18.** *Nonno's Pizzeria: empaques para el onceavo aniversario*



**Ilustración 19.** *Nonno's Pizzería: publicidad en redes sociales I*



**Ilustración 20.** *Nonno's Pizzería: publicidad en redes sociales II*



**Ilustración 21.** *Pixel: entrada principal*



**Ilustración 22.** *Pixel: área de trabajo y sala de espera*



**Ilustración 23.** Pixel: oficina de principal



**Ilustración 24.** Pixel: nota periodística publicada en la Revista Estilo Ejecutivo

**ESTILO EJECUTIVO**  
Viernes 6 septiembre 2019

Personas Influyentes

## Innovación digital

La agencia digital Pixel nació por la iniciativa de dos jóvenes con grandes ambiciones

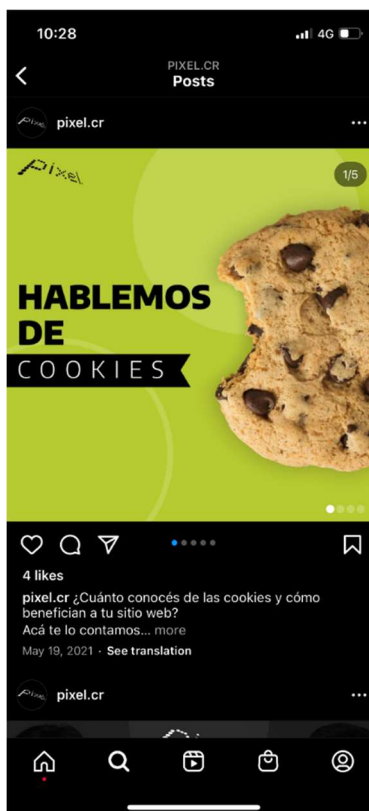
**Autor:** Melissa González | **Publicación:** Jueves 05 septiembre, 2019

Joel Tinoco y Luis Fernández. Joshua Madrigal/Estilo Ejecutivo

Ilustración 25. Pixel: publicidad en la red social Instagram I



Ilustración 26. Pixel: publicidad en la red social Instagram II



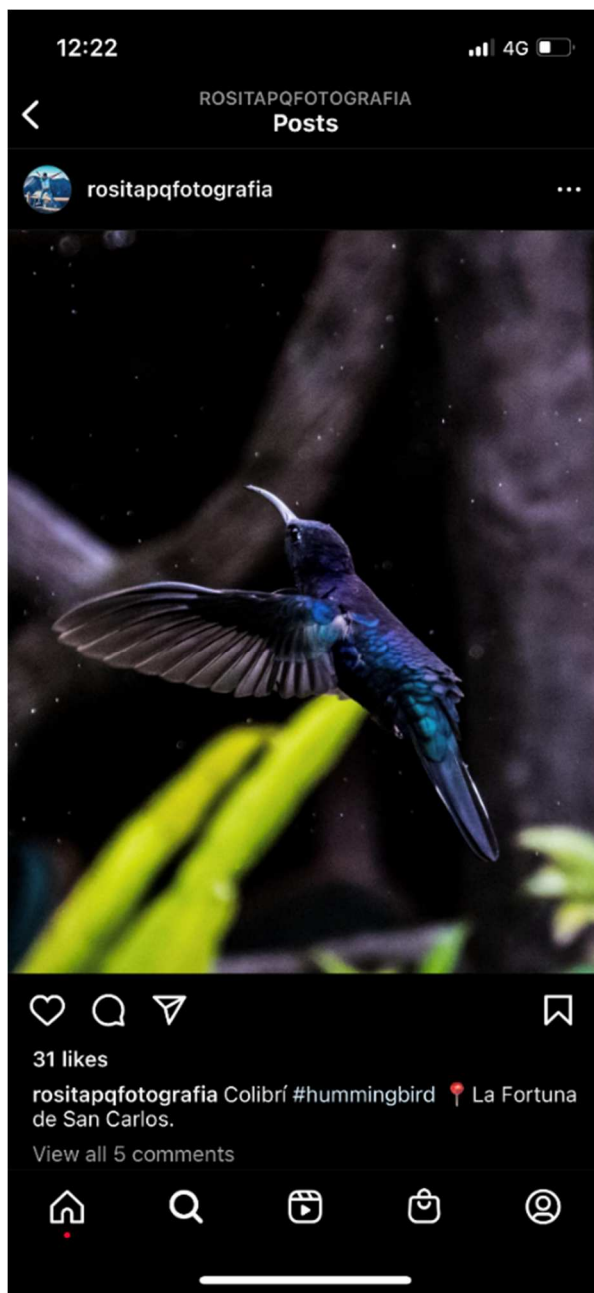
**Ilustración 27.** *Rosita PQ Fotografía: publicidad de redes sociales I*



