

Factores de la empleabilidad asociados a la inserción laboral de mujeres adultas usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela: un análisis desde el enfoque interactivo.

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

Para optar por el grado de Licenciatura en
Orientación

Jerling López Fallas
Daniela Vargas Araya

Julio, 2024

Factores de la empleabilidad asociados a la inserción laboral de mujeres adultas usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela: un análisis desde el enfoque interactivo.

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

Para optar por el grado de Licenciatura en
Orientación

Jerling López Fallas
Daniela Vargas Araya

Julio, 2024

Factores de la empleabilidad asociados a la inserción laboral de mujeres adultas usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela: un análisis desde el enfoque interactivo.

Jerling López Fallas
Daniela Vargas Araya

Aprobado por:

Tutor del Trabajo Final de Graduación

M.Sc. Josué Jiménez Ulate

Lectora

Dra. Evelyn Yirlana Vargas Hernández

Lectora

M.Sc. Jazmin Ureña Castro

ERIKA VASQUEZ
SALAZAR
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por ERIKA VASQUEZ
SALAZAR (FIRMA)
Fecha: 2024.08.12
07:50:50 -06'00'

Representación del Decanato

M.Ed. Érika Vásquez Salazar

Representante Dirección de Unidad Académica

M.Sc. Víctor Villalobos Benavides

Dedicatorias

Quiero dedicar este trabajo a las personas más importantes de mi vida, Dios y mi familia. Que en cada una de las mañanas, tardes y noches que estuvieron conmigo apoyándome una y otra vez para hoy tener este producto final que me llena de orgullo. Dedico también este trabajo a todas las mujeres que luchan día con día contra el sistema patriarcal para sacar adelante a sus familias, por favor nunca se rindan que la lucha que hoy emprenden es camino para las futuras generaciones. Juntas somos más fuertes.

Jerling López Fallas

Este trabajo que es reflejo de esfuerzo y entrega es dedicado con mucho cariño principalmente a Dios, a mi familia y seres queridos más cercanos, que estuvieron a lo largo de este proceso motivándome a cumplir mis metas. A los y las profesionales que nos apoyaron en este transcurso y especialmente a las mujeres participantes, que creyeron en nosotras y nos apoyaron en esta investigación que hace visible una realidad por la que debemos luchar, para que siga creciendo una luz y fuerza en ellas que las impulse a perseguir sus sueños y sean motivo de inspiración de más mujeres en este recorrido.

Daniela Vargas Araya

Agradecimientos

Agradezco primero a Dios quien me brindó sabiduría, paciencia y llenó mi corazón de esperanza en cada una de las etapas de este proceso.

Agradezco de todo corazón a mis hermanos, Jennifer, Melany y Brayan sin ustedes no hubiera podido salir adelante, son mi fuerza, inspiración y mi alegría. Esto lo logramos juntos, los amo.

Gracias mamá por todo lo que en vida me enseñaste, hoy eso me ha formado como una personal y profesional apasionada por la vida y por el servicio a los demás, como tú lo hacías. Te lo debo todo, un abrazo al cielo.

Gracias abuelo José María por tu cariño incansable que, aunque no comprendiera de que se trataba el trabajo que por horas hacía en una computadora nunca faltaba el “siga así maestra”. Te amo abuelo.

Gracias a mi compañera y amiga Daniela Vargas, no fue un proceso sencillo, pero estoy feliz de haberlo realizado juntas y superar cada obstáculo que apareció en el camino. Eres una excelente profesional.

Gracias a nuestro tutor Josué Jiménez, nuestras lectoras Jazmín Ureña y Evelyn Vargas por su apoyo, tiempo dedicado y consejos dentro de este proceso de investigación que hoy finaliza.

Jerling López Fallas

Agradecimientos

Deseo agradecer en primer lugar a Dios, que me ha dado la oportunidad para culminar este trabajo que significa mucho para mí, manteniéndome con paciencia, amor y entrega en este proceso.

Agradezco profundamente a mi mamá, porque desde pequeña me motivó a crecer personal y profesionalmente para ser una adulta de bien, gracias por inspirarme y animarme a trabajar por mis sueños, eres un pilar en mi vida y ejemplo de fortaleza y dedicación.

Agradezco también a mi papá que me motiva a seguir adelante, cumplir mis metas y celebrar cada logro junto a mí. Al igual que a mis hermanos, les agradezco el apoyo y ánimo durante todo este proceso.

Agradezco de corazón a mi tía Yaha, que sabe lo importante que es en mi vida, gracias por la motivación constante e impulsarme en toda mi carrera universitaria. Gracias a mis amigas y amigos que me brindaron una palabra de aliento durante este proceso.

Gracias a mi amiga y compañera de tesis, Yer, porque definitivamente este trayecto no hubiera sido igual sin su compañía y apoyo, admiración total hacia la persona y profesional que eres.

Agradecer a la Universidad Nacional que me permite ser orgullosamente egresada de una carrera maravillosa y compartir este proceso junto a profesionales como nuestro tutor Josué Jiménez y nuestras lectoras Evelyn Vargas y Jazmín Ureña, gracias por compartir con nosotras su conocimiento, dedicación y apoyo durante este tiempo.

Daniela Vargas Araya

Resumen

López Fallas J. y Vargas Araya D. (2024). *Factores de la empleabilidad asociados a la inserción laboral de mujeres adultas usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela: un análisis desde el enfoque interactivo.*

El mercado laboral actual ha experimentado distintos cambios impulsados por la situación económica del país, la crisis sanitaria, los avances tecnológicos que impulsan la creación de nuevos espacios de trabajo y la necesidad de mantener un perfil laboral ajustado a las nuevas necesidades entre otros cambios que pueden evidenciarse en el siglo XXI y en una etapa post pandemia. En este panorama, es indispensable comprender que en los procesos de inserción laboral pueden intervenir distintos factores y es necesario identificar la influencia de estos en las trayectorias laborales de las personas para un mayor alcance en el acompañamiento de la población en búsqueda de empleo con el fin alcanzar el cumplimiento de sus metas personales y laborales.

El propósito de esta investigación se enfocó en analizar dichos factores y cómo estos influyen en una población específica como son las mujeres quienes, a lo largo de los años han experimentado desigualdad en los procesos de inserción laboral, las estadísticas nacionales e internacionales señalan cómo es reducida la población que forma parte de la fuerza de trabajo en comparación a los hombres.

McQuaind y Lindsay proponen una perspectiva interactiva holística que presenta tres tipos de factores que contribuyen o afectan la empleabilidad como son los factores personales que abarcan desde las habilidades y competencias, los factores circunstanciales que analizan las situaciones del hogar, cultura de trabajo y acceso a recursos. Por último, se presentan los factores externos que exponen las demandas del mercado laboral.

Este estudio permite tener una visión de cómo desde distintos ámbitos aparecen situaciones que influyen en las decisiones y acciones de esta población frente a las oportunidades laborales. El cuidado de la familia, tareas domésticas, la desigualdad en los procesos de contratación, el perfil actual que buscan las empresas, la capacitación, estudios, el apoyo de los servicios de intermediación laboral, etc., son parte de los hallazgos de esta investigación.

Palabras clave Inserción laboral, género, empleabilidad, mercado laboral.

Tabla de contenido

Página de firmas	
Dedicatoria	
Agradecimientos	
Resumen	
Tabla de contenido	
Capítulo I	1
Introducción	1
Antecedentes	1
Justificación	12
Planteamiento y formulación del problema de investigación	15
Propósitos de investigación	17
Propósito general	17
Propósitos específicos	17
Capítulo II	19
Marco Referencial	19
El nuevo contexto laboral	20
Inserción laboral y género	23
Empleabilidad	30
Enfoques de Empleabilidad	34
Orientación Laboral	40
Intermediación Laboral	46
Empleo	46
Subempleo	47
Desempleo	48
Servicios de Intermediación laboral	49
Capítulo III	51
Marco Metodológico	51
Paradigma de investigación	51

Enfoque de Investigación	51
Diseño de Investigación	55
Sujetos actuantes	57
Temas por explorar y unidades temáticas	59
Instrumentos para la generación de información	61
Método de análisis	62
Criterios de calidad	64
Consideraciones Éticas	66
Capítulo IV	68
Análisis de los resultados	68
Capítulo V	103
Conclusiones	103
Capítulo VI	107
Recomendaciones	107
Referencias	110
Apéndices	122

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Un marco de la empleabilidad (con ejemplos).</i>	36
Tabla 2. <i>Enfoques de intervención</i>	45
Tabla 3. <i>Temas para explorar, desde el enfoque interactivo de empleabilidad de McQuaind y Lindsay, 2005</i>	59
Tabla 4. <i>Cuadro comparativo de información proporcionada</i>	84

Índice de figuras

Figura 1. Costa Rica: Tasa de desempleo, según sexo EFM Trimestre 2018 - OND Trimestre 2022	16
Figura 2. Perspectiva sistémica de la empleabilidad.	40
Figura 3. Servicios básicos y secundarios	49

Lista de abreviaturas

AMJ:	Abril-mayo-junio
CEN-CINAI:	Programas de Provisión de Servicios de Salud “Nutrición y Desarrollo Infantil”
EFM:	Enero-febrero-marzo
FIDEIMAS:	Fideicomiso del IMAS
IMAS:	Instituto Mixto de Ayuda Social
INA:	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU:	Instituto Nacional de Mujeres
INEC:	Instituto Nacional de Estadística y Censos
JAS:	Julio – Agosto – Septiembre
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OND:	Octubre – Noviembre - diciembre
ONUSWAP:	Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
REDCUDI:	Red de Cuido
TIC:	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Lista de símbolos

%	Porcentaje
---	------------

Capítulo I

Introducción

Tema

Factores de la empleabilidad asociados a la inserción laboral de mujeres adultas usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela: un análisis desde el enfoque interactivo

Antecedentes

Para la elaboración de este apartado se llevó a cabo una revisión bibliográfica que permite conocer el avance en temas relacionados con la inserción laboral en las mujeres, abarcando un periodo de estudio desde el año 2004 hasta el 2020, brindando un panorama amplio el cual será presentado y agrupado por diferentes categorías como lo son: condición de empleo en el que se abordan investigaciones que muestran la desigualdad que experimentan las mujeres en el mercado laboral y las oportunidades de empleo actuales. La segunda es condiciones de empleabilidad con estudios que analizan los factores que influyen en el desarrollo de la empleabilidad de esta población y por último programas y servicios de apoyo que exponen estrategias, planes de intervención y leyes para apoyar la inserción laboral.

En relación con la **condición de empleo**, es importante indicar que el mercado laboral se encuentra en constante cambio, por lo que las oportunidades de empleo que se generan para las mujeres son en algunos casos reducidas, ya que estas no coinciden con las necesidades y roles personales, sociales y familiares asignados por la sociedad a este grupo. Acerca de este tema Miller (2004) en su investigación mixta llamada Participación Laboral Femenina y Estados de Bienestar, destaca que la incorporación de mujeres al mercado laboral es uno de los mayores avances del siglo XX; pero, como dice la autora, la desigualdad y discriminación en el campo laboral siguen siendo elementos del grupo femenino históricamente. Se destaca cómo el rol de la mujer en el hogar es una de las causas que más

se les influye en sus decisiones laborales ya que a nivel social delega una responsabilidad que es propia de la mujer, esto siendo desigual entre géneros, las cargas de trabajo.

Con los años se ha visto una creciente participación laboral femenina, pero no ha sido fácil para las mujeres, ya que han tenido que enfrentarse a distintas dificultades sociales para formar parte de la fuerza de trabajo. Para Miller (2004) existen tres esferas que dificultan el acceso al trabajo en las mujeres, la primera es acerca de las relaciones de género, la segunda es el funcionamiento de los mercados de trabajo como instituciones que regulan y desregulan y la tercera la oferta y demanda de puestos de trabajo.

Como investigadoras del tema, es importante conocer las posturas y formas de intervención en los distintos países acerca del apoyo que brinda el Estado en los escenarios que hemos visto que enfrentan las mujeres. Esta investigación mixta, permite dimensionar a nivel estadístico acerca de cuáles son algunas de las variables que en el contexto de la Unión Europea han influido en la búsqueda e inserción laboral de las mujeres de setenta mil familias según la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas (Eurostat).

Los resultados de esta investigación permiten reflexionar acerca de la realidad laboral que experimenta esta población en el mercado de trabajo europeo, los cuales, no se diferencian mucho de la región latinoamericana, ya que se comentan dos variables, una relacionada a las características individuales, familiares otra a nivel macrosocial, dirigida al bienestar que se le brinda al género en temas de inserción a la fuerza de trabajo. Además, en su conclusión señala dos retos, uno teórico que invita a indagar qué otras variables individuales, familiares y sociales condicionan la incorporación de la mujer al mercado laboral; y metodológicamente invita a estudiar la interacción de estas variables en modelos más complejos.

La desigualdad de género en el mercado laboral es tan solo una realidad que enfrentan las mujeres en su cotidianidad, que, con el tiempo viéndose en desventaja, esta situación tan crítica se refleja y construye a partir de los factores que han influido en las barreras para el acceso al trabajo formal en las mujeres, cuyo reto es analizar la lucha constante de las mismas que están inmersas en una sociedad machista que dificulta la superación económica-profesional de la mujer; Hernández y Ibarra (2019) en su investigación Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México, hacen hincapié

en que desde hace cuatro años, la tasa de participación laboral femenina se encuentra por debajo de la participación laboral masculina; consideran que la idealización del rol de la mujer en el hogar puede ser uno de los causantes de estos resultados, por lo que en busca de nivelar los derechos laborales entre hombres y mujeres se ratifica en México el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de la Organización Internacional del Trabajo acerca de la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Una de las mayores dificultades de estas mujeres es la falta de apoyo del Sistema Gubernamental, que genera retrasos para que estas puedan incorporarse de manera satisfactoria al mercado laboral, generando una brecha mayor entre el ingreso al campo laboral y las responsabilidades familiares, en la que se responsabiliza a la mujer como generadora de esta circunstancia, ya que se cree que es parte del rol femenino integrar a los hombres en el ámbito familiar. La barrera cultural sigue viendo a la mujer como única responsable y cuidadora del hogar, situación que genera una carga más para que puedan tener mayores oportunidades de búsqueda de empleo.

Esta investigación metodológica realizó una revisión bibliográfica que permitió analizar la desigualdad en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres mexicanas, que hace cuestionar al lector el por qué un país con altas mejoras de crecimiento sigue colocando a la mujer en desventaja laboral. Se pretende visibilizar la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar para nivelar responsabilidades y oportunidades en el mercado, solo así, se podrá impulsar a un cambio cultural en el que se vea a la mujer como un ser activo partícipe en el ámbito laboral económico del país.

La investigación Oportunidades de Emprendimiento, para mujeres con baja escolaridad, mayores de 45 años, jefas de hogar, en el Cantón Central de San José, de febrero a diciembre del 2019, de González (2019) también permite comprender cómo las mujeres tienen que dar respuesta a sus necesidades en un mercado laboral tan competitivo, y la creación de proyectos para emprender se vuelven necesarios. Esta autora destaca que las mujeres que sobrepasan esta edad se encuentran en una alta desventaja y experimentan vulnerabilidad para la inserción laboral pues no lograron acceder a una mejor oportunidad para su preparación académica, se dedicaron por completo a sus familias y esto las coloca en desventaja en el mercado laboral.

Los objetivos de esta investigación fueron analizar las alternativas que brinda el mercado laboral para el desarrollo de los emprendimientos que pertenecen a mujeres jefas de hogar con baja escolaridad y una edad mayor a los 45 años, esto por medio de, investigar las necesidades que existen para emprender, el tipo de capacitaciones que demandan estos procesos en la población así como las oportunidades que le ofrece el mercado laboral para emprendimiento en el cantón de San José, y por último identificar el tipo de acompañamiento que reciben estos proyectos por parte de instituciones del gobierno.

Con respecto a su metodología este estudio tiene un enfoque mixto de tipo descriptivo y exploratorio, con entrevistas y encuestas aplicadas a la población. Entre los resultados más destacados, un 41 % de las mujeres que participaron del estudio se desempeñan independiente como trabajadoras de oficios domésticos, cuidadoras de niños o adultos mayores, comerciantes, vendedoras ambulantes y otro 23 % están en situación de desempleados, por lo que, sin seguro médico ni recursos económicos, otro 21 % empleaban con patronos como cocineras, conserjes y trabajadoras domésticas. Los porcentajes anteriores le indicaron al estudio que la mayoría de esta población se encuentra en trabajos informales, con bajos recursos económicos, pocas oportunidades colocándolas en una situación aún más vulnerable.

En cuanto al tema de realizar emprendimientos el 86% de las participantes mencionaron que estarían interesadas en emprender, esto refleja la necesidad de buscar oportunidades para satisfacer las necesidades propias y de sus familias. Para la realización de estos proyectos se detectó la necesidad de brindar acompañamiento profesional para fortalecer las áreas de asesoría en finanzas, mercadeo, logística, asesoría legal, redes sociales y manejo de tecnologías. Algunas instituciones que contribuyen apoyar a las mujeres son el Instituto Nacional del Aprendizaje, Instituto Mixto de Ayuda Social, los Bancos Nacional, Banco de Costa Rica y Banco Popular estos últimos contribuyendo con créditos y financiamientos.

La investigación permite conocer el panorama de las mujeres mayores de 45 años jefas de hogar, y cómo al analizar el contexto laboral se encuentran en clara desventaja, mostrando la necesidad de detectar los recursos personales y sociales que le permitan acceder a un empleo digno que permita contribuir económicamente a sus familias.

En cuanto a las **condiciones de empleabilidad**, más específicamente al desarrollo de la empleabilidad, las competencias, las habilidades, la historia de vida, la preparación educativa y las características demográficas, de salud y familiares influyen en la movilización de la persona dentro del mercado laboral y busca sus oportunidades de desarrollo. Chacón y Flores (2018) en su investigación La experiencia de inserción laboral de un grupo de mujeres privadas de libertad del Centro de Atención Semi Institucional La Mujer en su proceso de reinserción laboral. El cual analiza la experiencia de inserción laboral de este grupo mediante el conocimiento de la percepción que esta población tiene de sus oportunidades de empleo, desafíos y obstáculos que experimentan e identificar los recursos personales y sociales que permiten sus opciones laborales.

Desde su abordaje metodológico este estudio fue desarrollado con un enfoque cualitativo con un método fenomenológico. En relación con los principales resultados de esta investigación se destaca que ellas tienen experiencias previas en trabajos informales con baja remuneración económica, se destaca que para esta población el trabajo es considerado como un aspecto fundamental para alcanzar la superación.

Esta investigación reflejó algunos de los recursos personales y sociales, los cuales, les brindan a las mujeres privadas de libertad herramientas claves para su inserción laboral tales como el reconocimiento de sus propias cualidades, competencias y habilidades. La familia es un principal apoyo para que brinde motivación y acompañamiento. Por último, se menciona el papel fundamental de los servicios de apoyo institucionales no sólo para la reinserción social, sino que, a su vez, influye directamente en la inserción laboral de esta población para su autorrealización.

El estudio anterior, contribuye a la investigación permitiendo conocer el panorama de la inserción laboral en esta población, cómo las experiencias previas laborales han sido en trabajos informales, como distintos factores personales y familiares son importantes para generar una motivación y asimismo resalta el apoyo de las instituciones y grupos son necesarios y claves para contribuir con su desarrollo personal y profesional brindándole herramientas claves para su futuro.

Continuando con el análisis, la investigación cualitativa de Brenes (2018) acerca de las Vivencias de inserción laboral en empleos no tradicionales para su género, de un grupo

de mujeres egresadas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), es un estudio que analiza el proceso de inserción laboral identificando las características del contexto que eran significativas en este proceso, las características del grupo de mujeres, así como determinar los aportes de los profesionales en orientación que contribuyen en inserción laboral de esta población.

Entre los resultados obtenidos mediante las distintas entrevistas se destacan que, las características del contexto que llegan a favorecer u obstaculizar la inserción laboral se encuentran los factores internos (habilidades de empleabilidad, atributos, características demográficas y condiciones de salud) y factores externos (demanda, factores de trabajo y contratación). Mostrando así que la inserción laboral de este grupo de mujeres desde su percepción puede verse favorecida o afectada por múltiples factores que abordan desde su área personal, familiar y social.

En el análisis de las experiencias de estas mujeres se identificó como los roles de género que son impuestos llegan a obstaculizar su inserción laboral, ya que deben dedicarse a tareas domésticas, cuidados de otros miembros de familia como adultos mayores, personas enfermas y sus propios hijos, todo esto, genera que las oportunidades laborales que se presentan pasen a un segundo plano. Además, destaca el acompañamiento de profesionales en orientación que generan apoyo en el proceso, brinda asesoría vocacional, organizan charlas para abordar derechos laborales, elaboración de currículos y la preparación de estas mujeres en sus áreas de formación no tradicional.

En la investigación *Capital Humano y Factores Culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile* publicada en el año 2018 por Rodríguez y Muñoz (2018), se comenta que la creciente integración de la mujer en el campo laboral está muy relacionada con la reestructuración de la unidad familiar, el perfil socioeducativo y el proceso económico productivo; lo que permite visualizar que el romper esquemas y patrones culturales pasados, puede generar grandes cambios a una sociedad más equitativa en cuanto a los derechos, roles, estudios y oportunidades laborales.

Se destaca que las generaciones más jóvenes se han ingeniado para potenciar los beneficios laborales mediante una permanencia educativa que les asegure mejores condiciones en su ingreso al campo laboral. Por el contrario, Rodríguez y Muñoz (2018)

consideran que la mujer es vista como un agente económico importante en las familias y que gracias al aporte femenino existe una mejor calidad de vida en los hogares chilenos. Además, las investigadoras destacan el gran aporte a nivel personal que significa para una mujer participar en la fuerza de trabajo, incrementando su desarrollo personal, reconocimiento social, autonomía y autoconfianza. Esta realidad solo para un sector social femenino; en zonas rurales, se concibe el papel de la mujer como responsable del hogar y cuidado familiar, obstaculizando su participación en el ingreso al mercado laboral.

Con una metodología cuantitativa en la cual las investigadoras toman en cuenta cuatro dimensiones, entre ellas: prejuicios hacia el trabajo femenino, actitud hacia los hijos, actitud conservadora hacia el matrimonio y conciliación trabajo y familia; las cuales son medidas por medio de una escala actitudinal tipo Likert, muestra como parte de sus resultados que son las mujeres de las generaciones más jóvenes, como se comentó anteriormente, quienes se encuentran activas en el mercado laboral, esto porque entran dentro un perfil en el cual se destacan características como una mayor preparación educativa, planificación para ser madres, retraso para una mejor formación de pareja y creencias fuera de lo conservador y machista.

La investigación descubre que es la estructura sociodemográfica del país, que impide la entrada de la mujer al mercado laboral, indicando que la edad, la escolaridad, la presencia de pareja, vivir en zona rural, actitud hacia las hijas y prejuicios hacia el trabajo femenino, son las principales circunstancias en Chile para participar en el mercado laboral.

La investigación cualitativa de Arce y Monge (2020) titulada Vivencias de mujeres vendedoras ambulantes en San José: resistencias en el espacio público interesan para este análisis, ya que abordan temas que permiten comprender las circunstancias del contexto nacional que obligan a esta población a trabajar informales para satisfacer sus necesidades económicas. Son distintos los objetivos planteados se destacan el reconocer la influencia de las condiciones laborales en la vida personal de las mujeres, identificar la dinámica laboral y conocer la historia que llevan a desempeñarse como vendedoras ambulantes.

Casi todas las participantes tienen bajo escolaridad, en su círculo familiar varios integrantes trabajan como vendedores ambulantes, algunas tienen experiencia en otros trabajos como tiendas, oficios domésticos y representan un aporte económico importante

para sus familias. Las autoras destacan la relación entre vendedoras ambulantes y la feminización de la pobreza destacando que estas mujeres trabajan para obtener los recursos necesarios y además de esto asumen las tareas diarias del hogar y los hijos.

Se mencionan que ciertos factores individuales, familiares y socioeconómicos llevan a estas mujeres a dedicarse a estos trabajos informales, entre los más relevantes están que a nivel individual ser la proveedora principal en sus familias genera gran peso en sus decisiones laborales el buscar independencia económica, situaciones de violencia. Por otro lado, dentro de los factores familiares se presentan que estas mujeres necesitan de horarios flexibles en su trabajo para dedicarse a las labores familiares y este trabajo les da esta libertad. Así como también la familia es una gran motivación día a día, para cubrir necesidades de alimentación, vivienda, educación, enfermedad.

Acerca de los **programas y servicios de apoyo**, es una responsabilidad social el crear procesos que contribuyan a reducir las brechas de género en el ámbito laboral y a su vez se promueva una autonomía económica para la población femenina. El estudio realizado por De la Mata y Salas (2018) Programas de orientación a mujeres para la inserción en el mercado laboral: de los fundamentos epistemológicos a la transformación social, se enfoca en destacar la importancia de la teoría feminista en los programas de orientación con enfoque de género para contribuir en la participación de esta población en el mercado laboral, destacando que la intervención y acompañamiento en estos procesos busca reducir las brechas de género.

Entre sus principales resultados se resalta la importancia de los conocimientos prácticos que las mujeres han adquirido en sus experiencias personales y lograr que reconozcan el valor de estas en su crecimiento profesional ya que son herramientas importantes para el mercado laboral. También crear una conciencia de la situación del contexto, donde se presentarán algunas dificultades resultado de las desigualdades. Y por último un replanteamiento de la función del desempeño orientador en estos procesos que puedan estar alejados de posiciones genéricas y binarias.

Este estudio permite comprender cómo los programas de orientación son un gran recurso para aquellas mujeres en sus procesos de inserción laboral, les permite visualizarse como una persona con habilidades y capacidades desde sus experiencias del día a día,

generar motivación y prepararlas para un mercado laboral competitivo. A raíz del análisis bibliográfico realizado por las autoras se interioriza desde un carácter epistemológico, metodológico e instrumental, el desarrollo de programas que contribuyen al empoderamiento de la mujer y la equidad entre ambos sexos; también exponen razones en las cuales la inserción al empleo obtiene una perspectiva de género fomentando el cambio social en pro de oportunidades al ingreso del mercado laboral para el sector femenino.

Por otro lado, Chipana y Pacompia (2019) en su investigación de tipo cuantitativa *Influencia de la inserción laboral femenina a través del Programa Trabaja Perú en la contribución familiar de la Región Puno - 2017*, buscan por medio del programa que pertenece al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo evaluar la influencia de la inserción laboral femenina en estado de vulnerabilidad, el mismo les ofrece empleos temporales en obras de construcción civil; en este caso se trabaja con una muestra de 522 mujeres, las cuales pertenecen a distritos rurales de la Región de Puno, en donde las mujeres cuentan con menos oportunidades de empleo, lo que automáticamente las convierte en las responsables del hogar, cumpliendo con el rol establecido social y culturalmente.

Siendo esta una investigación cuantitativa de carácter explicativo-descriptivo a nivel micro, se utilizó el instrumento cuestionario, el cual se considera apropiado para el objetivo de esta investigación, ya que se logra percibir la realidad que viven estas mujeres y cuantificar el beneficio que recibieron por medio del programa, entre lo más sobresaliente se encuentra que, las beneficiarias en su mayoría fueron mujeres madres de familia de menores, además de eso, en condición de pobreza y vulnerabilidad social; las cuales se ven beneficiadas en distintos aspectos, como lo son el personal, en cuanto a la autoimagen y el empoderamiento laboral y el beneficio familiar relacionado con la mejora de toma de decisiones y reestructuración familiar por medio del aporte que ellas brindan, lo que permitió de manera temporal experimentar estos cambios positivos en cada una de las participantes, se puede analizar que la oportunidad laboral brindada por este programa fue de gran provecho para estas mujeres, permitiendo conocer habilidades intrínsecas que permiten un mayor empoderamiento e iniciativa para la integración al mundo laboral.

Las leyes y programas de distintos países también tienen un respaldo mundialmente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se manifiesta en beneficio de la mujer, en cuanto propone la equidad en el mundo laboral entre ambos sexos en su Plan de

acción sobre la igualdad de género 2018-2021, que menciona que promueve el empoderamiento mediante estrategias de incorporación de las cuestiones de género; esto indica que está en concordancia con el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONUSWAP).

Por otro lado, el Banco Mundial hace hincapié en el Informe La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022 (párr.4) la cual mide “las leyes y regulaciones en ocho áreas que afectan la participación económica de las mujeres en 190 países. Las ocho áreas son Movilidad, Trabajo, Remuneración, Matrimonio, Parentalidad, Empresariado, Activos y Jubilación.” Esta misma señala los indicadores sobre el alcance de los derechos legales alcanzados en las distintas regiones de los continentes y el avance obtenido en cuanto a la igualdad de oportunidades y género en el área laboral.

Continuando con el análisis de la inserción laboral de las mujeres y los programas de servicio y apoyo es oportuno exponer las acciones concretas que a nivel nacional se han realizado con el fin de apoyar a esta población que se ha visto en desventaja en el ámbito laboral. El Ministerio de Comunicación de la Casa Presidencial de la actual administración Chaves Robles informó sobre las acciones aplicadas para la lucha por la igualdad de las mujeres por parte de la administración Alvarado Quesada (2018-2022) permitiendo conocer de manera general la situación actual en Costa Rica acerca del tema y hacer una revisión de los problemas clave para esta investigación.

Acerca de los planes proyectados como gobierno en los años 2018-2022 este informe destacó que la agenda de trabajo proyectó como eje transversal el tema de la igualdad de las mujeres. Gracias al Programa Nacional de Empleo más de 42 mil mujeres recibieron capacitación sobre proyectos con el fin de impulsar la autonomía económica, entendiendo esta como “su capacidad de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado y de calidad y en igualdad de condiciones” (Sección de Autonomía económica, párr. 2) Además, El Ministerio de Ciencia y Tecnología junto al Instituto Nacional de Mujeres (INAMU) realizaron una serie de capacitaciones con el fin de impulsar a las mujeres en áreas no tradicionales y las cuales son de alta demanda en el mercado laboral como lo son la carreras STEM, a su vez, prepararles para la incorporación laboral.

Otras acciones del gobierno expuestas en este informe para impulsar a las mujeres en las áreas de trabajo, fue la elaboración de la Red de Cuido (REDCUDI) en las cuales intervienen las instituciones del Patronato Nacional de la Infancia, Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y los Programas de Provisión de Servicios de Salud “Nutrición y Desarrollo Infantil” (CEN-CINAI) logrando una cobertura de 9, 325 niños y niñas para el 2020 el mismo ha brindado ayuda de cuido y atención infantil. Esta Red permite aumentar la posibilidad de encontrar otras formas de autonomía económica, aliviando las tareas de cuidado diario para las mujeres. También, la ayuda brindada por el Fideicomiso del IMAS (FIDEIMAS) quienes otorgaron a 1. 941 mujeres financiamientos para sus proyectos con el acceso a créditos además de procesos de capacitación y asesoría.

Además, reconociendo el gran auge que han tenido las redes sociales y la web, en el 2021 se presentó la plataforma de www.hechopormujeres.cr las cual “ofrece productos de alta calidad y cuyo fin es potenciar los ingresos y avanzar en su autonomía, facilitándoles el acceso al mercado para la venta de sus productos” (Sección de Plataforma de comercio electrónico Hecho por Mujeres, párr. 1) Esto es una gran herramienta para que puedan sus productos llegar a más personas y sus negocios conseguir más oportunidades de crecimiento.

Lo anterior contribuye a exponer algunos temas relevantes en cuanto a la inserción laboral de las mujeres marcando como una necesidad que esta población pueda acceder a oportunidades de empleo que les garanticen obtener los recursos económicos necesarios para garantizar una calidad de vida. Que puedan tener autonomía económica y prepararlas para acceder al mercado laboral de una manera más completa gracias a capacitaciones y asesoría profesional.

Por otro lado, permite observar el panorama del contexto laboral en el cual la desigualdad en los puestos de trabajo según el género continúa afectando la inserción laboral de estas mujeres que desean desempeñar carreras no tradicionales, esta iniciativa de las entidades gubernamentales se relaciona de manera directa con las investigaciones antes planteadas como la de Brenes (2018) las cuales muestran algunas circunstancias que impiden el desarrollo profesional en estos ámbitos por motivos de género.

Una vez concluida la revisión bibliográfica realizada para este apartado, se resaltan los principales resultados que llegan a ser importantes ya que se enfocan en presentar la

realidad de la situación de inserción laboral en la población femenina, las dificultades, los retos, los recursos tanto personales y sociales que contribuyen o perjudican en sus procesos. Asimismo, en la mayoría de las investigaciones, los grupos de estudio cuentan con diversas características similares como lo son mujeres jefas de hogar, las que presentan bajos niveles de escolaridad, emprendedoras, con trabajos informales, con pareja e hijos; detectándose un vacío por abordar a las mujeres solteras, sin hijos, que se encuentran en busca de empleo, situación que no las exime de asumir en muchas ocasiones el rol asignado socioculturalmente a su género, afectando su proceso de inserción al mercado laboral.

Esta situación de desigualdad vista no solo en el contexto latinoamericano, sino que recorre los diversos continentes y sigue siendo por años un obstáculo para el crecimiento personal y profesional de la mujer a pesar de los múltiples programas y leyes que van dirigidas especialmente para esta población, se sigue percibiendo una desventaja para el sector femenino en el ámbito laboral.

Justificación

La investigación parte de la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas, como lo asegura Molina (2005); en cuanto, menciona que este trabajo es un derecho fundamental, el cual, puede satisfacer necesidades personales, sociales y permitir una integración social de la persona; Aspecto que permite generar un sentido de bienestar, autonomía e independencia a nivel personal. Además, es necesario para la subsistencia de un hogar o familia en el que se requiere cubrir las necesidades básicas de sus miembros. Para muchas mujeres la realidad es que las oportunidades para acceder a empleos que permitan mantener una vida digna no son fáciles de obtener. Esta población cuenta con barreras en la participación en la fuerza de trabajo, debido a desigualdades por motivos de género; haciendo que la misma en muchas ocasiones tengan que depender de otros para ellas cumplir con su rol en el hogar, fuera de las oportunidades para lograr su inserción laboral.

En este aspecto, las mujeres han sido históricamente un grupo minoritario no por número de población sino por la condición de “subordinación social, política y económica” (Osborne, 1997, p.65) la cual ha sido impuesta y construida por la sociedad. Una publicación realizada por Frisancho y Vera-Cossio (2020) sobre la brecha de género durante la

pandemia, exponen que en los últimos 30 años han sucedido avances significativos con respecto al área laboral en mujeres de Latinoamérica; sin embargo, aún quedan temas de trabajo constante para esta población como los “salarios, estabilidad laboral, distribución del trabajo no remunerado en relación con tareas domésticas y cuidado de los niños” (párr. 1). Lo anterior resalta la importancia de que se tengan claridad cuáles son esas problemáticas actuales que afectan a la mayoría de las mujeres en la región para tener un mejor panorama de las necesidades presentes y abordarlas desde distintos ámbitos.

Por otro lado, en el Estado de la Nación (2018) y resalta que en el país las mujeres experimentan una triple barrera en su inserción laboral la misma abarca: la inserción, la selección y por último la valoración de su trabajo. En este informe se destaca que, aunque las mujeres puedan presentarse con una buena calificación en cuanto a sus habilidades y niveles académicos sufren de discriminación, subempleo, mala remuneración económica y desempleo. La información anterior permite comprender el panorama de las mujeres en el mercado laboral nacional y resaltar la necesidad de investigar más sobre aquellas circunstancias que posiblemente estén afectando su trayectoria laboral. De la misma manera, en el Estado de la Nación (2023, p.43) se expone que esta es una situación que sigue prevaleciendo a través del tiempo, y comentan que “Esto se debe, entre otras razones, a las dificultades para encontrar un puesto de calidad y a las brechas de género, las cuales impiden que muchas mujeres puedan trabajar fuera de su hogar por asumir las responsabilidades domésticas”. Junto a esta situación en la que muchas mujeres se siguen viendo desfavorecidas por el cumplimiento de los roles asignados socialmente, en el informe se menciona que existe una desventaja estructural para conseguir empleo en personas menores a 35 años y en la población de mujeres.

En la problemática expuesta anteriormente, es importante resaltar la labor de servicios y programas que contribuyen de manera positiva con esta población en desventaja en su inserción laboral, por esta razón, se menciona la importancia de los programas de intermediación laboral. Según la OIT (2014) la intermediación laboral es procurar que se contraten a las personas más adecuadas para los puestos de trabajo vacantes tratando de aprovechar todos los talentos disponibles. En este proceso de intermediación se ha marcado la necesidad de incluir enfoques de género con el fin de buscar las mismas oportunidades para hombres y mujeres. (Navarro, 2017). Estos servicios brindados a la población son necesarios si analizamos y conocemos la situación del empleo en la actualidad.

A nivel nacional, según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2023) mediante su Barómetro Laboral mencionan que, para el segundo trimestre del 2022, las mujeres desempleadas con secundaria completa eran del 27,6 %, mostrando que la población presenta un alto porcentaje de dificultades para acceder a un empleo. Por otra parte, esta misma fuente señala que las mujeres de 25 a 34 años muestran mayores niveles de desempleo, sólo superado por las mujeres de 15 a 24 años, rango que contempla la población menor de edad, la cual no es partícipe de la fuerza de trabajo.

Estos datos proporcionados permiten reconocer la importancia de investigar la inserción laboral de esta población, y los elementos que están inmersos en ella. Según Jiménez (2017) se deben considerar las situaciones que enfrentan las mujeres al acceder a un puesto de trabajo, la situación del mercado laboral producto de la globalización conlleva que la persona tenga que prepararse y potencie su empleabilidad debido a las altas demandas para acceder a un puesto; para ello, es necesario reconocer las circunstancias y factores presentes en la empleabilidad. Según McQuaid y Lindsay (2005), es necesaria una comprensión holística de la empleabilidad la cual conlleve la descripción de distintos factores personales y externos que intervienen en la empleabilidad y solicitud de un puesto.

McQuaid y Lindsay (2005) en su investigación, nos aportan desde la teoría una comprensión del proceso de inserción laboral como un aspecto integral, mostrando aquellos factores que pueden ser analizados ahora en la actualidad y bajo un contexto post pandemia para esta investigación. Colaborando con información que podrá ser utilizada en los procesos de intermediación laboral de la oficina Capacitación y Empleabilidad y así desde una aplicación práctica le permitirá a la población de mujeres construir un perfil laboral más competente y puedan reconocer recursos tanto personales y sociales que les serán claves para su proceso de inserción laboral.

Lo anterior es de interés para la disciplina de Orientación, la cual, busca el bienestar integral de las personas, por lo tanto, su desarrollo e inserción laboral es parte importante del apoyo que se brinda a través de la disciplina, Villar y Méndez (2014) resaltan que, durante las situaciones de crisis en el mercado laboral, la orientación debe dirigir su trabajo tomando en cuenta los distintos factores que están presentes y dificultan la inserción laboral, así como las necesidades de la población que acompañan. También deben contemplar en sus

programas el seguimiento posterior a la inserción laboral de acuerdo con las características de cada persona. El trabajo de los profesionales en orientación en esta área, demanda que se tenga un panorama amplio del contexto laboral que les rodea, para que puedan acompañar y asesorar que se ajuste a la realidad del mercado y preparar con las habilidades necesarias a quienes buscan un puesto de empleo.

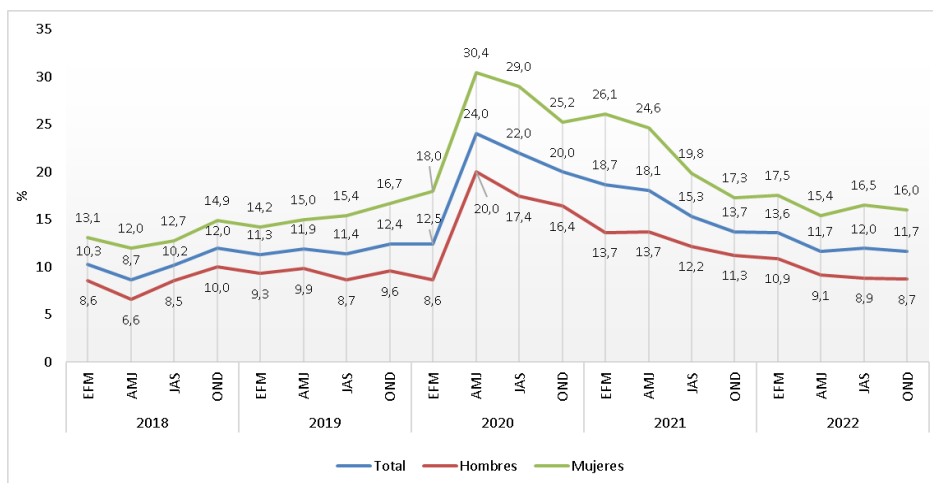
Para Azuara, Bosh, Mondragón y Torres (2022), los cambios en el mercado laboral después de crisis sanitaria, y tomando en cuenta que se encuentran en un contexto post pandemia las necesidades de los empleadores han cambiado en cuanto a las habilidades y competencias que buscan, las oportunidades de empleo son más escasas, se han perdido puestos de trabajo, reducido salario y aumentado las horas laborales indicando así que existen nuevos retos y nuevas dificultades para las personas en su inserción laboral por lo que demanda un acompañamiento profesional a la altura del nuevo mercado laboral, tomando en cuenta lo que menciona Murillo (2016) la persona trabajadora necesita de un acompañamiento integral, para favorecer su inserción laboral, además de que pueda utilizar los recursos y medios necesarios para su trabajo.

Planteamiento y formulación del problema de investigación

Históricamente el acceso al trabajo formal en Costa Rica se ha visto influenciado por la desigualdad de género presente en la sociedad, la cual pone en desventaja a la mujer en comparación a las oportunidades que tienen los hombres para el acceso a este. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) se encargó durante los años de compilar datos e información para proyectar la diferencia existente en la incorporación a la fuerza de trabajo entre ambos sexos. Hoy el país sigue presentando cifras mayores en el desempleo femenino, se refleja en la siguiente gráfica, que señala información de hace cinco años donde la desigualdad es constante.

Figura 1

Costa Rica: Tasa de desempleo, según sexo EFM Trimestre 2018 - OND Trimestre 2022.



Tasa de desempleo: Porcentaje de la población desempleada respecto a la fuerza de trabajo. Siglas: Iniciales de meses

Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2022.

Otros datos considerados importantes son los brindados por Delgado, Fernández, Victoria, Salas, Salazar & Vargas (2018) en la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Hombre y Mujeres (2018-2030), donde se comenta que entre las principales razones que afectan los procesos de inserción laboral de las mujeres es la falta de oportunidades laborales, además del machismo y los prejuicios que fomentan patrones sociales y culturales en pro de la discriminación sexista que reproduce la desigualdad.

Otro aspecto importante que es mencionado en la política es la percepción acerca de la inserción laboral de la persona a partir de los conocimientos y experiencias de vida. Estas percepciones influyen en una dinámica social; en la que, se reconocen las dificultades de las mujeres, comparando a los hombres para obtener un empleo, evidenciando una problemática social con respecto a la discriminación de género presente para el ingreso al mercado laboral; situación que invita a diferentes actores sociales a fomentar nuevo conocimiento para generar respuestas que favorezcan las exigencias de las mujeres en el acceso al trabajo formal; labor en que la disciplina de orientación interviene de manera holística,

acompañando a la persona desde el autoconocimiento, el conocimiento del medio y la toma de decisiones para crear un proyecto de vida.

Tomando en cuenta los diferentes datos, análisis y estadísticas anteriores que brindan una visión más amplia y actualizada acerca de la situación de inserción de la mujer en el país, surge la siguiente pregunta:

¿Cómo influyen los factores de la empleabilidad asociados a la inserción laboral de las mujeres adultas usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela según el enfoque interactivo de empleabilidad?

Propósitos de investigación

Propósito general

- Analizamos los factores de la empleabilidad asociados a la inserción laboral de las mujeres adultas de 25 a 35 años usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela desde el enfoque interactivo de empleabilidad.

Propósitos específicos

- Identificamos los factores individuales que prevalecen en la inserción laboral de las mujeres adultas de 25 a 35 años usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela.
- Reconocemos los factores circunstanciales de la población en estudio presentes en su inserción laboral.
- Determinamos los principales factores externos que predominan en la inserción laboral de la población en estudio.

Alcances

1. Resaltar la importancia de la creación de proyectos que acompañan los procesos de inserción laboral de mujeres mediante el desarrollo de habilidades para la construcción de un perfil empleable y competente.

2. Promover la investigación del impacto que ha ocasionado la Pandemia del COVID 19 en el mercado laboral y su impacto en la trayectoria laboral de la persona.
3. Da apertura para investigaciones futuras acerca de temas orientados al aporte de instituciones y programas de intermediación laboral en función del acompañamiento de mujeres en distintos contextos.

Límites

4. Esta investigación cualitativa se enfoca en una población de mujeres adultas de 25 a 35 años en busca de empleo usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela.
5. La información será tomada desde la experiencia de esta población en la búsqueda de empleo, desde su perspectiva. Por lo que la información no será generalizada.

Capítulo II

Marco Referencial

En este apartado se exponen conceptos y temas actuales del mercado laboral, que ha experimentado cambios sociales y tecnológicos reflejados en la eliminación de algunos puestos de trabajo y en la creación de nuevos perfiles laborales que se ajusten y respondan a las necesidades del medio.

Se desarrollará más ampliamente la temática de género y trabajo, en la cual se pretende plasmar la realidad y desigualdad que viven las mujeres en sus procesos de inserción laboral. Además, de destacar que existen políticas que han respaldado a esta población buscando defender sus derechos y la igualdad de oportunidades. La sociedad tiene una deuda histórica con las mujeres ya que, a lo largo de los años estas han asumido roles más tradicionales, como el cuidado del hogar o familiares, entre otras situaciones que se desarrollarán más adelante; ocasionando que, ante oportunidades de empleo, los procesos de toma de decisiones se vean afectados o deban inclinarse por un bien más colectivo que personal. Lo anterior tendrá una línea de desarrollo con el fin de analizar cómo en sus proyectos de vida y trayectorias laborales se ven reflejadas las consecuencias de una desigualdad.

Otro aspecto fundamental para esta investigación es la comprensión de la empleabilidad desde el Modelo Holístico propuesto por McQuaid y Lindsay (2005), el cual cumple con la caracterización del Enfoque Interactivo de Empleabilidad propuesto por Gazier (1998-2001), en el que se refieren a los factores individuales, externos y circunstanciales que interactúan en la inserción laboral. Esta visión de las personas autoras, permite comprender la inserción laboral como un aspecto dinámico en la vida de las personas, ya que no sólo influyen los aspectos laborales sino, los aspectos personales, familiares y sociales. Lo que permite analizar la realidad de muchas mujeres en este proceso con una visión más integral.

Por último, en este apartado se desarrolla el aporte que brinda la orientación laboral; la cual, proporciona herramientas que les permite a las personas desarrollar un perfil laboral que responda las demandas de un mercado laboral actual. Además, promueve que las

personas comprendan que la toma de decisiones es un proceso consciente que involucra análisis personal, análisis del medio e identificar recursos de apoyo como los medios de intermediación laboral.

El nuevo contexto laboral

La Industria 4.0, basada en la revolución digital, nace a inicios de este siglo y ha venido transformando las sociedades y la industria mundial, caracterizada por su rapidez y amplitud para ser difundida en el mundo en comparación a las anteriores revoluciones (Schwab, 2016). Esta cuarta revolución se da a conocer como “una transformación tecnológica y digital en los procesos de las industrias para así buscar una adaptación más eficiente y autónoma” (Silva-Atencio, Umaña-Ramírez, y Valverde-Porras, 2022, p.227).

A parte de los muchos beneficios y avances que la tecnología ha traído consigo en esta cuarta revolución industrial, existen muchos otros impactos que han generado en gran medida la desigualdad en las sociedades, por lo tanto, resulta de gran importancia que las personas tengan conocimiento acerca de lo que es y lo que conlleva el estar inmersos en la industria 4.0, para así ajustar su perfil laboral a las expectativas del medio y el generar más oportunidades en los nuevos puestos de trabajo. Situación que es presentada por Morgan (2020), el cual relata que la Industria 4.0

“se prevé que generará afectaciones en el empleo a gran escala y, si bien es cierto la tecnología ha ayudado a que ciertos puestos de trabajo desaparezcan, no se habían proyectado escenarios como los que se analizan en la actualidad” (p.22).

Como es mencionado anteriormente, la cuarta revolución industrial puede ser beneficiosa en muchos aspectos laborales, brindando diversas facilidades para realizar tareas y agilizar procesos, sin embargo, existe una gran cantidad de población que se ha visto afectada desde sus inicios, y no sólo por no poder contar con acceso a los beneficios, si no, que estar al margen del conocimiento de la misma, puede generar una desventaja social

importante para acceder a las nuevas oportunidades de empleo que se adaptan a las exigencias que trae consigo esta Era.

La cuarta revolución industrial expone un impacto económico y social en la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), como es mencionado por Castaño, Martín y Martínez (2015) citados por Castaño (2016)

Es desigual, porque no todas las personas, las empresas, los países consiguen beneficiarse en la misma medida” generando otras desigualdades, así como “brechas de conocimiento, habilidades y competencias que dificultan extraer el máximo resultado de las TIC y de Internet (p.3).