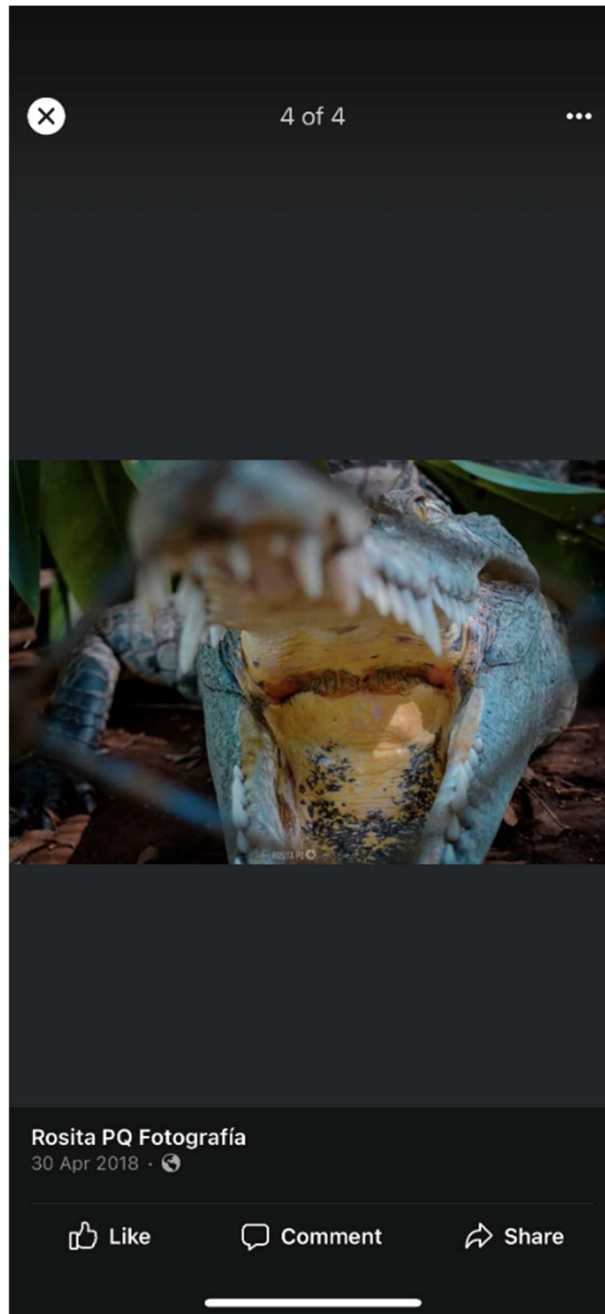
**Ilustración 28.** *Rosita PQ Fotografía: publicidad de redes sociales II*



**Ilustración 29.** Rosita PQ Fotografía: publicidad de productos en redes sociales I



**Ilustración 30.** *Rosita PQ Fotografía: publicidad de productos en redes sociales II*



**Ilustración 31.** *Sugar Box: equipo de cocina I*



**Ilustración 32.** *Sugar Box: equipo de cocina II*



**Ilustración 33.** *Sugar Box: productos publicitados en redes sociales I*



**Ilustración 34.** *Sugar Box: productos publicitados en redes sociales II*





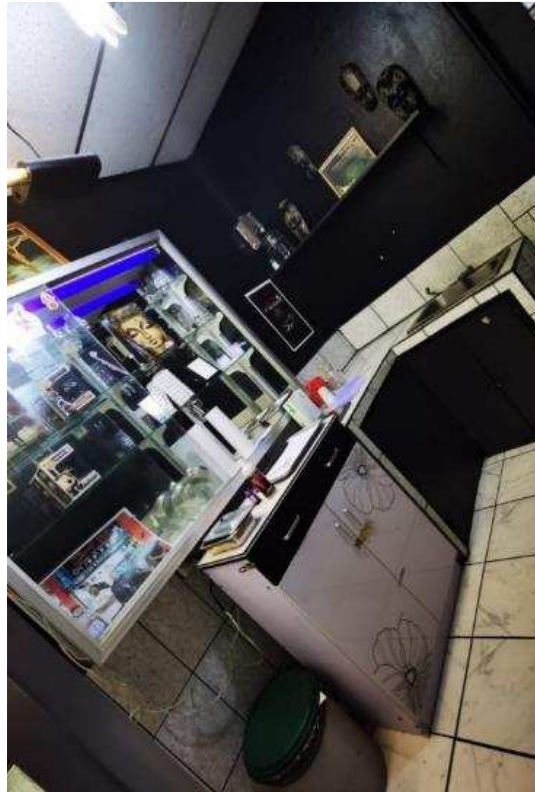
**Ilustración 37.** *Santa Tinta: fachada del local*



**Ilustración 38.** *Santa Tinta: desarrollo de la primera entrevista*



**Ilustración 39.** *Santa Tinta: área de trabajo*



**Ilustración 40.** *Santa Tinta: interacción de clientes*



**Ilustración 41.** Santa Tinta: imágenes promocionales en la red social Instagram I



**Ilustración 42.** Santa Tinta: imágenes promocionales en la red social Instagram II

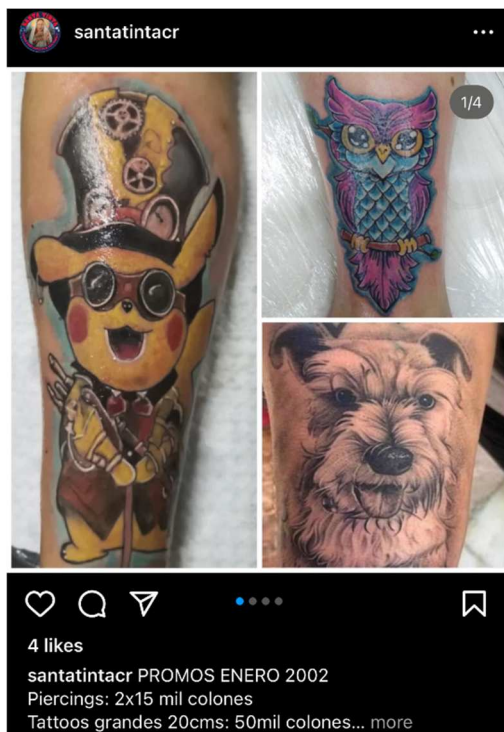


Ilustración 43. Santa Tinta: imágenes promocionales en la red social Instagram III