Como fue dicho por el autor, la industria 4.0 ha generado un impacto en las ofertas laborales para aquellas poblaciones que no han tomado en cuenta tener una formación permanente en temas de tecnología; en muchas ocasiones puede ser por el acceso a las mismas por cuestión de la desigualdad social que abre paso también en gran medida a la brecha de género, así como lo menciona Castaño (2016, p.5) “el impacto de la tecnología sobre el empleo se manifiesta de manera diferente entre mujeres y hombres debido a que la distribución del empleo por sectores y ocupaciones no es equitativa por sexo”. Lo que quiere decir que la sociedad le sigue otorgando ciertas oportunidades al sector femenino, condicionando sus habilidades y preferencias para obtener un empleo acorde a los requisitos de esta nueva industria laboral.

Por lo que Olarte (2017) citado por Cuesta (2023, p.12) define la brecha de género como “las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en relación con las diferencias de acceso a las infraestructuras de las tecnologías de la información y la comunicación” la persona autora expresa, además, que la misma está vinculada a la posición social, económica, laboral y cultural que pone en desventaja al grupo femenino en la sociedad. Considerando estas últimas características vinculadas a la brecha de género, se refleja la carga de muchas mujeres a las que se niegan o dificultan la oportunidad para superarse

académica y laboralmente; esto porque cuentan con responsabilidades del hogar y mantienen otras prioridades económicas que reducen los recursos que podrían estar destinados a ampliar su conocimiento; así que la actualización permanente no es una realidad para ellas.

La importancia de la Industria 4.0 en la actualidad tal y como lo mencionan las autoras Silva-Atencio et al. (2022) va con la interacción digital y físico, para aumentar la productividad y optimización de los procesos de las distintas industrias. Por lo que, es esencial como se mencionó anteriormente la adaptación a los nuevos retos que enfrenta aquella persona que se quiera integrar o quiera permanecer en el mercado. Román (2014) menciona que “por el lado de la oferta la propia dinámica del mercado de trabajo se concentró en la población con mayores niveles de calificación, incrementado la polarización del mercado laboral” (p.118) por ende, se puede analizar que la preparación, capacitación y acompañamientos serán clave en el desarrollo profesional debido al medio en que se desenvuelve la persona. Sin embargo, esta preparación no es validada en el campo laboral en igual medida para hombres y mujeres. Castaño (2016) lo explica en su investigación de la siguiente manera

Sin embargo, las mujeres han cambiado sus perfiles laborales mejorando sus niveles educativos en mayor medida que los hombres. (...) A pesar de esta mejor cualificación, las mujeres tienen una presencia muy inferior a la de los hombres en el conjunto del empleo relacionado con las TIC. (p. 5)

La situación que se plasma en los párrafos anteriores deja mucho que pensar acerca de la calidad de vida que podrían llegar a tener estas mujeres que por el contexto en el que viven, se les dificulta tener acceso a una educación superior en temas de mayor interés actual; y que, por la brecha de género y desigualdad social, este grupo se encuentre lejos de lo que se espera en esta *Era* digital que le asegure un futuro prometedor.

Además de esta brecha de género, existen otras circunstancias sanitarias a nivel mundial que influyen en el mercado laboral, Sousa citado por Vásquez et al., 2022 (p.82) explica que “el desarrollo histórico del siglo XXI permite afirmar que la recesión económica de la pasada década y la actual pandemia son dos caras de la misma moneda: un estado de

crisis permanente”. Lo que se considera un aspecto que es detonante del estado de crisis en el mercado, ya que se le suma el peso que trae una pandemia a los cambios tecnológicos y a las exigencias del mercado laboral, considerando que este hecho marcó un antes y después en las necesidades del contexto profesional y laboral.

Se puede reflexionar acerca de, cómo los procesos de búsqueda de empleo y preparación pueden generar incertidumbre en las personas que no se encuentran en una posición favorable dentro de la sociedad, ya que se verán poco a poco desplazadas en un mercado que busca habilidades, competencias y conocimientos de los que muchas mujeres se han privado por los diferentes tipos de brecha que el medio ha generado; por lo que sus procesos de inserción laboral se han desarrollado distinto al de los hombres.

Inserción laboral y género

La inserción laboral más allá de ser expuesta en este apartado como un simple concepto, busca plantearse como un aspecto dinámico, cambiante y que aborda múltiples realidades debido a la situación actual y cambiante del mercado de trabajo. De acuerdo con Benítez, Cortantese, Mazorra, Schachtel, y Schlessler (2011, p.125) mencionan que “la inserción laboral supone un esquema de inestabilidad permanente”, lo que significa que, la inserción laboral no va a depender de una única variable, si no, que siempre esta va a estar dependiendo de otras para que esta sea posible, por lo tanto, dado los cambios que puedan percibirse, esta no será estable todo el tiempo, lo que motiva a las personas a estar en constante cambio, actualización y agilidad para adaptarse al medio. Debido a este aspecto se debe señalar que la inserción laboral para ser comprendida debe ser analizada desde un enfoque multidisciplinar que aborde la integralidad de estos procesos; de esta forma para Martínez (2009, p.456) citando a Garrido y Requena (1997) menciona que “la perspectiva psicosocial parece la más atinada, ya que la interrelación de variables contextuales e individuales determinan el acceso al trabajo y las trayectorias laborales”.

Desde el concepto anterior es importante resaltar que esa inestabilidad que se plantea en el proceso de inserción laboral se relaciona con lo expuesto por Murillo (2018) el cual,

señala que “existe una preocupación sobre la incertidumbre en la que se encuentra inmersa la vida laboral, que lejos de disminuir, será la única constante del mercado laboral del futuro” (p.26). Por lo que se comprende la inserción laboral desde una perspectiva cambiante y dinámica como resultado del actual contexto.

Autores que contribuyen a esta comprensión del concepto anterior son Verdier y Vultur (2018), quienes consideran que la inserción laboral “se desarrolla en un periodo en el que se mezclan situaciones de búsqueda de empleo, de desempleo, de formación y de inactividad” (p.8). Considerando que la preparación y capacitación a nivel personal son un requisito para que las personas puedan desarrollar las habilidades necesarias para permanecer en este proceso de una manera más favorable.

Para Fournet (1993) en Guiliany, Durán, Parra y Martínez (2018) la inserción laboral no es un acontecimiento que se da de pronto de manera instantánea, al contrario, se considera un proceso más paulatino; continuando con la idea, estos autores concuerdan y explican que existen algunos aspectos que condicionan la inserción laboral como son: importancia que se le concede al trabajo, interés por trabajar, las ofertas de empleo, la edad, género, entre otras.

Según Martínez (2009), se debe tomar en cuenta que la inserción laboral es parte esencial de lo que compone la vida adulta, ya que permite cumplir tareas propias de esta etapa del desarrollo. Este mismo autor resalta algunas teorías sobre la inserción laboral que buscan una explicación acerca de la comprensión del acceso al empleo y el desarrollo de diferentes itinerarios laborales; algunas de estas son las siguientes:

El *Modelo Neoclásico* considera que los procesos de reclutamiento de recursos humanos dependen de la interacción entre la oferta y la demanda; de modo que, a mayor oferta sobre la demanda los empleadores ofrecen salarios reducidos y pueden entre sus requisitos buscar personal más cualificado. Este modelo considera al trabajo como una mercancía y se olvida de su carácter social, siendo necesario distinguir entre fuerza de trabajo y trabajo”. (Martínez, 2009, p. 457) Lo importante es considerar que las personas generan es fuerza de trabajo, la misma que puede utilizarse para distintos fines dentro de su área.

La *Teoría del Capital Humano* tiene su origen en este modelo neoclásico, la misma considera la educación como una inversión a la hora de proyectar el futuro de las personas ya que, “la educación determina sus salarios y su productividad, con repercusiones a nivel social e individual” (p.458) de modo que el grado educativo le garantiza a la persona una mejor calidad de vida y mayor oportunidad de crecimiento. Resalta los factores personales que afectan los procesos laborales, no toma en cuenta aquellos aspectos sociales que son parte influyente en el mercado de trabajo.

Para la *Teoría por los Puestos de Trabajo*, Martínez (2009) citando a Thurow (1983) menciona que “La experiencia laboral y la formación dotarán al individuo de recursos ocupacionales que le permitirán ser más competitivo (mejores credenciales) y acceder a mejores puestos de trabajo” (p.458) el mismo plantea que la competencia dentro del mercado debe ser por puestos de trabajo y no por motivos salariales ya que este último dependerá de la experiencia con la que cuenta la persona y del puesto mismo.

La Teoría del Mercado Dual de Trabajo planea que el mercado se encuentra dividido en segmentos: “el segmento primario está compuesto por puestos de trabajo, bien remunerados, estables, con posibilidades de promoción y equidad, el segmento secundario ofrece trabajos peor pagados, inestables y con pocas posibilidades de promoción” (Martínez, 2009. citando a Piore, 1983 p.460) las teorías anteriores destacan el aspecto educativo como clave para el proceso de la inserción laboral, mientras la población acceda a educación y capacitación así serán mejores las oportunidades dentro del mercado.

Las *Teorías de Base Individual (teorías cognitivas)* explican el desempeño de las personas en su inserción laboral y mencionan algunos teóricos como Vigotsky, Piaget, Bandura, Lacasa y García, entre otros, quienes destacan la influencia social en la conducta humana. Además, se entiende que “Este enfoque evolutivo considera que los individuos han de pasar por una serie de etapas (búsqueda, formación, rotación interna/externa) donde adquieren cualificaciones que los llevarán a la inserción laboral plena” (p.461).

Los métodos y teorías anteriores brindan una pequeña contribución teórica para comprender el dinamismo que existe en los procesos de inserción laboral, los cuales, no sólo dependen de un factor, sino, que se hacen presentes múltiples aspectos influyentes como la oferta, demanda, salarios, nivel educativo, capacidades, habilidades, expectativas, etc.

La inserción laboral es un proceso que conlleva tiempo y trabajo constante para la persona, en ella existen aspectos que deben tomarse en cuenta y que generan una dinámica en la búsqueda de empleo entre la persona y su contexto como anteriormente se ha expuesto. Es necesario mencionar, además, que el género es sin duda un aspecto que se debe considerar en la inserción laboral debido a las desigualdades que enfrentan las mujeres en sus procesos de búsqueda de empleo. Por lo que, para un análisis crítico y descriptivo de la realidad en este proceso es fundamental hablar de género (De la Mata y Salas, 2018).

Este autor menciona el interés por trabajar y buscar empleo, en la inserción laboral cada persona tiene la libertad de realizar su trayectoria laboral a partir de su propia toma de decisiones. Sin embargo, Viladot (2017) resalta que la población femenina suele posponer algunas oportunidades de empleo para dedicar más tiempo a sus familias estas decisiones pueden ser tomadas por dos aspectos: por un rol de cuidado establecido a un marido y la familia o ser una decisión tomada de forma libre.

Además, la búsqueda de un empleo enfrenta a su vez un contexto laboral que discrimina por su género como lo menciona Viladot (2017), “muchos ámbitos laborales están segregados de manera significativa, ya sea físicamente o en términos del tipo de trabajo” (p.81). Comprendiendo que a esta población le han afectado situaciones de rechazo por razón de género, lo que afecta su interés por buscar empleo, ya que afecta su autoestima y cómo se percibe así. De igual manera este mismo autor comenta que “Cuando una mujer es criticada puede considerar que esas críticas son ciertas y asumirlas como tales, ajustando su conducta a los estándares esperados por sus discriminadores.” (p.85) Entendiendo lo anterior, podemos asumir que estas situaciones siguen colocando a la mujer en una posición de desventaja, ya que además de la brecha de género en el ámbito laboral, la presión social ejerce más fuerza para que este grupo deba adaptarse a las necesidades que el medio quiere que ellas asuman, dejando de lado sus propias necesidades de desarrollo tanto personal como laboral; por lo que la libre toma de decisiones en el proceso de inserción laboral no siempre es como tal para las mujeres.

Del mismo modo, en cuanto a las ofertas de empleo, demandas, edad y género son aspectos que pueden analizarse desde la comprensión de que el mercado laboral tiene una

dinámica distinta para hombres que para mujeres. A esto se le conoce como la división sexual del trabajo; el cual es definido por Estermann (2021):

[...]se puede explicar por una relación social de dominación donde las mujeres son asignadas a las tareas domésticas y de cuidado por fuera de la esfera de la producción asalariada, mientras que los varones son quienes captan las funciones con fuerte valor social agregado (p.4).

El reconocimiento del trabajo de los hombres está por encima de las labores de las mujeres, creando una desvalorización del accionar laboral femenino. Ferguson (2020) menciona dos enfoques analíticos generales sobre el empleo desde una perspectiva feminista. El primero de ellos se centra en la división sexual del trabajo, donde se asigna a las mujeres la crianza y oficios domésticos al mismo tiempo que reconoce las tareas más productivas al sexo masculino. El segundo enfoque brinda una visión del control patriarcal en el trabajo femenino, sobre la contribución de este a la sociedad capitalista. Entendido el trabajo no como aporte moral si no en términos económicos.

Continuando con la discriminación laboral que experimenta esta población Dema, Estellés y Devece (2011) mencionan que la segregación laboral aborda las diferentes ocupacionales entre hombre y mujeres en las cuales “las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento”. (p.988) repercutiendo a nivel personal y social la figura de la mujer quien a partir de esto podría considerar que su aporte no es tan valioso para los demás. Lo cual, la coloca en constante vulnerabilidad dentro de los ámbitos laborales.

La desigualdad en el mercado laboral está muy marcada, lo que alarma para una sociedad en evolución, ya que marca un retroceso importante para el desarrollo personal y profesional de miles de mujeres sometidas a ajustarse a la norma patriarcal del mercado laboral. Pérez, Flores y Jiménez (2021) comentan que es una realidad que viven las mujeres hoy día, en la que, pese a su participación social, económica, política y cultural importante en los últimos años, la brecha de género sigue siendo una barrera para el acceso a puestos

representativos, con salarios no competitivos en relación con hombres de la misma jerarquía, considerando ser mujer como una desventaja laboral.

Acerca de este tema, González y Espina (2018, p.34) destacan que “la brecha de género aumenta con respecto a las tasas de empleo y de paro. Esto causa una menor independencia económica actual y futura de la mujer. Los avances y cambios del mercado del trabajo han afectado a nivel global a la población y es de carácter urgente que se analice cómo aún más, ha sido afectado este sector al considerarlo minoritario.

González y Espina (2018) citan a Cebrián y Moreno (2008) quienes exponen algunos puntos que han potenciado la empleabilidad en las mujeres, sin embargo, analizado la información se puede realizar un cuestionamiento de observar cómo sus datos podrían reflejar aspectos en los que esta población ha tenido que modificar y ajustar sus proyectos de vida con el fin de insertarse en el contexto laboral; un ejemplo de ello es mencionar como las mujeres “han disminuido su presencia en el mercado laboral, puesto que se prolongan los años de estudio” (p.13). Este dato es importante porque refleja dos puntos de vista: la amplia educación y preparación que estas mujeres deben tener para acceder a puestos favorables y ser competitivo en la demanda laboral, obteniendo más conocimientos gracias a su larga trayectoria educativa, por acceso a diferentes recursos, carreras, talleres, capacitaciones, entre otros, que prolonguen esta adecuada preparación; pero, es el caso de la minoría de las mujeres. El otro aspecto es la prolongación en los estudios debido a las exigencias de los roles que se les asigna como mujer en la sociedad y que complican que estas puedan enfocarse únicamente en sus estudios y, por el contrario, su tiempo, energía, economía, entre otros, deba dividirse en sus otras tareas ya asignadas por la sociedad. Igualmente, esta preparación se debe a la necesidad de prepararse para obtener un empleo en condiciones favorables.

Del mismo modo mencionan que “muchas mujeres deciden reducir el número de hijos para trabajar con una frecuencia mayor y alcanzar sus metas profesionales” (p.13) lo cual podrá analizarse en función de la responsabilidad que siente la mujer con respecto a la familia, sus cuidados y como lo consideran determinante en la decisión del éxito profesional. Lo anterior tiene vinculación a lo que refiere Murillo (2018) como dentro de los aspectos de la empleabilidad deben tomarse en cuenta el embarazo y la llegada de un miembro nuevo a

la familia ya que “no solo afecta a las dinámicas familiares si no también el aspecto laboral” (p.39).

En este mismo contexto aquellas mujeres que se desempeñan en puestos laborales y cuentan ya con una familia, muchas de ellas como jefas de hogar, brindan otro panorama por analizar como las labores de cuidado y limpieza. Salgado y Ferraris (2021) destacan que las mujeres al poseer una responsabilidad tan marcada en sus familias por los roles asignados han afectado las labores extra domésticas donde ya existía una segregación ocupacional y discriminación. Se podría plantear que para una empresa la disponibilidad de una mujer con hijos no es la misma a las que aún no tienen esa responsabilidad, por lo que es conveniente educar a las familias en la distribución equitativa de funciones y tareas.

De la misma forma Arcila y Gómez (2021) mencionan que

“(…) cuando se logra establecer un equilibrio entre el trabajo y la familia, hay unas implicaciones positivas que surgen por el aumento de la felicidad y la estabilidad emocional, que generan un aumento de bienestar, acompañado de emociones positivas en el entorno familiar y en el laboral” (p.16)

Lo anterior, resalta la importancia de las dinámicas familiares como aspecto que puede contribuir o bien afectar las trayectorias laborales de las mujeres en los hogares. Y como la colaboración de todos los miembros de la familia es un factor que contribuye a mantener un equilibrio emocional entre hogar y trabajo.

Obtener un empleo ha sido un tema de lucha constante para esta población, pero aquellas mujeres que logran acceder a una oportunidad laboral se encuentran en muchas ocasiones con una discriminación dentro de estos espacios, donde se pone en duda sus capacidades y habilidades por su género; Cebrián y Moreno (2018) explican esta situación de la siguiente forma:

El “*techo de cristal*” frena su acceso a puestos mejor retribuidos y de más responsabilidad y el “*suelo pegajoso*” las retiene en los puestos peor remunerados y de más baja cualificación, mostrando que siguen existiendo obstáculos sociales y culturales que impiden la igualdad laboral entre hombres y mujeres. (p.47)

Este fenómeno, provoca que las oportunidades de crecimiento en el ámbito laboral sean reducidas para las mujeres, quienes a pesar de sus esfuerzos se les dificulta ascender de puesto afectando su perfil laboral. A esta población se les otorgan responsabilidades que no se vinculan con su grado de preparación, mientras que hombres con su mismo grado académico desempeñan mayores responsabilidades a un salario más alto.

Esta situación es mencionada por Cebrián y Moreno (2018), los cuales expresan que “esta segregación por género es fuente de ineficacia y rigidez en el mercado laboral” (p.57), reconociendo que la poca participación de las mujeres es una debilidad presente en la sociedad. Mientras esta desigualdad exista, se seguirá perdiendo recurso valioso y capital humano que puede contribuir a las empresas y compañías.

Según De la Mata y Salas (2018) entre las barreras externas que impiden los procesos de inserción laboral de las mujeres están asociados en primer lugar a la resistencia de parte de los contratistas a la inclusión de las mujeres a sus equipos de trabajo. Por otra parte, no existe una valoración ni aprecio de la experiencia laboral que pueden aportar las mujeres al contexto debido a experiencias previas, además, de que existe incompatibilidad entre trabajo doméstico y el empleo formal debido a no recibir apoyo.

Empleabilidad

El término de *empleabilidad* se ha ido construyendo a lo largo del tiempo y, sin embargo, se siguen sosteniendo elementos que son claves para la conceptualización de este; su origen en los años 1980 como nos indica Campos (2003) proviene de palabra inglesa *Employability*, la cual es proveniente de la unión de las palabras *employ* (empleo) y *ability*

(habilidad) y que se traduce en el castellano como la “habilidad para obtener y conservar un empleo”. Así como este autor, muchos otros durante años han utilizado este concepto y lo han ido construyendo según sus interpretaciones en sus áreas de desempeño profesional, brindando diversos enfoques a este campo.

Hillage y Pollard (1998) desarrollan el término de una mejor manera explicando que *Employability is about being capable of getting and keeping fulfilling work. More comprehensively employability is the capability to move self-sufficiently within the labor market to realize potential through sustainable employment.* [La empleabilidad consiste en ser capaz de conseguir y mantener un trabajo satisfactorio. En términos más generales, la empleabilidad es la capacidad de moverse de forma autosuficiente en el mercado laboral para desarrollar su potencial a través de un empleo sostenible.] (p.2) Indicando que esta acción tiene que ver con la capacidad de obtener un empleo inicial, de mantener el mismo, obtener nuevos empleos y la calidad de dicho trabajo que se realice, por lo tanto, en este proceso se ve reflejado la esencia de la empleabilidad.

Considerando el término como tal, estos mismos autores Hillage y Pollard (1998) determinan otros factores que son inherentes al ser humano en cuanto se trata de la empleabilidad

For the individual, employability depends on the knowledge, skills and attitudes they possess, the way they use those assets and present them to employers and the context (e.g. personal circumstances and labor market environment) within which they seek work. [Para el individuo, la empleabilidad depende de los conocimientos, habilidades y actitudes que poseen, la forma en que utilizan esos activos y los presentan a los empleadores y el contexto (por ejemplo, circunstancias personales y entorno del mercado laboral) en el que buscan trabajar.] (p. 2)

Las características de los factores mencionados anteriormente por Hillage y Pollard (1998) son muy relevantes, ya que refuerza en gran medida el enfoque que respalda esta investigación. Lindsay et al. (2003) citada en McQuaid y Lindsay (2005, p, 206) argumenta que la empleabilidad debe entenderse como un derivado de características individuales y circunstanciales, que influyen en la capacidad del individuo para conseguir un trabajo. HM

Treasury (1997) en McQuaid y Lindsay (2005), menciona que otras posturas como el gobierno del Reino Unido también hace referencia al término de empleabilidad, definiéndolo como

Employability means the development of skills and adaptable workforces in which all those capable of work are encouraged to develop the skills, knowledge, technology and adaptability to enable them to enter and remain in employment throughout their working lives [Por empleabilidad se entiende el desarrollo de competencias y de una mano de obra adaptable en la que se aliente a todas las personas capaces de trabajar a desarrollar las competencias, los conocimientos, la tecnología y la adaptabilidad que les permitan acceder a un empleo y permanecer en él a lo largo de toda su vida laboral..] (p. 199)

En su investigación sobre la empleabilidad de las mujeres, Corzo (2017) comenta que la empleabilidad responde a la sostenibilidad y permanencia prolongada en un empleo para mejorar la calidad de vida económica y social, también supone las habilidades y las demandas de puestos. Reforzando así las capacidades y competencias que esta población puede ofrecer en trabajos no tradicionales en el tiempo que permanecen activas en el ámbito laboral y les permitan ir alcanzando una mayor experiencia como lo menciona en la investigación.

En los párrafos anteriores se da a entender la empleabilidad y lo que se espera que el sujeto cumpla a través de este lapso; pero las exigencias de sostenibilidad y permanencia prolongada en puestos de trabajo, desarrollo de competencias, adaptabilidad tecnológica, entre otros requisitos mencionados, se evidenciaron en apartados previos, que muchas de estas exigencias no son parte de la realidad del grupo femenino. Para muchas mujeres el tener acceso a todos estos requisitos para ser un ente competitivo en el sector laboral, no es viable; esto porque en su gran mayoría, cargan con el trabajo de mantener un hogar, la crianza de los hijos, el cuidado de familiares, el llevar sustento al hogar, etc. Lo que significa que los recursos que la mujer tiene para crecer y desarrollarse laboralmente no pueden ser invertidos únicamente en su preparación educativa para la obtención de conocimiento y habilidades; el tiempo que una jornada laboral completa demanda, no es accesible para

atender las necesidades que el hogar le exige y además, la vitalidad y energía para rendir laboralmente se divide con la energía que se le solicita para la crianza esperada por la sociedad. Por lo que permanecer en un empleo que le brinde una mejor calidad de vida con los beneficios deseados, es todo un reto para las mujeres.

Continuando con la idea anterior, Casali, Ríos, Teixeira y Cortella (1997), citados por Rentería (2008, p.83) comprenden la empleabilidad como

“una construcción social evolutiva y dinámica y no una atribución aislada y exclusiva de los individuos [para comprender la permanencia o no permanencia de las personas en el mercado laboral], esa construcción emerge íntimamente ligada a otros requisitos cada vez más exigidos: la calidad de vida y del trabajo como derechos sustantivos”.

Asimismo, Weinert, Bollerot, Pineschi-Gapanne y Walwei (2001, p.4) citados por este mismo autor, mencionan que la empleabilidad también es entendida como la “capacidad de un individuo para obtener un empleo, teniendo en cuenta la interacción entre sus características personales y el mercado de trabajo.” (p.85). Por lo que se entiende que la empleabilidad no es un asunto aislado, sino, una interacción entre el sujeto, el medio y las circunstancias que se presentan para que esta sea posible.

Por otro lado, tenemos a los autores Riquelme-Brevis, Rivas-Burgos y Riquelme-Brevis (2018, p.6) quienes brindan su perspectiva acerca de la empleabilidad, refiriéndose a ella como el conjunto de capacidades y habilidades de las personas empleables para el desarrollo integral, que además, es influenciado por las posibilidades educativas, sociales y económicas ya que estas marcarán las diversas desigualdades que enfrentarán los sujetos que desean ser parte de la fuerza de trabajo; así también como lo señala el enfoque en el que se basa esta investigación.

Considerando la teoría de los autores mencionados, la empleabilidad comprende las posibilidades sociales, personales y eventuales de las personas para el ingreso y la permanencia en el campo laboral. Asumiendo la postura de Lindsay et al. (2003) y de

Riquelme-Brevis et al. (2018) quienes concuerdan que la empleabilidad no es únicamente un aspecto individual, sino que se ve influenciado por el medio y las oportunidades presentadas, creando una dinámica para que el ingreso al campo laboral sea posible para la persona.

Enfoques de Empleabilidad

La empleabilidad ha sido un tema muy investigado, y se han brindado diversos enfoques y perspectivas teóricas, autores como García y Gutiérrez (1996, p.276) aportan información valiosa e importante relacionada al tema de la empleabilidad, a partir del *Enfoque económico convencional*, se explica las regularidades que conforman las carreras laborales y las diferencias de logros o resultados de las mismas; se habla de una inversión en recursos de capital humano con características de productividad principalmente en educación y formación para el empleo, esperando que estas superen los costos, además, se menciona que “consigue la movilidad laboral como el resultado de los recursos y esfuerzos individuales en un marco de competencia (...), ignora totalmente la existencia de algo que pueda llamarse estructuras de los mercados de trabajo”.

Otro aporte valioso por parte de estos autores es el *Enfoque estructural*, el cual intenta explicar las carreras laborales como procesos condicionados y dirigidos por fuerzas estructurales de diversa clase, estas se componen en tres especificaciones, las trayectorias que corresponden a los segmentos del mercado de trabajo, la teoría de la competencia y la imagen de carreras laborales en forma de colas y las variantes societales e institucionales que se encuentran presentes en algunos estudios comparativos de países.

Por otro lado, Gazier (2001) citado por McQuaid y Lindsay (2005) y por Jimenez (2022), propone diversas perspectivas de la empleabilidad, las cuales identifican situaciones específicas que conllevan este proceso según su evolución, una de ellas llamada *Perspectiva dicotómica*: la cual distingue a las personas en polos opuestos como los empleables y los no empleables según su disposición y capacidades.

- *Perspectiva dicotómica*: la cual distingue a las personas en polos opuestos como los empleables y los no empleables según su disposición y capacidades.
- *Perspectiva socio-médica*: abarca las capacidades laborales existentes de las personas social, física o mentalmente desfavorecidas y los requisitos laborales del empleo.
- *Perspectiva de política de recursos humanos*: la cual se extiende a otros grupos en desventaja y, además, se analizan las características de las personas y los requisitos de contratación, para así adaptar ambos y que la persona sea empleable.
- *Perspectiva de flujo*: se enfoca en la rapidez para encontrar trabajo en las personas desempleadas.
- *Perspectiva de la dinámica del mercado de trabajo*: centrada en los resultados del mercado según los días laborados, horas trabajadas, salarios, y las intervenciones políticas.
- *Perspectiva de iniciativa personal*: la cual se centra en el éxito de la carrera profesional de la persona por su desarrollo de competencias y la flexibilidad para cambiar de empleo cuando sea requerido.
- ***Perspectiva interactiva***: la cual hace hincapié en la relatividad de la empleabilidad según el individuo y las oportunidades, instituciones y normas que rigen el mercado de trabajo.

Por lo tanto, para el análisis de esta investigación según la metodología propuesta, se considera que el Enfoque Holístico propuesto por McQuaid y Lindsay (2005) inspirado en la perspectiva interactiva de Gazier (2001), el cual se desenlaza desde un punto de vista holístico e interactivo por el impacto tanto de factores individuales, circunstanciales y externos, que serán explicados más adelante y que pueden influir de gran manera en la inserción al mercado de trabajo actual; comentan que algunos analistas de políticas y mercado laboral se encuentran interesados en comprender el empleo de una manera holística, en la que se pretende observar con una mirada realista factores específicos que afectan a las personas en la travesía del mercado laboral.

Por lo anterior, del mismo modo McQuaid y Lindsay (2005, p.206-207) dan a entender que es posible que una persona no pueda conseguir un empleo debido a factores personales o circunstanciales como lo mencionan en el escrito “*a person may not be able to get or take a job due to: personal factors such as a lack of suitable skills; and/or the lack of*

institutional infrastructure such as suitable childcare or transport in their area; and/or labour demand factors involving employer preferences (such as only shift work being available, or discrimination).” [es posible que una persona no pueda conseguir o aceptar un empleo debido a factores personales, como la falta de cualificaciones adecuadas, o a la falta de infraestructuras institucionales, como guarderías o medios de transporte adecuados en su zona, o a factores de demanda de mano de obra relacionados con las preferencias de los empleadores (como la disponibilidad de trabajo por turnos o la discriminación)].

McQuaid y Lindsay (2005) en este ejemplo terminan con la idea de que ambos factores tanto separados como en conjunto, pueden afectar significativamente la empleabilidad de un sujeto para conseguir un empleo o cambiar a otro que se adecúe más a sus necesidades; por lo tanto, este enfoque considera importante realizar el estudio de cuáles son aquellos factores que pueden afectar el proceso de inserción laboral de las personas. La tabla 1 que se presenta a continuación, elaborada por Jiménez (2018) brinda una traducción de la propuesta multidimensional de la empleabilidad de McQuaid y Lindsay (2005, p.209-210), la cual especifica lo que conlleva cada factor.

Tabla 1

Un marco de la empleabilidad (con ejemplos).

Factores individuales	Circunstancias personales	Factores externos
<p>1.Habilidades de empleabilidad y atributos</p> <p>a) <i>Atributos esenciales. Habilidades sociales básicas:</i> honestidad e integridad; presentación personal de base; fiabilidad; voluntad de trabajar; comprensión de la acción y las consecuencias; actitud positiva para trabajar; responsabilidad; autodisciplina.</p> <p>b) <i>Competencias personales:</i></p>	<p>1. Circunstancias del hogar</p> <p>Responsabilidades de familiares directos, el cuidado de los niños, los parientes ancianos, etc. Otras responsabilidades de cuidado de la familia y los compromisos financieros a los niños u otros miembros de la familia fuera de la casa de la persona; compromisos emocionales y / o de tiempo a los miembros de la familia u otras personas de otras</p>	<p>1. Los factores de demanda</p> <p>a) <i>Factores del mercado de trabajo:</i> El nivel de la demanda local y regional u otro; naturaleza y cambios (niveles requeridos de habilidad; estructura ocupacional de las vacantes; sectores donde se concentra la demanda) locales y la demanda regional; ubicación, centralidad / lejanía de los mercados de trabajo locales en relación con los centros de</p>

Proactividad; diligencia; la automotivación; Juicio; iniciativa; asertividad; confianza; actuar de forma autónoma.

c) *Competencias básicas transferibles:*

Prosa y documento de la alfabetización; escritura; aritmética; presentación verbal.

d) *Competencias clave transferibles:*

Razonamiento; resolución de problemas; capacidad de adaptación; gestión de los procesos de trabajo; trabajo en equipo; tarea personal y la gestión del tiempo; movilidad funcional; habilidades básicas en TIC; habilidades básicas de comunicación interpersonal; servicio al cliente; habilidades emocionales y estéticas.

e) *Competencias transferibles de alto nivel:*

Trabajo en equipo; pensamiento empresarial; conciencia comercial; aprendizaje continuo; la visión; competencias específicas del trabajo; competencias empresariales.

f) *Cualificaciones:*

Títulos académicos y profesionales formales; cualificaciones específicas del trabajo.

circunstancias del hogar la capacidad de acceder a una vivienda segura, segura, asequible y apropiado.

2. Cultura laboral

La existencia de una cultura en la que el trabajo es fomentar y apoyar en la familia, entre los compañeros u otras relaciones personales y la comunidad en general.

3. El acceso a los recursos

a) *Acceso al transporte:*

El acceso a la propiedad o el transporte privado de fácil acceso; capacidad de caminar distancias adecuadas.

b) *Acceso a capital financiero:*

nivel de ingresos del hogar; alcance y la duración de cualquier dificultad financiera; acceso a fuentes formales e informales de apoyo financiero; la gestión de los ingresos y la deuda.

c) *El acceso al capital social:*

El acceso a las redes de apoyo personal y familiar; acceso a redes de apoyo formales e informales de la comunidad; número, alcance y estado de los contactos de redes sociales informales.

la industria / empleo; nivel de competencia por puestos de trabajo; acciones de los competidores de los empresarios; cambios en las preferencias de los clientes, etc.

b) *Los factores macroeconómicos:*

La estabilidad macroeconómica; mediano y confianza de las empresas a largo plazo; nivel y la naturaleza de la demanda de mano de obra dentro de la economía de las características de desocupación nacional de remuneración; condiciones de trabajo; las horas de trabajo y la prevalencia del trabajo por turnos; oportunidades para la progresión; extensión de tiempo parcial, el trabajo temporal y casual; disponibilidad de las posiciones de nivel de entrada.

c) *Factores de contratación:*

Procedimientos de contratación y de selección formales de los empleadores; preferencias generales de selección de los empleadores (por ejemplo, para la experiencia reciente); canales de búsqueda de los empleadores (métodos de búsqueda de personal en la contratación); discriminación (por ejemplo, sobre la base de

g) *Base de conocimiento de trabajo:*

Experiencia laboral; competencias laborales generales y aptitudes personales; competencias transferibles, comúnmente valorada (como conducir); habilidades específicas en el trabajo.

h) *Vinculación al mercado de trabajo:*

Actual la duración del desempleo / empleo; número y duración de los períodos de desempleo / inactividad; "Equilibrio" de la historia del trabajo.

2. Características demográficas

Edad; género; etc.

3. Salud y bienestar

a) *Salud:* salud física actual; salud mental actual; historial médico; bienestar psicológico.

b) *Discapacidad:* naturaleza y alcance de: discapacidad física; discapacidad mental; discapacidad de aprendizaje.

4. Búsqueda de empleo

El uso eficaz de los recursos de los servicios de búsqueda / formales de información (incluyendo las TIC); conocimiento y el uso eficaz de las redes sociales informales; capacidad para

la edad, el género, la raza, el área de residencia, la discapacidad, la duración del desempleo); forma y grado de utilización de los empleadores de las redes informales; exigiendo únicas calificaciones o credenciales apropiadas.

2. Activación de los factores de apoyo

a) *Factores de política de empleo*

Accesibilidad de los servicios públicos y la tecnología de coincidencia de trabajo (tales como la búsqueda de trabajo/asesoramiento); la penetración de los servicios públicos (por ejemplo, el uso y la credibilidad entre los solicitantes de los empleadores/empleo); incentivos dentro del sistema de beneficios fiscales; existencia de «asistencia social al trabajo/activación y presión para aceptar puestos de trabajo; accesibilidad y limitaciones en materia de formación; alcance de las políticas de desarrollo local/regional; medidas para facilitar la transición escuela-trabajo y examinar los problemas de empleabilidad en la escuela y la universidad

completar las formas CV / aplicación; competencias / presentación de la entrevista; acceso a las referencias; la conciencia de las fortalezas y debilidades; el conocimiento de la ubicación y el tipo de oportunidades en el mercado laboral; enfoque realista de trabajo dirigido.

5. **Adaptabilidad y movilidad**

Movilidad geográfica; la flexibilidad salarial y el salario de reserva; flexibilidad laboral (horas de trabajo, ocupaciones, sectores)

Nota: Tomada de Jiménez (2018, p. 49-53)

Otro aspecto importante que se toma en cuenta en este enfoque y que se relaciona con el tema de investigación es cuando McQuaid y Lindsay (2005) comentan sobre las desventajas que tienen ciertos grupos sociales y por lo tanto existe una desigualdad en oportunidades de crecimiento laboral, explican que *“To elaborate one example, if employers in an area practise discrimination (based, for instance, on area of residence, gender, ethnicity or age), then a person who may have all the required employability skills and attributes will still not get employment if they belong to the discriminated group. [si los empleadores en un área practican la discriminación (basado, por ejemplo, en el área de residencia, género, etnia o edad), y hay una persona que puede tener todas las habilidades y atributos de empleabilidad requeridas, no se empleará si esta pertenece a los grupos discriminados.]”* (p.207)

Para una mayor comprensión del enfoque, McQuaid y Lindsay (2005, p.207) explican la dinámica en la que consiste el mismo, mencionan que *“The focus of such analyses is on ‘interactive’ employability in its truest sense—the dynamic interaction of individual attributes, personal circumstances, labour market conditions and other ‘context’ factors. [El foco de tales análisis es 'interactivo' empleabilidad en su sentido más verdadero:*

la dinámica de interacción de atributos individuales, personal circunstancial, condiciones del mercado laboral y otros factores de "contexto"]” Los factores anteriormente mencionados son descritos por estos mismos autores, indican que los factores individuales tienen que ver con las habilidades de empleabilidad y atributos, características demográficas, salud y bienestar, búsqueda de trabajo, adaptabilidad y movilidad; con respecto a los factores circunstanciales, comentan que tienen vinculación con circunstancias del hogar, cultura del trabajo y acceso a recursos; los factores externos se relacionan con los factores de demanda y factores de apoyo habilitantes; tener claridad acerca de estos aspectos que son relevantes en el enfoque nos dará mayor capacidad de comprensión y así lograr realizar el análisis esperado. Para una mayor comprensión del enfoque y los factores mencionados anteriormente se presenta la siguiente figura 1 elaborada por Jiménez (2022), en la cual se ejemplifica la Perspectiva sistémica de la empleabilidad, según McQuaid y Lindsay (2005).

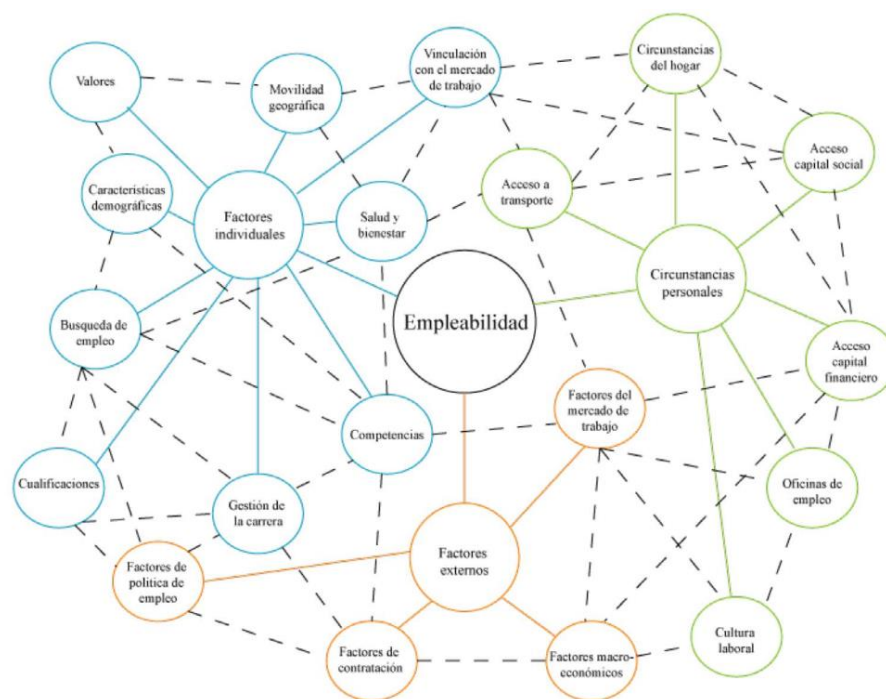


Figura 2. Perspectiva sistémica de la empleabilidad. Tomado de Jiménez (2022)

Orientación Laboral

Siendo el trabajo un aspecto fundamental en la vida de las personas, la inserción laboral es un tema de relevancia en la actualidad, este proceso necesita de un

acompañamiento por parte de profesionales que brinden espacios donde las personas puedan reconocer los recursos personales y sociales que le permitan acceder y mantener un empleo. La disciplina de Orientación cuenta con las bases científicas y metodológicas para la intervención en estos procesos que buscan el bienestar de la persona. Es importante destacar que su intervención según Mata y Wohl (2019):

Específicamente, desde la perspectiva del ámbito laboral, desarrolla procesos que facilitan la organización de las metas que se plantean las personas al momento de tratar de insertarse en el mercado de trabajo con fines de alcanzar la autorrealización personal y laboral. (p.57)

Lo anterior permite que se visualice la forma de intervención que tiene esta disciplina y su contribución a la autorrealización de cada persona. Respectivamente en este ámbito se refiere a la Orientación Laboral, la cual es definida por Murillo (2016) como un “proceso de ayuda y acompañamiento a lo largo de la vida laboral, que permite a las personas potenciar habilidades y competencias para el desarrollo de la carrera, así como generar y aprovechar las oportunidades laborales que ofrece el medio” (p. 103).

En este acompañamiento que brinda la disciplina se resalta la importancia de visualizar la toma de decisiones como un proceso que atraviesa cada persona, compuesto de pasos necesarios para conseguir los objetivos planteados. Según López (2004), expone que en el momento de tomar decisiones la persona realiza un análisis de la información que tiene como recurso, mostrando que debe ser un proceso consciente y responsable. El papel de la persona profesional en orientación es necesario en el proceso de inserción laboral, esto porque en muchas ocasiones las personas no logran manipular toda aquella información y habilidades que poseen para hacer una adecuada elección de las decisiones que le puedan beneficiar más según la realidad de vida actual y las oportunidades laborales que el medio ofrezca.

Continuando con lo anterior, Rivas (1988, p.51) menciona que “la Decisión Vocacional madura se caracteriza por el realismo, la flexibilidad, el libre compromiso y congruencia”. Este mismo autor expone que el *realismo* es una valoración de la situación,

sus riesgos y recursos. Por otro lado, la *flexibilidad* es la aceptación de la persona acerca de sus propias limitaciones y aquellas áreas que están fortalecidas frente a las exigencias laborales.

El libre compromiso menciona la responsabilidad de accionar que tiene la persona para conseguir las metas y el último es la congruencia de los indicadores, este es disponer de la información pertinente, los recursos personales y los indicadores del ambiente que permite la toma de decisiones. Por lo tanto, se continúa reconociendo que este proceso de inserción laboral se debe analizar de forma dinámica, considerando los aspectos personales y del medio; el acompañamiento de un profesional en orientación que consigue analizar de una forma holística el proceso que la persona va obteniendo, guía a la misma a obtener resultados óptimos en su búsqueda de inserción laboral.

Esto es indispensable, considerando que el mercado laboral está en constante cambio lo que ocasiona incertidumbre en los procesos laborales, por lo que se deben plantear metas desde la realidad de las situaciones y oportunidades actuales. En cuanto a la flexibilidad debe ser un aspecto bien claro para las personas pues no es flexibilidad en cuanto a las garantías que puedan ofrecer en los empleos que garanticen seguridad y estabilidad si no en las distintas habilidades que hay que desarrollar para mantenerse competente y elegible.

Brindar herramientas que faciliten estos procesos de toma de decisiones es parte del quehacer de la persona profesional en orientación, el mismo “debe procurar acompañar a las personas en la construcción o en la asimilación del contexto de incertidumbre en la que se encuentran” (Murillo, 2016, p.129) cabe resaltar que estos procesos son responsabilidad de la persona orientada, ya que se reconoce su autonomía en la toma de decisiones, ya mencionada y el establecimiento de metas. Es importante que previo a esto, se realizará un análisis de contexto donde se conozca las ofertas y demandas de las empresas actuales para una toma de decisiones que atienda a la realidad laboral del país.

Además del reconocimiento de las oportunidades laborales que se encuentran a su alcance y busque su autorrealización personal y social (Echeverría, et al. 2008). El empleo, como se desarrolló antes, encierra un aporte a la economía de las personas, pero va más allá, es una necesidad social y personal, que para los profesionales en orientación es fundamental considerar su parte a la integralidad de la persona.

Actualmente, por los cambios de mercado y los nuevos ajustes tecnológicos acompañados de la industria 4.0, es clave que las personas desarrollen habilidades que fortalezcan su empleabilidad y les brinden las herramientas necesarias para construir y mantener un perfil laboral según las demandas del contexto y acceder a mayores oportunidades. Jiménez (2022) menciona la adaptación y flexibilidad que requieren estos procesos

“su vida laboral transcurre en entornos altamente complejos; por lo que la gestión de los procesos de cambio serán permanentes, en el que la resistencia, la incertidumbre, el aprendizaje y la adaptación son parte de inherente” (p.26)

A pesar de los múltiples retos en la búsqueda del trabajo en un medio laboral tan competitivo, los profesionales en Orientación comprenden que todas las personas pueden aprender nuevas habilidades, hábitos, desarrollar competencias que les permitirán mantenerse en la fuerza de trabajo. Es esta posibilidad de aprender lo que tienen que potenciar y dar a conocer los profesionales que acompañen este proceso, de esta forma se podrían disminuir los sentimientos de incertidumbre o miedo que pueden existir frente al gran mercado de trabajo brindándole a la persona la seguridad de creer en la capacidad que posee para enfrentar los cambios que existen en este proceso de inserción laboral, aprender y adaptarse.

Además de lo anterior, se debe tomar en cuenta que los cambios no solo dejan en evidencia lo rápido que avanza el mundo, también como menciona Romero-Rodríguez, Moreno-Morilla, y Mateos-Blanco (2022) las injusticias y las divisiones sociales en este momento a nivel global están en crecimiento, aumentado a su vez la brecha social, la desigualdad. También se ve un aumento en las dificultades para acceder a empleos dignos, y remunerados correctamente. A esto le podemos agregar los efectos colaterales de una pandemia que no solo afectó la salud de las personas, sino, su economía, estabilidad emocional y estas consecuencias a mayor medida a la población con recursos más limitados.

Por lo anterior es primordial que, como mencionan los autores anteriores se deba “situar la justicia social en el centro de las preocupaciones de la orientación y la educación lo cual supone una toma de conciencia crítica y política” (p.10) lo mismo conlleva un auténtico conocimiento del medio por parte de estos profesionales y un compromiso para acompañar con aquellos grupos en desventaja a nivel social, uno de ellos, las mujeres por las discriminaciones que vienen en todos los ámbitos de su vida.

Debido a esto es necesario programas y metodologías propias de la orientación laboral que están acordes a las necesidades de las mujeres ya que son una población que presenta mayores dificultades en la inserción laboral (Cañizal, 1995) y muestran una necesidad de potenciar habilidades que contribuyan a su trayectoria laboral y puedan en alguna medida luchar y resistir contra las desigualdades que deben enfrentar por motivo a las obligaciones asignadas a su sexo en las cuales el empleo no es socialmente impuesto.

Además, agregan De la Mata y Salas (2018) que esta población se ve afectada por la falta de confianza en sí mismas, la culpabilidad del abandono del hogar y las tareas que este implica, así como la dificultad para identificar apoyos y recursos en el medio. Las exigencias a las que están expuestas las mujeres alrededor de la familia y los cuidados de esta, tienen un impacto a nivel personal y en la percepción de sí mismas, el trabajo no solo contribuye en la economía también permite fortalecer habilidades, crecimiento personal, desarrollo de autonomía y empoderamiento por lo cual, esta población se ve excluida de esto por lo que recibir un apoyo y asesoramiento es un recurso importante para ir alcanzando un crecimiento personal.

La orientación desde su desarrollo se ha encargado de acompañar procesos, hay distintos enfoques los cuales se ajustan a la etapa del desarrollo y al cumplimiento de las tareas propias de esta. Enriques (2007) menciona que “la complejidad de los actuales retos impone pensar (pensar global, pensar organizacional y pensar individual) en la conceptualización de la teoría y de la investigación como soportes basilares de la intervención” (p.95) resaltando que la teoría es un eje central del profesional a cargo el cual, debe tener en intervenciones la claridad del cómo proceder según cada una y las necesidades de las personas para un ajuste más individualizado. Algunos de los enfoques que dirigen procesos según Enriques (2007) son los siguientes:

Tabla 2

Enfoques de Intervención

Enfoques	Teoría-Modelo	Aportes
Enfoques del Rasgo-factor	Teorías del ajuste al trabajo. Teoría de la personalidad vocacional. Teoría de los ambientes de trabajo.	En este enfoque “destacan la interacción recíproca entre las características individuales y las del ambiente, es decir, el individuo modela el ambiente y, a su vez, el ambiente modela el individuo (Swanson, 1996 citado por Enriques 2007, p.83)
Enfoques dinámicos	Modelo psicodinámico.	Este enfoque se destaca en apoyar a las personas en identificar sus oportunidades vocacionales que son relativamente deseables a nivel personal y social, contribuir en su desarrollo en la etapa de vida personal y laboral. Además “visualizan el sujeto como reactivo a impulsos, necesidades y motivos” (p.88)

Nota: Elaboración propia a partir de los enfoques de intervención según Enriques (2007).

Los anteriores dos enfoques, cada uno con sus respectivos modelos o teorías, se ajustan a la visión de entender los procesos de inserción y elección como un aspecto multifactorial, no sólo dependen las de habilidades o actitudes de las personas. Es fundamental comprender que el contexto laboral, demandas del medio, oportunidades, industria 4.0 influyen en las distintas áreas de la vida y en la toma de decisiones de cada persona en el mundo actual. En los procesos de orientación vocacional y laboral se busca que la persona desarrolle un conocimiento del medio y de sí mismo para acceder a un empleo que le proporcione satisfacción personal, social y laboral.

Los cambios en el actual mercado de trabajo resaltan la necesidad de contar con servicios de orientación y asesoramiento De León (2017) para capacitar en habilidades y aptitudes que les permitan mantenerse dentro de la fuerza de trabajo y movilizarse en él. Este apoyo brindado permite reducir los efectos que puede ocasionar enfrentarse a un contexto laboral en medio de la incertidumbre al brindarle un acompañamiento especializado y según las necesidades. Este mismo autor señala que esta profesión debe

apoyar a los colectivos más vulnerables. Las mujeres enfrentan desafíos propios de esos cambios en la industria y de la desigualdad social que sufren por lo que este seguimiento de orientadores puede potenciar su desarrollo personal y social al brindar recursos necesarios para guiar trayectorias laborales con éxito.

Intermediación Laboral

En las dinámicas del mercado de trabajo y sus retos a los nuevos cambios tecnológicos, se muestra la necesidad de apoyar los proyectos laborales y vocacionales. A esto, contribuyen los servicios de intermediación laboral que acompañan a las personas y empresas que lo requieran. Lo anterior, con el fin de obtener un *empleo*, disminuir el *subempleo* y el *desempleo* acercando a las personas a oportunidades laborales más gratificantes y promoviendo un desarrollo personal, social entre otros fines. Por ende, es importante que haya claridad en dichos conceptos que son parte de la empleabilidad e inserción laboral.

Empleo

El empleo según Rojas (2019), es un “medio de subsistencia que permiten a las personas escapar de la pobreza e incrementar su nivel de vida” (p.16) de esta forma obtienen un ingreso satisfactorio a nivel personal, familiar y social para cubrir sus necesidades. Se pueden encontrar empleos formales e informales, el primero de ellos se caracteriza por las personas que laboran y tienen una vinculación con el lugar de trabajo y reciben garantías; el segundo se reduce únicamente al pago de los servicios prestados. (Enríquez, 2015; citado por Cartagena, 2022). Ambos tienen la característica de ser satisfactorios para las personas ya que eligen libremente laborar en los puestos de trabajo con las condiciones establecidas.

Los procesos de inserción laboral buscan que las personas se preparen para obtener un empleo, por la seguridad que este brinda a los distintos ámbitos de la persona, el cual, tiene más posibilidades de movilización en puestos y sitios de trabajo que promueven a su

vez, el crecimiento profesional. Lo anterior permite que las personas obtengan más experiencia en el medio en que se desempeñan lo que les facilita mantener un perfil laboral competente en el mercado.

Subempleo

Según Rivadeneira, Sandoval, Zambonino, Albán y Garcés (2018) este medio de trabajo se caracteriza porque sus condiciones de empleo no son las más adecuadas, entre la principal característica es recibir un salario inferior al que debería de recibir la persona trabajadora por sus funciones. Además, es común que los profesionales se desempeñen en sitios que no son parte de su especialidad solo procuran mantenerse dentro de la fuerza de trabajo. (Cartagena, 2022).

Hay dos tipos de subempleo que pueden presentarse: con jornada parcial de trabajo, que refleja la insuficiencia de trabajo por realizar en una jornada completa; y el subempleo invisible, que tiene su nombre debido a que los ingresos recibidos son bajos. (Rojas, 2019). Esta condición de empleo dificulta llegar a una satisfacción personal y profesional pues la persona busca cubrir al mínimo sus necesidades más esenciales con un puesto laboral que no brinda las oportunidades para hacerlo. Sentimientos de insuficiencia, incapacidad e impotencia pueden hacerse presentes al tener un subempleo ya que el deseo de superación y estabilidad no puede ser alcanzado.

Cartagena (2022) citando a Barboza (2005) destacan que las mujeres se encuentran en desventaja con respecto a los hombres, lo cual influye en la incorporación de esta población al mercado laboral ya que deben anteponer el tema laboral y desarrollo personal por la familia y crianza de los hijos. Además, esta situación puede inclinar más al subempleo por colaborar con un pequeño ingreso a las familias, aunque sus condiciones no sean las mejores. En estos casos, la prioridad de cubrir las necesidades es por lo que esta población experimenta los salarios más bajos, carecen garantías laborales, entre otras desventajas.

Desempleo

El desempleo es un aspecto que puede definirse de distintas formas, más aún se pueden destacar las repercusiones que esta tiene a nivel social, familiar y personal. García, y Vizuite (2020) citado por Cartagena (2022) indican que el desempleo se convierte en un factor de riesgo para las personas ya que son causantes de la pobreza y exclusión social. Esto se produce porque no se tiene acceso a recursos para atender las necesidades básicas como de alimentación, vivienda, transporte, y menos aún el de recreación.

El desempleo es uno de los problemas más graves que puede presentar un país, y esto no solo es referente al ámbito económico va más allá, es importante analizar en igual medida el impacto social y personal. (Rojas 2019) ¿Qué sentimientos y emociones experimenta una persona que se encuentra en condición de desempleo? Quizás para algunos el empleo sea una forma de satisfacción personal y desarrollo profesional, para otras personas es una necesidad en todas sus áreas. Una población que se encuentra en esta situación son aquellas mujeres jefas de hogar en las que el trabajo representa una oportunidad de sustentar las necesidades de su familia, no cuentan con ningún recurso o apoyo más allá de ese ingreso económico que pueda obtener.

En general la población de mujeres se encuentra en desventaja dentro del mercado laboral por temas de discriminación de género y roles impuestos por la sociedad como cuidadoras del hogar y la familia. Acerca de esta situación menciona Gamboa Barboza (2005) citado por Cartagena (2022), “ocupan como mayoría las listas de desempleo, las relaciones de general ocasionan que la fuerza de trabajo femenina se concentra en actividades que muestran altos niveles de explotación y una inclinación acelerada al desempleo” (p. 53) Lo anterior coloca a las mujeres en una situación de vulnerabilidad social porque carece de oportunidades laborales que les permitan cumplir con sus obligaciones y necesidades lo anterior, destaca el empleo como un factor protector al que esta población se le dificulta acceder y aprovechar.

Servicios de Intermediación laboral

Los servicios dedicados a intermediación laboral responden a políticas nacionales de empleo y no solo se dirigen a desempleados, acompañan los procesos de las empresas que reclutan y de las personas que están en condición de subempleo. Pretende agilizar el proceso entre los interesados en buscar trabajo y enlazarlos con las vacantes disponibles y la capacitación pertinente. (Mazza, 2003). De la misma manera menciona la importancia de los servicios de intermediación ya que permiten “abordar problemas urgentes del mercado de trabajo, como la alta rotación laboral, la discriminación, y la falta de coordinación entre el empleo y la capacitación de los recursos humanos. (p.165)

Los servicios y programas realizados con este fin deben mantenerse actualizados con las nuevas necesidades del mercado y más aún su influencia tecnológica. Por eso, según García y Vizúete (2020), los servicios y programas mencionan que existe un escenario laboral en la búsqueda del empleo, que marca la necesidad de cambios en los procesos de intermediación laboral de la forma tradicional e implica el uso de redes sociales y aplicaciones más conocidas hoy.

Para continuar ampliando acerca del tema, Mazza (2003, p.168) menciona algunos de los principales servicios que brinda la intermediación laboral y los servicios secundarios que se desprenden de ellos mismos, los cuales son presentados a continuación en la Figura 3:

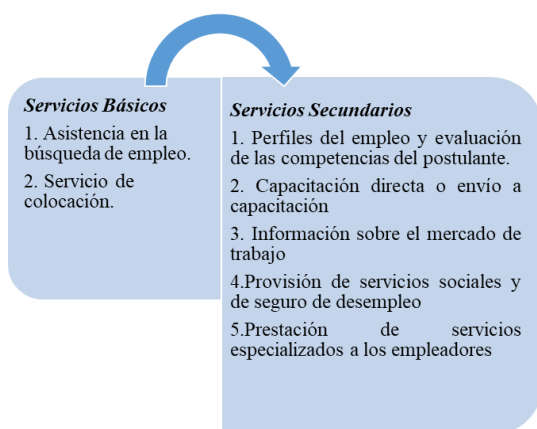


Figura 3. Servicios básicos y secundarios. Tomado de Mazza (2003)

La Figura 3. permite observar algunos de los servicios que se brindan y a su vez, permite comprender, en alguna medida, lo que implica acompañar a personas o empresas en estos procesos de vinculación, capacitación y educación. Son procesos que conllevan tiempo, herramientas, recursos materiales y personales, etc. con el fin de un mismo objetivo el cual también permite que se mantenga el dinamismo en el mercado laboral.

Los cambios que son parte de la industria 4.0 provocan una demanda en cuanto al acompañamiento que necesitan las personas para acceder a un puesto que les permita satisfacer sus necesidades personales y familiares. Esta revolución que experimenta el mercado laboral de forma masiva y en todos los sectores, no solo ha provocado la apertura de nuevos campos de trabajo que necesitan una preparación para aquellos que desean una oportunidad en el ámbito laboral (Silva-Atencio et al. 2022).

Es importante que los grupos en desventaja social tengan acceso a estas herramientas ya que son aquellas que más necesitan. Murillo y Castilla (2011), mencionan que “con la globalización, los movimientos migratorios y la crisis, las desigualdades se hacen más complejas: *género*, clase social, cultura, (...) se erigen como causas de exclusión.” (p.4), mencionan que la brecha social se acrecienta y la sensibilidad por construir una sociedad más justa; por lo tanto, la preparación e información actualizada que se pueda brindar a las personas en esta situación puede significar una oportunidad para entrar al sistema actual y formar parte de la fuerza de trabajo.

El Instituto Nacional de las Mujeres (2022) expone que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social han desarrollado programas importantes en la promoción del empleo especialmente en la población de mujeres, quienes presentan mayores niveles de desempleo, esto mediante programas como *Empleate* e *Intermediación Laboral*, con el fin de brindar los recursos necesarios para que estas mujeres puedan acceder a trabajos que les permitan cubrir sus necesidades. Lo anterior, muestra como la existencia de dichos programas buscan combatir el desempleo y brindar herramientas que le permitan a este grupo disminuir las desigualdades que enfrentan en el aspecto laboral.

Capítulo III

Marco metodológico

En este capítulo se detalla el procedimiento que se lleva a cabo para el adecuado estudio del fenómeno a investigar; con el fin de cumplir los propósitos planteados al inicio de la investigación y obtener resultados válidos y fiables que contribuyen con la disciplina de Orientación en el área laboral y vocacional. Se presenta el paradigma y sus premisas epistemológicas, ontológicas, metodológicas y axiológicas que guían el estudio, que permiten comprender la realidad y compartir la experiencia de cada participante, que brindan información valiosa a partir de los encuentros entre las personas investigadoras y la población meta.

Paradigma de investigación

El paradigma con el que se desarrolla el estudio es Naturalista, el cual, permite describir y comprender las experiencias de cada persona participante, permitiendo analizar los factores de empleabilidad asociados a la inserción laboral que envuelven a las mujeres que forman parte de la investigación, “se centra en la lógica interna de la realidad que analiza. Quien investiga trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas” (Taylor y Bogdan citados por Gurdíán, 2010, p.96). Este genera un vínculo a través del proceso investigativo para una mejor comprensión y acercamiento de su realidad. Por lo tanto, la investigación con este paradigma permite comprender la vivencia de las mujeres usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela, teniendo presente que la realidad de estas es múltiple, variable y cambia. Por lo que, se toma en cuenta las premisas que nutren este paradigma.

Enfoque de Investigación

El enfoque de esta investigación es de tipo fenomenológico, siendo el más adecuado para el desarrollo de los propósitos planteados, además, este permite el análisis de las perspectivas que tienen cada una de las mujeres usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela y lo que estas significan en su vida, para

Fuster (2019) el enfoque fenomenológico se va a fundamentar por medio del estudio de las experiencias de vida de cada una de las participantes respecto a un suceso, en este caso, la búsqueda de empleo; analizando aspectos complejos de la vida que no pueden ser cuantificados.

De la misma forma, Monje (2011) menciona que la fenomenología “trata de comprender los fenómenos a partir del sentido que adquieren las cosas para los individuos en el marco de su “proyecto del mundo” donde se originan” (p.12). Con el abordaje desde el enfoque fenomenológico se pretende entender y describir aquellos factores asociados a la inserción laboral de las mujeres, comprendiendo lo que hacen y lo que les sucede que es significativo para la construcción de su ingreso al mercado laboral.

De igual manera Fuster (2019, p.204) comparte que, para este enfoque, “lo primordial es comprender que el fenómeno es parte de un todo significativo y no hay posibilidad de analizarlo sin el abordaje holístico en relación con la experiencia de la que forma parte”. La afirmación anterior se complementa con enfoque en el que se apoya esta investigación de McQuaid y Lindsay, ya que por medio ambos enfoques, como investigadoras se ve al ser humano como un todo, prestando atención a los diferentes factores de la vida que están asociados a la búsqueda de empleo de las participantes y cómo estas comprenden las experiencias vividas en este proceso.

El tipo de enfoque fenomenológico es descriptivo o eidética, ya que según lo menciona Monje (2011) citando a De la Cuesta (2003):

La fenomenología eidética tiene por objetivo describir el significado de una experiencia a partir de la visión de quienes han tenido dicha experiencia. Aquí el investigador pone entre paréntesis sus presuposiciones, se reflejan en las experiencias e intuyen o describen las estructuras de las experiencias. (p.112)

El enfoque es seleccionado por su pertinencia ya que, la metodología que establece permite cumplir los propósitos de las investigadoras para conocer el fenómeno de estudio. La investigación consiste en las experiencias de este grupo de mujeres que se encuentran insertándose laboralmente, de profesionales que trabajan en la municipalidad que abordan a

la población para acercarse a más oportunidades y a profesionales a partir de su experiencia y conocimiento del mercado de trabajo.

Premisa Epistemológica

Para Gurdíán (2010), desde la epistemología se pretende acercarse al sujeto en estudio, para conocer lo que representa la interacción del individuo con su medio; para adentrarse en la esencia del fenómeno en estudio. Mantener una relación cercana en este caso, con las mujeres usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela y profesionales seleccionados; permite a las personas investigadoras establecer una mayor interacción y conocimiento de la realidad de estas, subjetiva, individual e irrepetible; permitiendo a las investigadoras construir mediante esta interacción, una interpretación más real según la observación directa de sus propias vivencias y valores.

Además, Sadín (2003) en Azuaje y González (2018, p.253) comenta que “lo epistemológico se refiere a la forma de comprender y explicar cómo conocemos lo que sabemos: el tipo de conocimiento que obtendremos, sus características y el valor de sus resultados”, lo que representa una oportunidad importante para que las personas investigadoras logren comprender desde una nueva perspectiva aquello aprendido con la cercanía del sujeto en estudio; de la misma manera, estos autores comentan que las personas investigadoras requerirán una transformación en su pensar y una nueva lógica o perspectiva que le permita asumir un papel más complejo e interactivo.

Premisa Ontológica

Acerca de los fundamentos *ontológicos* Gurdíán (2010) menciona que esta permite entender “la naturaleza de la realidad investigada, es decir a cuál es la creencia que mantiene la investigadora o el investigador con respecto a la realidad que investigan” (p.66). Tomando en cuenta lo anterior, en este estudio, se comprende que son complejos los procesos de inserción laboral de las mujeres, desde una perspectiva interactiva ya que influyen en él distintos factores.

Además, Azuaje y González (2018, p.254) comentan que “la visión ontológica nos hace referencia al ser como individuo que siente y padece con relaciones sociales, sentimientos, concepción de sí mismo, con capacidad para transformar su vida.”; lo que también quiere decir que estas realidades que afrontan son subjetivas. Comentan, además, que los supuestos ontológicos se enfocan en la naturaleza del fenómeno y su origen, en la que se interpreta la realidad desde diferentes visiones que muestran la esencia de lo que se desea investigar.

Premisa Axiológica

La axiología considerada como un "sistema formal para identificar y medir los valores (...) es la estructura de los valores de una persona la que le brinda su personalidad, sus percepciones y decisiones”, según Orozco (2005, p. 77), permitiendo tener presente la importancia acerca del respeto hacia cada uno de los acercamientos que se realicen con la población para que esta pueda sentirse en un espacio seguro y honesto, provocando en las participantes un sentimiento de confianza y que existe un compromiso social de parte de las investigadoras en el cual se está trabajando, siendo aspectos indispensables para el desarrollo de una investigación que contempla la axiología para su desenlace.

Por otro lado, Azuaje y González (2018) explican la premisa axiológica como “los valores que el investigador asume y los que presentan los sujetos del estudio. Etimológicamente proviene de “axi” y de “logia”, que quiere decir acción y estudio, o sea es el estudio de la acción o los actos del ser humano” (p.255), reforzando la idea del compromiso que, como investigadoras, se debe asumir en cada momento del estudio.

Premisa Metodológica

Para lograr el adecuado acercamiento que se requiere con esta población, por medio del enfoque naturalista en el que se enfoca esta investigación, es necesario tener presente la *metodología* a utilizar, ya que esta es la que nos va a permitir establecer el cómo vamos a conocer la realidad de la población en estudio, y por ende, los métodos que permitan analizar, determinar y describir los factores de empleabilidad asociados a la inserción laboral

de las mujeres usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela que se encuentran asociados a su inserción laboral, entendiendo la metodología según Gurdián (2010, p. 68) como el “modo en que podemos obtener los conocimientos de la realidad que investigamos”. Conocer la realidad de las personas participantes desde este enfoque, le permite al investigador tener un acercamiento más cercano que le ayuda a comprender de una manera más real el fenómeno en estudio.

Diseño de Investigación

El diseño cualitativo de investigación es el que, según Dorio, Sabariego, y Massot (2009) refleja, describe e interpreta la realidad social, surge desde la perspectiva y el significado que tiene para quienes son parte de él. Tiene la característica de ser abierto, flexible y que expone la serie de pasos que sigue la investigación para el cumplimiento de los propósitos y responder a la pregunta formulada al inicio. El acercamiento que se va a realizar para conocer las opiniones y aportes de las participantes es de suma importancia para realizar esta investigación ya que permite conocer de forma más cercana y desde sus opiniones las experiencias en la búsqueda de trabajo de este grupo de mujeres y generar información descriptiva de este proceso y permitirá identificar cuáles son esos factores que están presentes en la inserción laboral de esta población.

Según Álvarez-Gayou (2003) “para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas. Este investigador no busca la verdad o la moralidad, sino una comprensión detallada de las perspectivas de otras personas, a todas se las ve como iguales” (p.25-26). Lo anterior es un aspecto fundamental de la investigación ya que, al igual que se reconoce la importancia de las experiencias de esta población, son valiosos también los aportes que puedan brindar los profesionales que intervienen en este proceso de inserción laboral en la Municipalidad de Alajuela, así como el acercarse a conocer la perspectiva de profesionales que trabajan en la disciplina de orientación y la realidad tanto del mercado como de sus demandas.

El diseño de tipo cualitativo se desarrolla en tres momentos según Janesick (1994) citado por Dorio, Sabariego, y Massot (2009). El primero es *Antes de acceder al escenario* en este momento se revisó la literatura alrededor del tema, se formuló la pregunta ¿Cuáles son los factores de empleabilidad asociados a la inserción laboral en mujeres adultas usuarias de la Municipalidad de Alajuela? y se plantearon los propósitos de la investigación.

Acercamiento inicial, en el cual se tiene un contacto directo con los profesionales encargados de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela, en donde se les presentará la propuesta de investigación aprobada por la Comisión de Trabajos Finales de Graduación. Una vez aprobada la solicitud para realizar la investigación, se hace búsqueda del grupo de mujeres participantes. Se tiene en consideración las especificaciones de la población para la elección de las participantes.

El segundo paso de este diseño de tipo cualitativo es el *Inicio del trabajo de campo* en este momento se hace el acercamiento a la población para la recolección de la información dentro de la Municipalidad de Alajuela, por medio de las técnicas e instrumentos de recolección de la información que fueron seleccionados con anterioridad estas permiten “captar las percepciones y significados de las personas participantes y la realidad que viven” (p.285) también se contempla si se necesitan adaptar alguna estrategia metodológica. En este momento también se realizará el acercamiento a funcionarios de la municipalidad y alerno a esto el contacto con profesional en orientación que se desempeñe en el ámbito laboral.

El tercero expuesto por este autor es el momento de *Retirarse del escenario* donde se lleva a cabo el análisis e interpretación de la información que brindaron las mujeres participantes del estudio y profesionales de las distintas disciplinas entrevistados. Según estos autores, “la interpretación y comprensión de la vida social surge a partir de este análisis de significados” (p. 285) lo anterior permitirá que después de retirarse del escenario y la aplicación de los instrumentos se realizará un proceso de análisis de información.

Sujetos actuantes

Para esta investigación, se considera la participación de mujeres que deben tener ciertos criterios para avanzar, como lo son: formar parte de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela, tener entre 25 y 35 años, que busquen empleo y que no tengan un título universitario. Para la muestra de este grupo se utilizará la técnica de juicio, que Navarrete (2002) define como la selección de participantes mediante criterios y variables que delimitan la población en estudio, que se complementa con la técnica de conveniencia, que este autor explica consiste en la participación voluntaria según la disponibilidad de los participantes y las investigadoras.

Además de la disponibilidad de este grupo de mujeres, también se considera importante tener el conocimiento de las personas que se han desenvuelto como profesionales en el área de la intermediación laboral, con tal de reforzar información necesaria para el cumplimiento de los propósitos que permitan analizar los factores asociados a la inserción laboral de las mismas ya que son profesionales que se relacionan con la población y tienen conocimiento de las demandas, requisitos, oportunidades entre otros aspectos claves para los procesos de inserción laboral.

Así mismo, también se reconoce el papel importante que se asume como personas investigadoras del presente estudio en el proceso y la creación de la información plasmada mediante la interpretación de la información obtenida.

El Principio de Saturación Teórica para el reforzamiento científico de la investigación y la selección de participantes será clave para la misma, Ortega-Bastidas (2020) comenta que la *densidad* y la *autenticidad de información* serían los dos criterios en los que se basa este principio para una apertura analítica. Se explica este principio como “aquel punto crítico en el que el investigador no ha encontrado nuevos datos en los grupos o sujetos investigados” Glaser y Strauss (1967) citados por Ortega-Bastidas (2020, p.294). Entendiendo que en la investigación cualitativa este principio busca recopilar información hasta que ya no genere nuevas perspectivas que aporten a la investigación.

Descripción del Contexto

Para la descripción del contexto es importante mencionar que según Sandoval (1996) el paradigma naturalista se desarrolla en el escenario propio en el que se encuentra el fenómeno, en esta investigación el contexto es la Municipalidad del cantón de Alajuela la cual cuenta con una oficina de Capacitación y Empleabilidad que busca brindar servicios de intermediación, orientación y vinculación a oportunidades educativas para potenciar la empleabilidad de todas las personas del cantón que lo necesiten, para esto se realizan grupos a los que se les brinda el servicio y mantiene una base de datos para dar seguimiento.

Se amplía la información anterior describiendo la misión, visión, población meta y servicios propuestos por la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela (s.f):

Misión

Realizar un vínculo eficiente entre las personas que buscan oportunidades laborales y el sector empleador, mediante la información, orientación y seguimiento a las personas desempleadas y a las necesidades de las empresas de Alajuela.

Visión

Ser la mejor oficina de intermediación de empleo del Cantón de Alajuela, reconocida por su innovación, calidad y servicio, tanto para las personas que buscan nuevas oportunidades laborales como a las empresas que buscan personal idóneo de forma ágil y eficiente.

Población meta

Habitantes del Cantón de Alajuela que buscan empleo y/o mejorar su perfil ocupacional, así como representantes de instituciones o empresas que buscan talento humano calificado para vacantes ocupacionales.

Servicios:

1. Intermediación de empleo
2. Asesoría laboral

3. Seguimiento a empresas
4. Programa Empléate
5. Empleo Inclusivo dirigido a Personas con discapacidad
6. Red Cantonal de Empleo

Temas por explorar y unidades temáticas

1. Temas para explorar/ unidades temáticas/dimensiones:

Tabla 3

Temas para explorar, desde el enfoque interactivo de empleabilidad de McQuaind y Lindsay, 2005

Propósitos	Dimensiones	Definición	Unidades temáticas	Desglose de la unidad temática
Identificar los factores individuales que prevalecen en la inserción laboral de las mujeres adultas.	Factores individuales	Este factor, implica en primer lugar las habilidades y atributos que tiene una persona para ser empleable. Refiriéndose a aquellas habilidades útiles para el trabajo y los atributos esenciales, competencias personales y habilidades básicas.	Habilidades y atributos de empleabilidad Búsqueda de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades sociales básicas. • Competencias personales. • Habilidades básicas transferibles. • Uso eficaz de servicios de búsqueda. • Manejo de las TIC

<p>Reconocen las circunstancias personales de la población en estudio presentes en su inserción laboral.</p>	<p>Factores circunstanciales</p>	<p>Estos factores incluyen una gama de aspectos socioeconómicos, factores contextuales relacionados con los individuos y las circunstancias sociales y domésticas. Estas pueden afectar la capacidad, voluntad o presión social para que la persona tome una oportunidad de empleo.</p>	<p>Circunstancias del hogar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidades de cuidado directo. • Compromisos en el hogar. • Condición de vivienda.
<p>Determinamos los principales factores externos que predominan en la inserción laboral de la población en estudio.</p>	<p>Factores externos</p>	<p>Incluyen aquellas condiciones de demanda laboral, apoyo de servicios públicos que están relacionados con la búsqueda de empleo.</p>	<p>Cultura del trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soporte familiar, de relaciones cercanas y comunidad.
			<p>Acceso a recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso al transporte. • Acceso al capital financiero. • Acceso al capital social.
			<p>Factores de demanda laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Factores de contratación presentes en la selección de empleadores

Fuente: McQuaind y Lindsay (2005)

Instrumentos para la generación de información

Para esta investigación cualitativa se considera oportuno utilizar como técnica de recolección de información la *entrevista semi estructurada* (Ver apéndice B, C). Tal entrevista según Dorio, Sabariego y Massot (2009) se define con anticipación, cual es la información que se necesita para la investigación, pero sin olvidar que deben ser formuladas de forma abierta. La persona investigadora debe tener una actitud de escucha para evitar perder información que es valiosa para el avance de la investigación. La técnica se selecciona porque permite obtener la información que responde a los propósitos de la investigación, se aplicará a las mujeres participantes, tres profesionales que trabajan en la oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela, y dos personas profesionales en orientación que laboran en la Agencia Nacional de Empleo.

Esta técnica es adecuada porque permite ir construyendo un conocimiento con base a la realidad que brinda este grupo de expertos para complementar con la información que brinda la población de mujeres y realizar un análisis desde los distintos ámbitos y perspectivas que permitan analizar más adelante los factores personales, circunstanciales y externos de los procesos de inserción laboral. La aplicación contará con 3 instrumentos distintos para ser aplicados, uno dirigido a las mujeres para conocer sus experiencias de vida en el tema tratado, funcionarios de la municipalidad y el conocimiento e información que poseen al compartir ya comprar los procesos de este grupo de mujeres y otro dirigido a profesionales en orientación en cuanto a conocimiento de las demandas y proceso de contratación y oportunidades del contexto.

Tratamiento de la información

En cuanto al tratamiento de la información obtenida, es importante mencionar que, tras realizar el instrumento planteado, en este caso las entrevistas semiestructuradas, se realizó una transcripción y luego se codificó la información obtenida para ordenarla en categorías, presentadas junto con citas etnográficas que mencionan las participantes. Por otro lado, todo este proceso fue llevado a cabo mediante el método de análisis de Taylor y Bogdan (1984) que será explicado más adelante.

Método de análisis

Se toma en cuenta para el desarrollo de este apartado el enfoque de análisis en progreso en investigación cualitativa propuesto por Taylor y Bogdan (1990), en el que por medio de tres fases como lo son el *Descubrimiento*, la *Codificación* y la *Relativización*, se pretende comprender a profundidad el fenómeno en estudio. Es importante mencionar que, para el desarrollo adecuado de cada una de estas fases, el investigador debe cumplir con una serie de acciones que se serán detalladas a continuación:

Fase de descubrimiento

Es en la que se analiza la información de diversas maneras que se detallarán a continuación:

- Leer repetidamente la información.
- Seguir la pista de temas, intuiciones, interpretaciones e ideas.
- Buscar los temas emergentes.
- Elaborar las tipologías.
- Desarrollar conceptos y proposiciones teóricas.
- Leer el material bibliográfico.
- Desarrollar una guía de la historia.

Para esta primera fase Taylor y Bodgan (1984, p.160), mencionan que “hay que aprender a buscar temas examinando los datos de todos los modos posibles”. Por eso, mediante sugerencias, los autores comentan un análisis en el que se revisa y lee la información obtenida detenidamente para que los investigadores tengan manejo de la información. Mientras se realiza esto es importante que se busquen e identifiquen temas emergentes que se encuentren en la bibliografía que pueden ser útiles en la investigación

con respecto a los factores de empleabilidad que se asocian a la inserción laboral de las mujeres para colocarlos en un esquema que separe los distintos tipos.

A partir de esta información, se desarrollan algunos conceptos que se pueden clasificar. Para esto, es importante que la persona investigadora se encuentre familiarizada con el tema a partir del material bibliográfico para una mayor comprensión de conceptos que ayuden a interpretar datos. Una vez hecho un estudio de los materiales bibliográficos del tema, otra sugerencia que comentan estos autores es desarrollar una guía de historia para unirse e integrar los principales temas.

Codificación

Este proceso toma e incorpora la unión y el análisis de toda la información proporcionada por las participantes generando temas, ideas, conceptos e interpretaciones que son transformadas para una codificación de la información, la cual se lleva a cabo de la siguiente manera:

- Desarrollar categorías de codificación.
- Codificar toda la información.
- Separar los datos pertenecientes a las diversas categorías de codificación.
- Examinar los datos que no se han considerado.
 - Refinar el análisis.

Relativización de la información

Esta última etapa consiste en la interpretación de la información en el contexto en el que se tomó la información brindada por las participantes, según Deutscher y Mills (1940) en Taylor y Bogdan (1984), explican que los datos son valiosos siempre y cuando se pueda evaluar la credibilidad de estos; además, de que todos los datos deben pasar por este proceso según el modo de recolección de estos. Para esto, los autores brindan ciertas consideraciones como observar si las personas dicen información distinta cuando responden a las preguntas que se les hace, en comparación de cuando brindan información por iniciativa.

También visualizar los efectos de la presencia de la persona observante en el contexto durante distintos momentos de la investigación, así como visualizar la diferencia en los comportamientos y expresiones de los y las participantes según con quienes se encuentren. Codificar los datos directos e indirectos para tener una mejor validez de las interpretaciones. Los autores mencionan otra consideración importante es saber distinguir las perspectivas de una sola persona y las de un grupo amplio, para no caer en la generalización de información recurriendo a informantes claves. Por último, se considera indispensable que la persona autora para un mejor control y credibilidad en su investigación tenga autorreflexión crítica al plasmar el conocimiento adquirido.

Así mismo, el método de análisis de Taylor y Bogdan (1990) detallado anteriormente, resulta una guía para la persona investigadora, la cual conlleva a analizar correctamente el fenómeno en estudio, cumpliendo los criterios de calidad para el mismo.

Criterios de calidad

Para cumplir con los estándares de calidad de una investigación se requiere cumplir con ciertos criterios que comprueben que la misma brinda información confiable y verídica, por lo que considerar tener coherencia hasta con los instrumentos de recolección de información es algo sumamente importante, ya que es por medio de estos que es posible recabar la información necesaria para que así la investigación sea de provecho para las personas investigadoras.

Una vez recolectada toda la información, es necesario que esta sea analizada de la mejor manera, por lo cual nos basamos en las autoras Castillo y Vásquez (2003), quienes comentan acerca de tres criterios de rigor científico para investigaciones cualitativas los cuales son la credibilidad, la confirmabilidad y la transferibilidad; para esta investigación se pretende cumplir con estos estándares de calidad, por lo que en primer lugar para estas autoras, la *credibilidad* es posible obtenerla a través de una aproximación por medio de observaciones y conversaciones prolongadas con las mujeres usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela, en la cual por medio de la información se producen hallazgos acerca de lo estas mujeres realmente piensan y sienten; por lo que se confirma la credibilidad por medio de los resultados obtenidos de las personas

y profesionales que participaron en el estudio y otras que pueden experimentar este fenómeno. La transferibilidad, que tal como explican las autoras mencionadas, se refiere a expandir los resultados a distintos grupos vivencien el fenómeno estudiado, considerando la similitud entre contextos para realizar un ajuste del estudio y transferir en estos resultados.

Autoras como Gurdián (2010) también resaltan mucho la importancia de los criterios de calidad con los que debe contar una investigación, la misma autora refuerza los mencionados anteriormente, pero además de eso, explica que la información que sea recolectada en una investigación cualitativa debe interpretarse solamente dentro del marco contextual de la situación en estudio ya que este nos presentará de manera holística y natural el fenómeno investigado.

Para que haya congruencia con la científicidad de la misma, se deben cumplir con criterios que los explica de la siguiente manera: *credibilidad* que asegura que el objeto fue exhaustivamente identificado y descrito, la *transferibilidad* que trata acerca de la generalización, la *dependabilidad* relacionada con el enfoque cualitativo en el que se toma en cuenta que el mundo cambia constantemente y por ende el concepto debe ser replicable en sí mismo; y por último, la *confirmabilidad*, en la cual los resultados pueden ser confirmados. Luego de esto menciona que puede haber una quinta que reforzaría la validez y confiabilidad de la investigación que sería la *retroalimentación*, en este caso, directa de los sujetos actuantes en el proceso.

Siendo estos criterios afirmados por diversos autores, garantiza la validez que puede presentar una investigación cualitativa, Gurdián (2010) desarrolla otro procedimiento que refuerza el proceso de calidad, la *Triangulación*, la cual es capaz de “garantizar que el contraste de las diferentes percepciones conduzca a interpretaciones consistentes y válidas.” (p. 242). Lo que quiere decir que obtener diferentes percepciones acerca de un mismo estudio, resulta una herramienta bastante eficiente en el desarrollo de la investigación. La Triangulación de Datos es la que más se adecua al proceso de análisis de información, ya que se brindará de las diferentes fuentes, tal y como lo propone la autora mencionada anteriormente, las personas profesionales en Orientación, las mujeres participantes y los profesionales de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela.

Consideraciones Éticas

Como parte del desarrollo de esta investigación se establecieron consideraciones éticas por parte de las investigadoras, lo anterior, permite que antes, durante y después del acercamiento y contacto con la población participante se cumplan aspectos que brinden seguridad y comodidad. Algunos de estos son:

- La participación es voluntaria, ningún participante será obligado a brindar información o compartir experiencias en las cuales no se sienta cómodo.
- La participación de la población será debidamente informada en cuanto a cuáles son los propósitos que dirigen el estudio, así como posteriormente sus resultados.
- La información obtenida solo se utilizará para fines educativos, de investigación y proyección social.
- Los datos personales brindados los conocerán solo las investigadoras y no se compartirán al público.
- Durante la interacción con las personas participantes se mantendrá el respeto, escuchar activa y empatía.
- La información brindada por cada participante será validada, respetada y aceptada porque es parte de su experiencia de vida.
- Durante cada la aplicación de los instrumentos se entregará y leerá el consentimiento informado (Ver apéndice A).

Lo anterior, es guiado también por los principios establecidos por el Colegio Profesional en Orientación en Costa Rica, en el artículo 4 del Código de Ética del Colegio de Profesionales en Orientación, Artículo 4 los principios éticos en el ejercicio profesional son:

- Compromiso
- Responsabilidad
- Autonomía
- Probidad
- Confidencialidad
- Beneficiar a la persona orientada y no dañarla
- No discriminación. (p.3)

Dichos principios dirigen a las personas investigadoras en relación con la inmersión del contexto, tratamiento de la información y cada momento del estudio.

Capítulo IV

Análisis de los resultados

Tomando en consideración la metodología propuesta en esta investigación para el análisis de la inserción laboral de mujeres adultas usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela desde el enfoque interactivo de empleabilidad, la generación de información por medio de los instrumentos utilizados, la participación total de diez mujeres, cinco profesionales, la construcción de información en el marco referencial y la interpretación de datos de nuestra parte como investigadoras, se alcanzó un análisis de cada una de las categorías y subcategorías según los propósitos planteados para la elaboración de la misma; donde se brinda un panorama más cercano a la realidad que pretende mostrar esta investigación.

Para identificar con mayor facilidad las intervenciones de la población de mujeres y profesionales participantes, se les asociará con una abreviatura y número de la siguiente manera:

Respuestas a las entrevistas:

- Mujer participante: Mujer participante 1, Mujer participante 2... (el número cambia hasta la décima mujer participante)
- Profesional participante: Profesional participante 1, profesional participante 2... (el número cambia hasta el quinto profesional participante)

Categoría I. Factores individuales.

Para identificar los factores individuales que prevalecen en la inserción laboral de las mujeres adultas de 25 a 35 años usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela, se dividió en dos subcategorías que permitirán la integración de información para dar a conocer aquellas habilidades y atributos de empleabilidad que sobresalen en su búsqueda para su integración al mundo laboral y, por ende, el apoyo brindado en la intermediación laboral desde sus realidades.

Subcategoría: habilidades y atributos de empleabilidad

Durante el desarrollo de esta investigación se ha percibido a través de las diversas fuentes que el tema de género ha influido de manera significativa en el proceso de inserción laboral de las mujeres. Es importante resaltar que la brecha de género ha sido una realidad que ha enfrentado este grupo y que tratan de posicionarse de manera activa en la fuerza laboral; por lo que existe mucha incertidumbre al momento de elegir y prepararse para ingresar al mismo, esto porque la sociedad ha puesto barrera y responsabilidades que generan dificultad para ser consideradas empleables:

“Si, he ido a dejar curriculum a varios lugares y me han dicho: No, solo hombres trabajaban ahí por peso y no sé qué otras cosas.” (Mujer participante 1, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

“Cuando yo salí del colegio trabajé en una zona franca, pero estaba soltera, no tenía hijos ni nada, entonces no me perjudicaba tanto, ahora di todo trabajo es de 7am a 8pm (...) entonces por el tema de mi hijo sí me cuesta más.” (Mujer participante 2, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“No es como que no se busca que uno no tenga hijos, pero es como que le darían más oportunidad a alguien que no tenga o pueda disponer todo el tiempo para la empresa, entonces por ese lado a mí ahorita no me está afectando, pero siento que no debería ser así... (Mujer participante 3, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Tengo conocidas, amigas, que en el momento que dicen, tengo un hijo de tanto, o por el estilo, ya es como, ya no.” (Comunicación personal Mujer participante 5, 9 de enero, 2024).

“O dicen, no, él es hombre, entonces no va a dejar el trabajo por hijos, ¿verdad? Que uno como mamá... O sea, yo lo veo así, a mi esposo nunca le ha tocado salir corriendo por algún tema de mis hijos, pero yo sí.” (Comunicación personal Mujer participante 7, 5 de diciembre, 2023).

Como fue expresado anteriormente por las mujeres participantes, en su mayoría al tener la responsabilidad del cuidado de sus infantes, concuerdan que el ser madres dificulta el acceso a las oportunidades laborales que se les presentan; en El Observatorio Laboral Araucanía (2019) por medio de Mora-Guerrero, Seguel-Esparza, Lagos-Marín & Díaz-Calderón (2022) comenta lo siguiente:

La fuerza de trabajo de las mujeres en el cuidado del hogar, sobre todo cuando tienen hijos/as menores de 6 años, se transforma en una barrera para su inserción en el mundo remunerado, debido a que se ven obligadas a buscar formas de compatibilizar la maternidad con sus trayectorias laborales. (p. 324)

Por lo mencionado anteriormente se observa un compromiso y una prioridad a la tarea del cumplimiento de las obligaciones del cuidado de los menores como las actividades escolares de los mismos, el cuidado de salud si se presenta una emergencia, si el menor continúa en estado de lactancia y demás. En muchas ocasiones la mayor fuente de apoyo de las mujeres para el cuidado de sus hijos o hijas es su madre, por lo que el cuidado recae nuevamente en un rol femenino, normalizando esta situación en nuestra sociedad y dentro de muchas familias costarricenses

“Ajá sí, mi mamá me ha ayudado con el cuidado de él.” (Mujer participante 2, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“O sea, si usted vive con la mamá usted puede entrarle a cualquier trabajo, si usted vive lejos de la mamá entonces no.” (Mujer participante 2, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Entonces mi papá le decía a mi mamá que se quedara en la casa cuidando a los chiquitos y que no trabajara, que él era el que iba a trabajar.” (Mujer participante 3, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Luego mi mamá, ella es la que cuida a mis hijos.” (Mujer participante 7, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

Continuando con lo desarrollado anteriormente, Barrantes & Cubero (2014) reafirman la idea en cuanto mencionan lo siguiente:

Se establecen características representativas para la mujer a partir del rol que asumen. Un ejemplo de ello es la característica de que las mujeres sean vistas como cuidadoras, siendo esto representativo del rol de madre y no característico de lo que debería hacer un hombre. (p.31)

Es importante resaltar y validar el trabajo que hace esta población en sus hogares, es recurrente que sean señaladas por “no trabajar” al estar dedicadas a sus familias, sin embargo, las tareas del hogar son parte de un trabajo no remunerado que de igual forma requiere de esfuerzo, responsabilidad y sacrificios. Como mencionan Zavattiero et. al. (2019) el trabajo no remunerado “se refiere a las actividades vinculadas a la prestación de servicios para los propios miembros del hogar, para otros hogares o para la comunidad, sin remuneración alguna”. (p.20) Estos van desde el trabajo doméstico, cuidado, actividades comunitarias, impuestas a las mujeres por motivos de género.

Otro aspecto importante por analizar es la preparación que tiene la población de mujeres las cuales han buscado alternativas para prepararse y mantenerse competitivas en el mercado laboral. Se observan limitaciones relacionadas con ser madres y la responsabilidad de cuidar a los menores que tienen a cargo, que llegan a influir con el poder aceptar o acceder a ciertas oportunidades de empleo que les permita un crecimiento personal, académico y laboral.

Sin embargo, en las entrevistas realizadas, percibimos que en su mayoría estas mujeres han buscado la forma para seguir preparándose académicamente desde sus limitaciones sociales para ser competitivas a nivel laboral, adaptándose a las nuevas

necesidades laborales en un mercado de trabajo que ha ido modificándose en medio de una era digital, por lo que aprender nuevas habilidades se ha vuelto esencial para las mismas

“Diay he buscado cursos o cosas técnicas para meterse uno a estudiar porque es la única forma.” (Mujer participante 1, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023)

“Preparándome así día a día, como lo estoy haciendo ahora, estudiando.” (Mujer participante 2, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Para lo que yo tengo que es bachillerato, inglés y lo de computación... dice que yo no debería estar buscando trabajo en las empresas de allá abajo del Coyol...” (Mujer participante 3, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Bueno, ahorita estoy estudiando japonés.” (Mujer participante 3, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“A través de cursos externos de universidad o fuera de ella.” (Mujer participante 4, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

“Sí, estudiar. No hay otra, nos toca estudiar. Y si es tecnología, más que todo.” (Mujer participante 5, comunicación personal, 9 de enero de 2024).

Además de la dificultad para estar activas en el sector laboral, tener un horario que les permita cumplir con todas sus obligaciones personales y satisfacer las exigencias del mercado, genera una presión a nivel personal por lo que puede afectar la toma de decisiones que se ve limitada a girar en muchas ocasiones en torno a los roles impuestos por la sociedad, disminuyendo las oportunidades de crecimiento laboral y personal.

“No hay algo que le sirve a uno para poder estudiar y trabajar, porque siempre es como un horario rotativo o un horario en el que no puede uno estudiar... entonces yo en lo personal busco mi superación como mujer para estar uno mejor.” (Mujer participante 2, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Fue complicado porque tenés que ser mamá. Tenés que ser ama de casa. Tenés que ser estudiante. Tenés que rendir en un trabajo, verdad. O sea, son un montón de cosas. El nivel personal fue caótico.” (Mujer participante 7, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

Además de la afectación a nivel personal y emocional, las mismas han percibido ciertas brechas de género en su búsqueda de empleo, las cargas sociales, familiares, personales, educativas, todo esto influye poco a poco y las hace cuestionar la realidad en la que están inmersas y de la que están intentando sobresalir para emplearse

MP4: *“Si hay diferencias, los cargos más importantes se los dan a los hombres tal vez por el tema que no tienen hijos y así tienen más disponibilidad para laborar entonces si hay una desigualdad en algunos puestos.”*

“Yo con mi hija, le enseño y espero que cuando llegue ese momento no le vaya a ser tan difícil, a veces pasa que, yo no sé si es una cuestión de que vivimos en una sociedad machista, ¿verdad? O sea, puedes tener tal vez académicamente mayor conocimiento que un hombre, pero si el empleador es un hombre, ¿qué más? Y todo bien, porque así es como se tratan, uno hace entrevistas, ya comentaron de alguna cosilla ahí que le cayó bien entre ellos y contratan a la persona.” (Mujer participante 7, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

Esta misma realidad que expresan las mujeres participantes de esta investigación es compartida por Arteaga & Abarca (2018), quienes expresan lo siguiente:

“Ha desembocado en una falta de equidad en su inserción y condiciones laborales, provocando, entre otros fenómenos, brechas de salarios que discriminan abiertamente el costo de la fuerza de trabajo femenina, discriminaciones en el acceso

a ciertas ocupaciones y cargos directivos, y una tensión creciente en relación con la carga de trabajo doméstico no remunerado y la carga laboral remunerada.” (p. 3)

La falta de equidad en las condiciones y puestos de trabajo de las autoras se relaciona con los roles sociales implementados con los años en las mujeres, donde se les facilita encontrar trabajos por ser mujeres, en los que asume roles de género, y no por las habilidades intelectuales, personales de liderazgo que puedan ofrecer. Por lo tanto, como lo mencionan Ortiz y Couto (2023 p.22):

A este respecto, suele considerarse que los hombres tienen ventajas para hacer trabajos tecnológicos, racionales y físicos. Además, son premiados en su rol de proveedores de la familia. En cambio, a las mujeres se las percibe más empáticas, diestras y atentas a los detalles.

Así mismo, como son percibidas las mujeres en la sociedad, ha influido en las propuestas laborales y los perfiles que les piden para ingresar a un trabajo solo por motivo de género, que en comparación de los hombres estos “requisitos” no serían exigidos. Esto conlleva a que las mujeres creen que deben alcanzar estos estándares solicitados por algunos puestos de trabajo.

“Bueno, eso yo creo que depende mucho del tipo de trabajo en el que se esté buscando, ¿verdad? (...) A uno se le facilita más porque, obviamente, si usted es una chiquilla bonita, trae clientes y cosas así.” (Mujer participante 6, comunicación personal, 15 de enero de 2024).

Por esta razón, es necesario guiar a la población para enfocarse en las habilidades necesarias para los puestos de trabajo a su vez de reforzar cómo deben empoderarse ante estos empleos. Resaltar que la preparación académica en el sector femenino es importante

para que estas continúen activas en el sistema laboral con diferentes opciones que les permitan realizarse como profesionales y expandir sus habilidades.

Parte de estas habilidades que son indispensables en la actualidad es el manejo de las tecnologías; hoy día es parte fundamental en la cotidianidad y por ende en el sector laboral, por lo tanto, las mujeres como población protagonista en esta investigación, han tenido que adecuar y ampliar sus perfiles para lograr adaptarse y cumplir con lo solicitado en la nueva industria laboral y de esta manera ampliar las posibilidades de permanecer activas laboralmente; así lo mencionan Gontero y Novella (2021, p.31) en cuanto “el mercado laboral se ha vuelto más exigente tanto en términos de habilidades cognitivas como no cognitivas, así como en el manejo de las nuevas tecnologías”. En la entrevista realizada, ellas expresan la importancia del manejo de las TIC como parte fundamental en la búsqueda de empleo actual.

“Porque todo está evolucionando, todo es tecnológico.” (Mujer participante 1, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023)

“Sí, ahora prácticamente todo es más tecnológico, de hecho, yo termino esta carrera y me meto a estudiar técnica digital.” (Mujer participante 2, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“A mí me gusta el hecho de seguir estudiando siempre, seguir aprendiendo cosas porque el mundo va a seguir cambiando y creciendo en un montón de cosas entonces es mejor que uno tenga varias habilidades, por si no encuentra trabajo en una cosa, se pueda meter a otra y ser más competente.” (Mujer participante 3, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Sí, estudiar. No hay otra, nos toca estudiar. Y si es tecnología, más que todo, va y busca: ¿cómo hago esto? ¿Y cómo hago tal cosa? ¿O cómo uso esta herramienta? Ya si es algo más técnico, un curso de Excel, que no nos queda más que ir estudiando y pues adaptándonos a la tecnología que va saliendo día a día.” (Mujer participante 5, comunicación personal, 9 de enero de 2024).

“Ah, porque ahora todo se mueve por redes sociales.” (Mujer participante 9, comunicación personal, 17 de enero de 2024).

Al lado de todo este cambio en el perfil laboral que muchas de las mujeres participantes han hecho o al menos, han intentado realizar para tener más oportunidades dentro de la fuerza de trabajo, existe una constante que envuelve a la mayoría de las mujeres, y es la incertidumbre y todo lo que genera esta inseguridad de no saber qué pasará más allá de los esfuerzos propios reflejados en su superación personal y académica para integrarse al mundo laboral; de este modo lo expresó Murillo (2018) en cuanto mencionó que “existe una preocupación sobre la incertidumbre en la que se encuentra inmersa la vida laboral, que lejos de disminuir, será la única constante del mercado laboral del futuro” (p.26). Así mismo, las participantes compartieron lo siguiente:

“Diay muy, ¿cómo le digo?... Estresada, bastante estresada...” (Mujer participante 3, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“La incertidumbre, ¿verdad? Porque, digamos, al menos aquí yo estoy en un taller mecánico, entonces soy la única mujer.” (Mujer participante 5, comunicación personal, 9 de enero de 2024).

“Diay estaba abrumada porque ocupaba trabajar.” (Mujer participante 6, comunicación personal, 15 de enero de 2024).

“Frustrada, nueve meses sin poder obtener trabajo. Estuve estresadísima, pero me puse a vender pan, entonces ahí poco a poco salimos.” (Mujer participante 9, comunicación personal, 17 de enero de 2024).

Muchas de las mujeres entrevistadas tienen meses y años en búsqueda de mejores oportunidades laborales, lo que les genera estos sentimientos que las cargan emocionalmente frente a la realidad que atraviesan; así mismo lo menciona uno de los profesionales participantes:

“La oficina ha tratado de hacer un proceso integral, ha trabajado con mujeres en depresión, por eso les digo que el tema de motivar es importante, herramientas para la búsqueda de empleo y cuando uno ya las capacita se van a enfrentar a una realidad diferente donde la mayoría ingresa al mercado.” (Profesional participante 2, comunicación personal, 15 de diciembre de 2024).

Lo comentado anteriormente refleja la necesidad en la población de abarcar este proceso de búsqueda de empleo de manera integral, ya que la parte emocional-personal puede pesar mucho en esta etapa. A pesar de esto, es importante que ellas mismas tomen consciencia de las habilidades blandas con las que cuentan, que son herramientas clave para la adaptación al mercado laboral, generando motivación y compromiso en esa búsqueda de empleo en la que se encuentran.

“La responsabilidad, que aprendo rápido, aprendo bien, me gusta superarme en las mismas empresas, no me gusta estar cambiándome de trabajo.” (Mujer participante 1, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023)

“Díay yo soy una persona muy proactiva, soy muy activa, bueno, demasiado comunicativa, tengo un genio muy espontáneo y todo eso, díay sí me considero que me gusta aprender más siempre.” (Mujer participante 2, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Básicamente personales sería mi afán de superación, considero que tengo una mente analítica, soy responsable, proactiva, honrada.” (Mujer participante 4, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

“A nivel laboral las competencias, las habilidades blandas, eso es algo que diría que es muy importante en una búsqueda de empleo, el requerimiento académico si la

empresa lo solicita... aunque ahora pesa muchísimo la experiencia.” (Mujer participante 7, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

“Los principios, la ética, la responsabilidad, la puntualidad.” (Mujer participante 9, comunicación personal, 17 de enero de 2024).

Subcategoría: búsqueda de empleo

Junto con el compromiso en el crecimiento laboral y personal encontrado en las entrevistas, la búsqueda de empleo para algunas de estas mujeres obtuvo apoyo por medio de la intermediación laboral que ofrece la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela, por lo tanto, la ayuda que brinda esta oficina como mediadora entre el empleador y el futuro empleado fue de gran beneficio para dos de las entrevistadas

“Mi último trabajo, lo conseguí gracias a ellos. Ahí estuve tres años y medio.” (Mujer participante 8, comunicación personal, 22 de enero de 2024).

“Bueno, fue súper, como le digo, fueron 15 días iba dejando bastantes currículums. Entonces, en esos 15 días que me quedé sin trabajo, la verdad es que me llamaron de todo lado” (Mujer participante 9, comunicación personal, 17 de enero de 2024).

Siendo esta oficina intermediaria para la búsqueda de empleo de mujeres en el cantón de Alajuela y estando a la disposición de la población en general, no todas tienen la misma suerte y en su mayoría no entienden bien de qué se trata o servicios que brinda, sin embargo, la oficina trabaja de forma constante para brindar diversos talleres y capacitaciones para el desarrollo de habilidades y crecimiento laboral y personal.

“Aquí hay 3 psicólogas, la orientadora y yo de recursos humanos, trabajamos un staff para acompañar el proceso y trabajar el yo.” (Profesional participante 2, comunicación personal, 15 de diciembre de 2024).

“Nosotros damos todo lo que son formaciones en habilidades blandas. Hacemos ferias informativas para que la gente termine la secundaria en modalidad de educación abierta”, “Tenemos ferias también y trabajamos muy de la mano con el INA”, “Tenemos grupos de apoyo, capacitación constante de habilidades blandas, talleres presenciales y virtuales. Facebook Live sobre temas de empleabilidad, es bastante la oferta. (Profesional participante 4, comunicación personal, 25 de enero de 2024).

Además de estos profesionales y el apoyo que brinda la oficina, también en esta investigación se resalta el trabajo realizado por la Agencia Nacional de Empleo el cual desde la orientación laboral acompaña y guía procesos:

“La orientación laboral es un proceso de acompañamiento para que la persona en un proceso de autoanálisis, descubra sus competencias y en relación con el mercado de trabajo identifique cuáles le hacen falta. Lo mío es un proceso de acompañamiento para que la persona descubra cómo reformular su proyecto laboral y ese es el modelo que nosotros creamos (refiriéndose a la ANE)” (Profesional participante 3, comunicación personal, 23 de enero de 2024).

“Cuando trabajamos propiamente esa parte de inserción laboral de las personas desde orientación laboral, la idea es que las personas puedan aprender a mejorar su perfil de empleabilidad. Que las personas sean más conscientes de sus competencias y ¿qué son competencias laborales? Es el conjunto de habilidades, destrezas, fortalezas, conocimientos que han adquirido las personas a lo largo de su proceso de formación o experiencia laboral, también las aptitudes. Las habilidades innatas que puede tener cada persona y cómo las puede aplicar dentro del mundo del trabajo” (Profesional participante 5, comunicación personal, 26 de enero de 2024).

Con las intervenciones profesionales y lo expresado por las mujeres participantes vemos que es importante abarcar este proceso de búsqueda de empleo, ya que la carga emocional, familiar y social de muchas mujeres en este proceso puede influir negativamente

y, por lo tanto, no tener éxito en su ingreso al mercado laboral, la autopercepción y el refuerzo de habilidades y oportunidades, son clave para que ingresen a la fuerza de trabajo.

Al analizar lo mencionado por los profesionales, se resalta la necesidad de que la población se acerque a estos servicios para recibir información, capacitación, orientación y acompañamiento en los procesos de toma de decisiones en las que atraviesan en sus trayectorias laborales, mismos servicios que están anuentes a las necesidades actuales de la población.

Categoría II. factores circunstanciales

Reconociendo los factores circunstanciales de las mujeres participantes como aquellos aspectos relacionados a las responsabilidades financieras, de cuidado y emocionales que conllevaba un hogar; la cultura del trabajo relacionada con la influencia recibida por parte de las situaciones laborales de la familia o pares, y el acceso a los recursos contemplando las facilidades de acceso a transporte, capital financiero y social; se obtuvo la siguiente información en cuanto a la influencia en la búsqueda de empleo del grupo en estudio.

Subcategoría: circunstancias del hogar

Uno de los factores claves por analizar en los procesos de inserción laboral de la población de mujeres son las circunstancias del hogar, miembros de la familia, hijos, ingresos económicos. Esta población ha sido históricamente responsabilizada por el cuidado de sus hogares como lo menciona Cabezón, Cases y Feli (2023) a las mujeres mayores responsabilidades de cuidado del hogar y de la familia, lo que se ha traducido en un impedimento para la adecuada inserción laboral” (p.6)

Considerando el núcleo familiar de cada una de las participantes y los roles que las mismas asumen en sus respectivas familias, podemos observar que muchas son encargadas directas del cuidado cuando hay niños presentes en los hogares, si se encuentran desempleadas

las condiciones en las viviendas presentan que el único ingreso económico percibido es el de la pareja o familiares directos como se mira a continuación:

“Mi hermano trabaja, pero para pagar pensiones (risa), mi papá tiene su pensión y mi esposo tiene su trabajo.” (Mujer participante 1, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

“Ajá, él es el que provee.” (refiriéndose al esposo) (Mujer participante 2, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Sí, ahorita es él el que se hace cargo de lo económico.” (refiriéndose al esposo) (Mujer participante 3, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Reciben pensiones.” (ingreso económico de los hijos) (Mujer participante 4, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

“Solo uno, mi esposo.” (ingreso económico) (Mujer participante 8, comunicación personal, 22 de enero de 2024).

Cabe destacar que esta población sí se encuentra en búsqueda de empleo, no es por preferencia personal, sino que, hay condiciones que impiden su ingreso a un puesto de trabajo lo cual, ocasiona que, en estos hogares, pasen a una dependencia económica. Los hijos y sus responsabilidades son un motivo de peso a la hora de analizar propuestas laborales y a su vez pospone el ingreso a un empleo formal. Así como es mencionado por Cabezón, Cases y Feliú (2023, p.2), “la mayor caída de la participación laboral femenina respecto a la masculina se profundiza en los hogares con presencia de menores de 15 años.” Lo anterior, se evidencia en las siguientes participantes que son madres:

“Mi hijo tiene ocho años.” (Mujer participante 2, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Nueve, seis y cuatro años.” (Mujer participante 4, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

“No, no, ellas son pequeñas, mis hijas son menores de edad. Una tiene once y la otra seis.” (Mujer participante 6, comunicación personal, 15 de enero de 2024).

“Compañeros de mis hijos en la escuela.” (menos de doce años) (Mujer participante 7, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

Con respecto al tema del cuidado de los menores, no sólo las mujeres participantes lo mencionan, sino que también es visto por los profesionales que durante su acompañamiento a los procesos han percibido esta situación:

“La maternidad a veces impuesta, por ejemplo, el que usted tiene que hacerse cargo de sus hijos y de su pareja, por ende, tiene que estar metida en la casa.” (Profesional participante 3, comunicación personal, 23 de enero de 2024).

“Entonces, aunque ellas quieran trabajar, siempre tienen, digamos, que asumir muchas labores domésticas, como un recargo... exclusivamente en ellas, solo por su género.” (Profesional participante 4, comunicación personal, 25 de enero de 2024).

Las condiciones del hogar obligan a las mujeres a vivir en función de los demás y sus familias como lo mencionan Mora-Guerrero, Seguel-Esparza, Lagos-Marín y Díaz-Calderón (2022) “la combinación de la maternidad con el trabajo remunerado les produce una serie de preocupaciones que, a su modo de ver, derivan de que son casi las únicas responsables del cuidado de sus hijos/as” (p.340). Lo anterior, ocasiona que existan sentimientos negativos alrededor de las experiencias laborales que ponen en riesgo la permanencia en los puestos de trabajo e impidiendo su crecimiento.

En vista de las características de su entorno, con quienes se rodean y las circunstancias en el hogar de las participantes, se observan realidades complejas con

responsabilidades que les presionan para conseguir pronto un empleo que les ayude a aportar a sus hogares y mejorar su calidad de vida.

Subcategoría: cultura del trabajo

En relación con esta subcategoría, se exploró con las participantes las ocupaciones de las personas cercanas y cuáles expectativas se generaban a partir de estas en su inserción laboral.

Algunas respuestas están mostradas a continuación en un cuadro comparativo entre la información proporcionada en ambas preguntas con el fin de facilitar su análisis:

Tabla 4.

Cuadro comparativo de información proporcionada

MP#	Tipos de empleo	Expectativa laboral que le genera
MP3	<i>“Ok, bueno, mi mamá ahorita está trabajando en una empresa allá en el Coyol, como operaria, tengo una tía que es menor que yo, ella trabaja en DHL, como tipo aduanas, ella está estudiando en la universidad psicología.”</i>	<i>“Sí, bastante... digamos al darme una idea de lo que ellos hacen o están trabajando hace como que yo me dé una idea de lo que yo estoy buscando y quiero llegar a trabajar.”</i>
MP4	<i>“Todos serían casi que teletrabajo, porque saben redes, mi hermano trabaja para casa. Microsoft.”</i>	<i>“En la comodidad de trabajar en la casa.”</i>
MP5	<i>“Son asalariados. Mis hermanas son profesionales, mi pareja, mi papá ya está pensionado.”</i>	<i>“Yo creo que no, cada uno tiene su cosa. No, No, ninguna, no tienen horarios lindos ni salarios que usted diga encantadores.”</i>
MP6	<i>“Bueno, la mayoría trabaja en una zona franca.”</i>	<i>“Más bien uno quiere dejar de hacer eso.”</i>
MP8	<i>“Mi hermana es reclutadora y yo me muevo en el área de alimentos y bebidas. Mi papá es ejecutivo de ventas. Tengo varios primos y tíos que trabajan en la zona franca.”</i>	<i>“En el caso de mi papá, el salario, ¿verdad? Es el que gana más. Y los otros, por los horarios que, digamos, tienen libre los fines de semana. Yo siempre he trabajado los fines de semana.”</i>

Fuente: elaboración propia

Con respecto a lo anterior se evidencian aspectos en las participantes, algunas mencionaron que los demás empleos les generaban expectativa, otras señalaban que no. A pesar de esto, siempre se genera una perspectiva para el empleo a futuro como la participante que aspira a un trabajo en la comodidad de su casa porque su familia realiza teletrabajo, o desean no trabajar los fines de semana como el de su padre que lo permite etc.

Que logren identificar qué quieren para sus vidas y futuros trabajos da como resultado que el conocimiento de las condiciones laborales de otras personas les permita un panorama más amplio de los empleos que se ajustarán a sus estándares personales, dándoles la posibilidad de contar con más herramientas a la hora de analizar las oportunidades laborales.

Así mismo este conocimiento del medio, como se conoce desde la orientación, les permite ajustar sus perfiles labores a los empleos que desean. Si aspiran por ejemplo a realizar teletrabajo, deberán capacitarse en áreas que permitan esta modalidad de empleos, si no desean seguir laborando en puestos operarios en zona franca, deberán prepararse para otro tipo de puestos.

“Y desde otro punto de vista, por el tema de que las personas dentro de ese conocer del medio implica conocer las oportunidades que a mí el mundo me puede ofrecer, ¿verdad? Y que me van a permitir crecer en diferentes áreas.” (Profesional participante 5, comunicación personal, 26 de enero de 2024).

Para el enfoque interactivo de la empleabilidad, la cultura del trabajo es un factor influyente en la inserción laboral de las personas, por lo que la información presentada anteriormente refleja cómo a partir de un buen análisis del contexto de cada persona junto con el acompañamiento profesional adecuado, puede influir de manera positiva para tomar decisiones más precisas según los intereses vocacionales de cada una.

Subcategoría: acceso a recursos

El acceso a recursos como la economía, el transporte y redes de apoyo, es crucial para la etapa de búsqueda de empleo, y es evidente que aunque estas mujeres tienen en común que se encuentran en esa búsqueda de inserción laboral, no todas cuentan con los mismos recursos; lo que genera que este proceso pueda volverse más desgastante emocionalmente, ya que el gasto de recursos en transporte, el depender de otras personas para movilizarse más fácil y rápidamente a los diferentes destinos de empleo o el deficiente servicio de transporte público en algunas zonas, puede interferir en las oportunidades y la motivación de las involucradas. Algunos de los comentarios que ejemplifican lo anterior son los siguientes:

“A veces tengo que ver de dónde saco para ir y eso es lo duro si llaman. De feria hay empresas que lo llaman a uno le hacen una entrevista hoy, lo llaman entre 3 días que se vaya a hacer pruebas médicas y así lo tienen, para después no lo llamen a uno, solo gasto de plata.” (Mujer participante 1, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

“A veces, eso sí es como muy tedioso porque a veces va uno a la misma empresa a hacer una y otra vez los mismos procesos y todo. Y como sabes, tal vez uno está limitado de dinero y es el gastar y gastar para que al final no te digan nada, ¿verdad? Sí. Pues a veces sí es limitado la economía para poder a veces uno asistir a una entrevista o algo así, más si es largo.” (Mujer participante 8, comunicación personal, 22 de enero de 2024).

“Ahorita yo dependo mucho de mi esposo para eso, sólo tenemos la moto, y sólo él la puede manejar, de hecho, yo sí quiero llegar a aprender a manejar, es uno de mis propósitos para año nuevo, pero diay igual va a ser necesario que aprenda a manejar ya sea carro o moto. Pero ahora dependo de él para transportarme o del bus, pero el bus sí es un poco complicado allá arriba porque allá es cada hora y a veces incluso ni pasa, pero igual no tengo problema con andar en bus.” (Mujer participante 3, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Si tengo, además cuento con licencia.” (Mujer participante 4, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

Podemos analizar que estas situaciones pueden influir en la toma de decisiones para acceder a mejores oportunidades a las mujeres; de modo que en sus respuestas podemos deducir que el acceso al capital financiero, de transporte o apoyo familiar intervienen para que puedan sentirse libres o limitadas al buscar empleo.

Los procesos de reclutamiento de personal en la actualidad requieren de varias etapas para llegar hasta la contratación, muchos involucran pruebas de habilidades, pruebas médicas entre otros que son parte fundamental del proceso por lo cual, requiere de estar continuamente transportándose a las empresas esto exige a las mujeres mayor cantidad de tiempo y dinero en movilizarse y en su mayoría, velar por el cuidado de sus hijos.

Categoría III. factores externos

La inserción laboral, como se ha comprendido en este estudio es un proceso interactivo en el que están asociados muchos factores, entre ellos aquellos factores externos que influyen en la contratación del personal que realizan las empresas. En esta categoría el análisis se profundizará por medio de la experiencia de las mujeres y las personas profesionales entrevistadas y la teoría, en donde se pretende determinar cuáles son los principales factores externos que predominan en la inserción laboral de la población en estudio.

Subcategoría: factores de contratación presentes en la selección de empleadores

Actualmente, el perfil de las empresas para contratar a su personal varía en cuanto al puesto a ocupar, los valores de la institución y las demandas del contexto en la industria 4.0. Sin embargo, las situaciones que experimentan las mujeres en su búsqueda de empleo reflejan la necesidad de combatir las desigualdades de género que les dificulta alcanzar las oportunidades laborales que se les presentan; como es mencionado en las entrevistas:

“Generalmente como el hombre está más activo en el tema laboral tiene más experiencia y ese tal vez es el punto alto. Porque en temas de estudio las mujeres están muy bien capacitadas, pero, tal vez el tema de la experiencia es el tema variable que hace que la mujer no ingrese al mercado laboral como tal, es lo que he notado, he visto y me han indicado algunas empresas...” (Profesional participante 2, comunicación personal, 15 de diciembre de 2024).

“Siempre piden experiencia, cuesta mucho encontrar empresas que digan, no importa si no tienen experiencia, pero experiencia siempre van a pedir.” (Profesional participante 1, comunicación personal, 14 de diciembre de 2023).

Lo anterior expuesto por los profesionales entrevistados, muestra cómo la dinámica del mercado laboral en el que se da más protagonismo y espacios a los hombres afecta de forma directa la inserción laboral de las mujeres; ya que les obstaculiza comenzar su experiencia laboral por el poco protagonismo que ellas tienen a pesar de contar con la capacitación y estudios necesarios, esto no solo es compartido por los profesionales que acompañan los procesos de intermediación, si no que, es expresado por las mismas participantes quienes son conscientes que las empresas alrededor buscan personas con experiencia, como lo vemos a continuación:

“Piden mucha experiencia y si no dan la oportunidad a uno no se va a tener nunca para poder empezar a trabajar.” (Mujer participante 1, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

“Personas capacitadas y con experiencia, no le dan oportunidad a las que están comenzando, ya buscan con experiencia.” (Mujer participante 4, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

“Experiencia, porque a uno no le dan la oportunidad si no la tiene y a veces eso cuesta mucho.” (Mujer participante 8, comunicación personal, 22 de enero de 2024).

Además, se puede reconocer que los roles asignados a las mujeres en cuanto a maternidad, las tareas domésticas y todas las expectativas en el género femenino pueden condicionar la experiencia laboral. Así como lo mencionan Peláez y Rodríguez. (2020) “la incorporación al mercado de trabajo no es homogénea, sino que puede estar trazada por la interacción de diversos aspectos como son la clase, la educación, el sexo y la edad” (p.8). Estos aspectos mencionados no solo afectan la inserción de las mujeres en un puesto de trabajo, sino, también cuando logran ingresar, ya que se encuentran una realidad compleja en cuanto a las oportunidades de crecimiento; acerca de esto se expresa:

“Y que hay una teoría de discriminación también y de desigualdad en los salarios y en los ascensos y en los puestos de toma de decisiones para las mujeres, a diferencia de los hombres, solo por su género.” (Profesional participante 4, comunicación personal, 25 de enero de 2024).

“El patriarcado pone muchísimas trampas para que la mujer pueda acercarse a profesionalizarse.” (Profesional participante 3, comunicación personal, 23 de enero de 2024).

Acerca de lo anterior, Gómez (2020) menciona que se les disminuye las posibilidades de alcanzar posiciones sociolaborales en las organizaciones en relación con sus ingresos y preparación por ser mujeres, lo que se ve reflejado en menores tasas de representación y retribuciones en comparación a los hombres. La aportación recién de la persona autora, deja en evidencia cómo el contexto afecta la trayectoria laboral de las mujeres quienes por tema de género ven reducidas sus oportunidades en iniciar un empleo, así como de progresar y superarse en el mismo.

“El techo de cristal que les ponen a las mujeres y entonces creo que todo eso va generando en el mundo, en las niñas, en las adolescentes, en las adultas” (Profesional participante 3, comunicación personal, 23 de enero de 2024).

El impacto social que sufren las mujeres al ver reducidas sus posibilidades de ascender y desarrollarse en los ámbitos laborales como resultado de las barreras que colocan las empresas como las mencionadas brechas salariales y el techo de cristal. Sánchez, Uriguen, y Vega (2021) citando a Thompson (2012) mencionan algunos factores que influyen en las brechas salariales como la “poca valorización de su trabajo, discriminación por parte de sus empleadores, perspectiva pobre de liderazgo, poca confianza, maternidad, etc.” (p.50).

Esto puede ocasionar que ellas perciban el contexto como un medio complejo que no reconoce adecuadamente su preparación y habilidades. Además, se visualiza un contexto en el que los requisitos para ingresar se alejan de las características actuales de esta población y que no son congruentes con las responsabilidades sociales impuestas a las mujeres.

Por lo cual, las participantes de esta investigación para su búsqueda de empleo necesitan de un contexto que reconozca sus realidades de vida, así como también sus habilidades y capacidades, ya que, una no influye en la otra; en otras palabras, que una mujer sea madre de 2 hijos en etapa escolar no disminuye sus habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación etc. Sin embargo, sigue existiendo discriminación y afectaciones a las mujeres en ámbitos laborales, así como lo han evidenciado los profesionales:

“Parte estructural, social, económica y política de este país, que le pone el techo de cristal a las mujeres y todas las trampas que le ponen.” (Profesional participante 3, comunicación personal, 23 de enero de 2024).

“Digamos, yo personalmente, desde la experiencia lastimosamente me ha tocado ver un montón de casos que posiblemente han pasado por situaciones de acoso.” (Profesional participante 5, comunicación personal, 26 de enero de 2024).

Como fue evidenciado anteriormente, las mujeres sufren afectaciones en distintas áreas de su vida, incluyendo las situaciones de acoso y discriminación dentro de sus lugares de trabajo, también visibilizado en los procesos de reclutamiento:

“No me venga ni maquillada a la entrevista de trabajo. Uy, pero que no me venga con el escote. Uy, pero necesito el currículum con foto, cuando el currículum ahora por ley es ciego. Uy, que... ¿Me entienden? Entonces, hay un machismo interiorizado en las empresas.” (Profesional participante 3, comunicación personal, 23 de enero de 2024).

“El ver, por ejemplo, no sé, me han tocado personas que he podido atender que me dicen, “yo voy a la entrevista y me preguntan si yo tengo planteado ser mamá” Y usted dice, ¿por qué tienen que preguntar eso? Eso no influye absolutamente en nada.” (Profesional participante 5, comunicación personal, 26 de enero de 2024).

Velázquez y Díaz (2020) mencionan que la violencia laboral es comprendida en una de sus vertientes también como la desigualdad laboral misma que genera consecuencias negativas para las personas en su área personal y familiar. Se puede evidenciar cómo se ejerce esa violencia, en lo mencionado anteriormente por los participantes, el trato a las mujeres durante los procesos de contratación es diferente y discriminatorio con respecto al hombre, al prohibirle una forma de vestir o exigir mostrar una foto para ver su físico.

Las demandas sociales que cargan las mujeres ocasionan que las oportunidades de empleo que aparezcan tengan que ser ajustadas en las realidades de vida para ser aceptadas. La mayoría de las mujeres tienen rol de cuidado o responsabilidades familiares, las cuales influyen en las decisiones laborales que tomen, ya que deben ajustarse en temas de horarios, salarios, etc.; lo anterior es expresado por las participantes:

“O sea, no puede existir el “se enfermó un hijo, entonces dejemos el trabajo” mi hermano dice que sí es complicado verdad, que donde él trabaja hay mamás que se les complica cuando dicen que se les enfermó un hijo y les dicen “sí pero está trabajando, no puede dejar las labores, busque una tía o una abuela que le ayude...” entonces yo digo que ellos buscan el compromiso completo para que uno esté 100% ahí.” (Mujer participante 2, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

Como se observa anteriormente, en la búsqueda de empleo las responsabilidades del cuidado de los hijos impuestos en su totalidad a las madres afectan los procesos de inserción laboral, porque son vistas para las empresas como un personal que puede estar más pendiente de las necesidades de su familia que las responsabilidades que demanda el puesto. Acerca de esta situación Mora-Guerrero, Seguel-Esparza, Lagos-Marín y Díaz-Calderón (2022) mencionan:

El trabajo de cuidados en el hogar se transforma en una barrera para la inserción de las mujeres en el mundo remunerado cuando tienen hijos/as menores de 6 años y se ven obligadas a compatibilizar la maternidad con sus trayectorias laborales. (p.3)

En las experiencias de búsqueda de empleo, esta población ha sido muy cuestionada en temas personales aparte de lo laboral, lo que genera incertidumbre en estas mujeres, ya que durante las entrevistas es recurrente a pregunta hacia esta población sobre si tienen hijos o no, incluso si tienen como parte de su proyecto de vida llegar a ser madres de familia, aspectos que no deberían ser cuestionados y temas que no son relevantes a los puestos de trabajo a los que aspiran, así es como es manifestado por parte de las participantes

“En mi segundo trabajo, cuando hice la entrevista me preguntaron si yo tenía hijos, más que todo yo siento que seguramente fue para saber si yo iba a tener el tiempo disponible para ellos siempre, porque tal vez con hijos uno no sé...” (Mujer participante 3, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Te preguntan, ¿tienes hijos?, ¿piensas tener hijos?” (Mujer participante 5, comunicación personal, 9 de enero de 2024).

“Los cargos más importantes se los dan a los hombres tal vez por el tema de que no tienen hijos.” (Mujer participante 4, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

Esta situación particular es tan frecuente que puede llegar a normalizarse en las mujeres, quienes en alguna medida podrían hasta justificar que en las entrevistas los reclutadores consulten sobre sus maternidades, además, que en los procesos de intermediación laboral el ser madres lo ven como una barrera para acceder a más oportunidades.

“No es que esté mal que le pregunten a uno si tiene hijos o no, pero en una entrevista siento que es un poco como buscando no sé, porque después de eso me dijeron que ahí, le pedían a uno hacer horas extras y que era como dar la milla extra sí hacerlas o así, entonces es como que se busca que uno no tenga hijos” (Mujer participante 3, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Yo tengo muchas mujeres que me dicen... Yo soy Daniela y... Yo soy madre soltera. Mi respuesta, porque mi enfoque es muy directo, digamos: “No me importa que usted sea madre soltera, ¿Usted viene aquí porque quiere encontrar trabajo? Y responden: sí, profe” (Profesional participante 3, comunicación personal, 23 de enero de 2024).

Es importante incentivar el empoderamiento en esta población a ser más analíticas con las oportunidades laborales que puedan ofrecerles, con el fin de que puedan rechazar o aceptar una oferta laboral según las condiciones que más les convenga, como los horarios, las responsabilidades del puesto, flexibilidad, salario, entre otros.

“Me vuelve a decir el señor “bueno, eso es contando que tiene que trabajar todo diciembre de 8am a 7pm” y me puse a sacar cuentas y no me salía ni a 800 colones la hora. Entonces ellos sí quieren que uno esté y le exigen, pero no quieren pagar el salario que corresponde. Y le dije que no, que muchas gracias, que mejor me quedaba haciendo lo que hago en la casa.” (Mujer participante 2, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Sí porque dicen que el salario es 70 y algo por semana, rebajan seguro queda como unos 60 y pagando taxi como 5 mil o 8 mil por día, entonces no da para tanto. Y uno les dice que le afecta en el transporte a esas horas, se consulta si no se puede otro tipo de

horario, y ellos dicen que no.” (Mujer participante 1, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

La participante anterior, realizó un análisis de la propuesta de trabajo, misma que no se ajustaba a la expectativa laboral que tenía, en la cual, como es evidente, es prioridad que haya una congruencia en el tiempo laborado y el salario. Si este no es bien remunerado el tiempo que sacrifican en familia no es equitativo con el ingreso económico. De esta forma no solventan las necesidades si no que, podría aumentarlas desde la parte económica, familiar y emocional. Un trabajo mal remunerado impacta de forma negativa, ya que aumenta el nivel de frustración al no poder alcanzar a cubrir necesidades básicas como le mencionan la siguiente participante:

“No tenés chance de ir a nada o disfrutar tanto en familia, entonces eso ha sido una de las motivaciones para cambiar de empleo, porque no todo es trabajo ni dinero, los niños que están en crecimiento es lo más importante.” (Mujer participante 7, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

Tal y como menciona Mora-Guerrero et al. (2022) las mujeres se pueden mostrar estresadas porque tienen un tiempo muy reducido para convivir con sus familias a la hora que se dedican también a un trabajo, les genera una sensación de pérdida a los espacios de convivencia en el hogar. Por esta razón, es recurrente que a la hora de ingresar a un trabajo esta población analice ambos aspectos: tiempo laborado y responsabilidades familiares.

En la búsqueda de empleo, el conocimiento del contexto es clave para construir un perfil laboral competente. Las habilidades con las que debe contar la persona deben dar respuesta a las necesidades y demandas de los puestos a ocupar. Según Gontero, y Novella (2021) estas habilidades abarcan “una amplia gama de atributos mentales, físicos y emocionales de las personas, que no solo contribuyen a la productividad laboral sino también a tener conductas y relaciones saludables y armoniosas” (p.8).

Con relación a lo anterior, se resalta la importancia del desarrollo de habilidades que contribuyan a la trayectoria laboral de las mujeres buscando empleo, pero antes, es importante reconocer los requisitos propios del contexto laboral en cuanto a habilidades,

capacitación y formación. Los participantes resaltaron cuales son los perfiles actuales que buscan las empresas:

“El manejo de la presión, ¿verdad? Es altamente importante. Claro que no siempre estamos en las mejores condiciones. Pero hay que saber sobrellevarlo y ver que la gente siempre va a querer que usted dé lo mejor de usted (...) La responsabilidad, ojalá que una persona ya tenga bastante tiempo en algún trabajo anterior o por el estilo.” (Mujer participante 5, comunicación personal, 9 de enero de 2024).

“Independiente del puesto en el que aplique es necesario, muy necesario el inglés, sí o sí, tienes que ser una persona bilingüe para poder colocarte en un trabajo que tenga buena remuneración.” (Mujer participante 7, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

“La estabilidad, porque en Alajuela yo no sé por qué la gente es demasiado inestable... Y la cercanía a la zona donde esté el trabajo.” (Mujer participante 9, comunicación personal, 17 de enero de 2024).

“Diay buscando gente con mucho estudio, que tal vez a las personas con poco estudio no le dan chance, ni darse a conocer ni la experiencia.” (Mujer participante 1, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

“Bueno para las áreas que yo he buscado, sería como un buen nivel de inglés, que se esté estudiando ojalá en la universidad.” (Mujer participante 3, comunicación personal, 4 de diciembre de 2023).

“Son las habilidades blandas lo que más buscan las empresas.” (Profesional participante 3, comunicación personal, 23 de enero de 2024).

“Personas con experiencia, personas también, por ejemplo, con habilidades blandas, desarrolladas, personas que tengan las competencias y claridad en cuanto a las mismas, que se puedan ir certificando en diferentes áreas, que puedan ir potencializando

las competencias que tienen para que puedan ser de mayor valor dentro de la institución.”
(Profesional participante 5, comunicación personal, 26 de enero de 2024).

Con respecto a lo anterior, conviene resaltar que se exploró los perfiles laborales actuales de las empresas. Cada puesto de trabajo requiere distintos requisitos, habilidades y perfiles que van a permitir cumplir con las tareas que demanda el puesto, por lo que se debe resaltar la importancia de un conocimiento de los puestos de trabajo que se desean adquirir para ir formándose en áreas que permitan mayor oportunidad de contratación:

“Todas las empresas tienen un perfil diferente y tienen puestos diferentes.”
(Profesional participante 4, comunicación personal, 25 de enero de 2024).

“Es algo muy subjetivo de cada empresa y dependiendo, digamos, no es el mismo el perfil que pide una persona, por ejemplo, para un ingeniero civil que para una persona que se ocupa del mantenimiento de computadoras.” *(Profesional participante 5, comunicación personal, 26 de enero de 2024).*

“Pueden ser que pidan un perfil como cuidador de adulto mayor a cómo pidan una coordinadora de recursos humanos, aquí en la oficina es muy variado y depende de los perfiles de las empresas.” *(Profesional participante 2, comunicación personal, 15 de diciembre de 2024).*

Además, es vital que las personas busquen capacitarse como parte de mantenerse activas en un medio laboral que está en constante cambio por motivos tecnológicos, económicos, ambientales y sociales. Como lo menciona Gontero, y Novella (2021) “hay que considerar que se trata de un proceso dinámico que puede cambiar a medida que vayan surgiendo nuevas ocupaciones o necesidades” (p.10) sobre lo anterior los profesionales participantes expresan:

“Yo creo también que la otra parte es no dejar nunca de capacitarse, proyección de estudios, que no solo sea su carrera profesional si no también lo que va acompañando a esto, que tengan que ver con lo que están llevando y realmente definir una ocupación” (Profesional participante 2, comunicación personal, 15 de diciembre de 2024).

“También, ahora están pidiendo mucho como que tengan algún tipo de curso, capacitación, o algo relacionado al puesto” ... “sino que también, llevo un técnico, llevo un curso, llevo una capacitación, o lo que sea, relacionado a, y eso lo van viendo como requisitos extra, digamos, o como pluses de que la persona tiene, pues en el proceso de reclutamiento y selección, pues obviamente lo toman en cuenta.” (Profesional participante 1, comunicación personal, 14 de diciembre de 2023).

“Este año nosotros compartimos casi once mil puestos diferentes desde la página y aun así muchas personas se quejan de que no consiguen trabajo yo creo que también hay que romper una barrera” (Profesional participante 2, comunicación personal, 15 de diciembre de 2024).

Es importante que además de este conocimiento del perfil laboral, las mujeres se mantengan motivadas en el proceso de búsqueda de empleo para no rendirse ante un medio laboral de incertidumbre como el actual, ya que, pueden sentir preocupación de no alcanzar las expectativas del medio:

“Yo me he puesto a pensar ¿qué tanto es lo que piden? Que demandan en el puesto “cursando carrera o carrera terminada, disponibilidad...” qué se yo... buen servicio al cliente... todo ese tipo de cosas y yo digo: “¡pero tengo todo esto!” y a la hora pues ya uno no sabe realmente qué es lo que está buscando el empleador o qué es lo que espera el empleador del empleado” (Mujer participante 7, comunicación personal, 5 de diciembre de 2023).

La motivación es vital en este proceso para mantener una buena actitud que permita mantenerse activo en la fase en la cual, es normal que no haya una respuesta inmediata o

deseada ante un puesto de trabajo. Cabe resaltar que para las mujeres la motivación laboral es obtener un empleo que le permita mantener un balance entre los aspectos de su vida familiar y trabajo. (Mendoza, González, Valdez, y Trejo 2022). Además, con respecto a esto los profesionales resaltan:

“Hay que llevarlas a una realidad del mercado donde obviamente hay mucha gente desempleada y el mercado va a decir “voy a buscar lo mejor para este puesto” (Profesional participante 2, comunicación personal, 15 de diciembre de 2024).

“Tiene que llevar a cabo un proceso de autoconocimiento para que usted pueda mejorar su empleabilidad [...]pero el empoderamiento real a la mujer es un tema inherente en el empleo, siempre, siempre” (Profesional participante 3, comunicación personal, 23 de enero de 2024).

“Eso también es importante, que una persona se auto conozca cuáles son sus habilidades, aptitudes entonces ahora sí, bueno voy a trabajar en esto, voy a estudiar esto porque para eso soy bueno, tengo las herramientas necesarias y creérsela” (Profesional participante 2, comunicación personal, 15 de diciembre de 2024).

“Es que la frase, la típica frase “Es que no hay trabajo”, No, trabajo sí hay. Hay un montón, ¿verdad? Lo que pasa es que, quizás no cumplimos con los aspectos o los requisitos que nos están pidiendo.” (Profesional participante 5, comunicación personal, 26 de enero de 2024).

Todo lo anterior, muestra cómo es necesario que se desarrolle una preparación adecuada para el contexto actual. Los cambios que experimenta el mercado laboral exigen un personal capacitado y flexible a las nuevas demandas de la industria 4.0 como menciona Romero-Rubio y Becerra-Pérez (2021):

[...] trae consigo cambios en el corto, mediano y largo plazo en los empleos y en la forma de hacer las cosas, valorando principalmente competencias que requieren de

relaciones interpersonales, trabajo en equipo, creatividad, innovación, adaptabilidad al cambio y pensamiento abstracto... (p. 529)

De acuerdo con lo anterior, podemos incluir también los efectos post pandemia en la trayectoria laboral de las mujeres quienes fueron las más afectadas con respecto a los hombres por el tema ya mencionado anteriormente, las responsabilidades impuestas a únicamente a las mujeres:

“Ustedes se darán cuenta que la mayor cantidad de puestos de trabajo que se perdieron en la pandemia fueron de mujeres. ¿Y por qué? Porque al irse de todo el mundo para teletrabajo, hombres y mujeres, ¿a quién ustedes creen que les caían las tareas del hogar? ¿Y si tenían hijos de por medio, a quién creen que les caía todo? ¿A la mujer las tareas y todo eso?” (Profesional participante 3, comunicación personal, 23 de enero de 2024).

Se menciona que la mayor salida del mercado laboral durante la pandemia fue de las mujeres, tomando en cuenta que las medidas sanitarias hicieron pasar más tiempo en casa a las familias y esto aumentó la demanda de las tareas del hogar. (Cabezón, Cases y Feliú, 2023, p.7) según estos mismos autores “la pandemia es un buen experimento natural para evaluar cómo las responsabilidades del hogar y del cuidado de los hijos afectan en la participación laboral, diferenciando entre hombres y mujeres”. Estas circunstancias reflejan los retos actuales en el mercado laboral, el cual queda en evidencia que existe una gran brecha de género que discrimina y afecta a las mujeres.

De nuevo se visualiza que las mujeres son las más expuestas al trabajo no remunerado, al tener que dedicarse a las responsabilidades dedicadas al hogar, como en la alimentación, el cuidado, la limpieza, la educación, entre otras. Como se mencionó anteriormente, llegan a ser responsables más adelante del cuidado de los nietos mientras los hijos trabajan.

Las circunstancias actuales en el contexto han provocado cambios y más demandas en las responsabilidades que se le asignan a esta población, como menciona Llanes y Gómez (2021):

El aumento en la esperanza de vida; la incorporación femenina al mercado laboral en condiciones cada vez más precarias y segmentadas; el debilitamiento de los servicios públicos de cuidado; el aumento de la pobreza y la desigualdad; las débiles respuestas de acción política en torno a la conciliación familia-trabajo con perspectiva de género, entre otros factores, han reorganizado el trabajo del cuidado. (p.63)

Lo anterior, visibiliza como las condiciones de las mujeres en lugar de mejorar, son más complejas y requiere de un cambio social y político que esté orientado a empoderar a las mujeres, brindarles recursos que les permitan seguir construyendo sus proyectos de vida no como madres, si no, como personas capaces de lograr cumplir metas y sueños propuestos.

Subcategoría: servicios de intermediación y de orientación laboral.

Los servicios que acompañan los procesos de intermediación laboral son parte de los factores externos que influyen en la inserción laboral, estos brindan las herramientas y apoyos que contribuye a la población para obtener un empleo o abrirse a más oportunidades de crecimiento como lo menciona el Banco Interamericano de Desarrollo (2002)

Los servicios de intermediación laboral se destinan a mejorar la rapidez y la calidad del ajuste de las vacantes a las personas que buscan empleo. De esa forma, esos servicios se convierten en “intermediarios” entre la oferta y la demanda de trabajo. Sus principales clientes son los trabajadores desempleados o subempleados y las compañías que buscan nuevos empleados. (p.6)

Los cambios en el mercado de trabajo requieren de una transformación de perspectiva alrededor del empleo y tomar en cuenta otros aspectos que influyen. Para ello, las personas profesionales en orientación dentro de estos servicios tienen grandes retos a la hora de brindar acompañamiento, acerca de esto menciona Vargas-Hernández, Salas-Pérez, y Sánchez-López (2022)

Las condiciones cambiantes de la sociedad, de la oferta laboral, de la situación económica del país, del desarrollo de competencias y otros factores establecen la necesidad de proponer nuevas formas de trabajar la orientación vocacional en el contexto costarricense. (p.6)

Este abordaje debe partir de la realidad a nivel país, el cual, analizando las nuevas demandas y cambios del mercado de trabajo, puede guiar a la población a una correcta toma de decisiones que les brinde estabilidad y satisfacer sus necesidades.

“Porque hay que conocer muy profundamente, es lo que se trabaja y lo traemos de lleno a orientación laboral en el día a día, como los procesos de desarrollo humano. autoconocimiento, conocimiento del medio, del mercado laboral, toma de decisiones y proyecto laboral” (Profesional participante 5, comunicación personal, 26 de enero de 2024).

“Y ese servicio de formación y capacitación, sí o sí, tiene que ir ligado al mercado de trabajo de hoy” (Profesional participante 3, comunicación personal, 23 de enero de 2024).

Así mismo, es un nuevo reto buscar otras formas de acercar a la población con oportunidades de empleo, capacitación que sean vías de fácil acceso como, por ejemplo, las redes sociales, las cuales permiten observar más cantidad de información de forma rápida y

desde la distancia. Por lo tanto, es importante que la población se mantenga motivada y busque esta información que está en las plataformas.

“Para nosotros es muy variado el rango de población y el perfil como tal en sí puedo dar unos datos numéricos de rangos, el Facebook para nosotros ha sido clave en el tema de la divulgación por ejemplo el rango más alto que tenemos en población en búsqueda de empleo son mujeres entre 25 a 35 años” (Profesional participante 2, comunicación personal, 15 de diciembre de 2024).

Según esto, podemos observar que las mujeres son la población que más se acerca a esta información, ya que son la que más se muestra activa en la búsqueda del empleo y estos servicios de intermediación laboral deben mantener esta motivación para que sus trayectorias laborales no se vean afectadas por el desánimo, angustia o ansiedad de no conseguir empleo, esto requiere de factores y recursos internos, pero es clave apoyarlos.

“Claro, entonces nosotros como profesionales de salud mental y de acompañamiento tenemos que sí o sí ayudar a estas mujeres a romper esos esquemas.” (Profesional participante 3, comunicación personal, 23 de enero de 2024).

“Cuando doy capacitaciones le digo a la gente ¿Ustedes pueden creer que para ser misceláneos ocupan secundaria? Y dicen: “Si yo no sé por qué...” y les explico en una zona franca donde hay un cuarto limpio, hay químicos, hay máquinas especializadas en la limpieza no es cualquiera el que ejecuta estas tareas ya no es como antes un gancho y un trapo, ahora todo es tecnológico, tiene que hacer un registro de qué químicos utilizó, cuánto porcentaje” (Profesional participante 2, comunicación personal, 15 de diciembre de 2024).

Crear y mantener espacios donde se aborde de manera integral, apoyando esas áreas emocionales que necesitan ser fortalecidas ya que se pueden ver afectadas a la hora de movilizarse en un medio con tanta incertidumbre como el actual mercado laboral, acerca de esta experiencia menciona:

“Porque muchas veces cuando estamos buscando empleo, a mí me gusta el tema de los talleres. ¿Por qué? Porque es ver que yo no soy un bicho raro, ¿verdad? Como se dice. Hay un montón de personas que también están ahí. Entonces, cómo yo también veo ¿de qué forma lo están afrontando esas personas? ¿y de qué manera también lo estoy enfrentando yo? ¿Qué puedo aprender de ahí?” (Profesional participante 5, comunicación personal, 26 de enero de 2024).

Y no sólo se puede evidenciar el apoyo a nivel emocional para enfrentar las dificultades en los procesos, también el apoyo y compromiso de servicios de intermediación laboral para enfrentar la desigualdad que experimentan las mujeres por tema de sexo:

Si casi el 90 % de las personas con nuestras capacitaciones son mujeres, mucho de esto es motivar. Hace poco se hizo un taller para personas cuidadoras de personas mayores, domésticas, y de toda la población que lo recibió había un hombre. Esto permite ver lo importante que es seguir trabajando en esta línea, viendo a la mujer en todo tipo de puestos el tema es ese, que se sigan capacitando y salgan de su zona de confort que sí es un esfuerzo que hay que hacer” (Profesional participante 2, comunicación personal, 15 de diciembre de 2024).

“Ustedes son mujeres, y por fin yo le voy a dar las herramientas para que usted pueda trabajar, tener un empleo y acercarte al mundo del trabajo. La plata y el resto de las cosas, ¿En qué le ayudan?” (Refiriéndose a la importancia de no solo brindar apoyo económico si no, de asesoría completa) (Profesional participante 3, comunicación personal, 23 de enero de 2024).

“Yo las pongo en mi evidencia [...] como orientador laboral tengo la obligación de exponer a esas empresas, es decir, me está pidiendo currículums con fotos, me está pidiendo que no vengan mujeres menores de 27 años, que no tengan hijos, como puede ser eso posible, Dios mío.” (Profesional participante 3, comunicación personal, 23 de enero de 2024).

Las barreras a las que se enfrentan las mujeres para el ingreso al mercado de trabajo son muchas, como se mostró, es una población que se ha visto vulnerada por sus condiciones socialmente impuestas como el cuidado de sus hijos, esposos, no reconocen sus capacidades, sus habilidades, etc. Se puede observar un contexto con muchos factores que intervienen en sus procesos de inserción laboral, pero a la vez, permite reconocer cuáles son los apoyos que contribuyen a romper con esta estructura que afecta de forma directa a las mujeres. Por lo que es fundamental trabajar en el autoconocimiento, empoderamiento, exploración de intereses, capacitaciones de acuerdo con el empleo deseado entre otras herramientas que apoyarán a las mujeres para lograr su independencia económica, sustento y tranquilidad de sus familias.

Capítulo V

Conclusiones

En este apartado se presentan las conclusiones desarrolladas por el análisis de las investigadoras con la información proporcionada por los participantes y profesionales relacionados con la teoría. Para profundizar, se exponen las conclusiones de cada categoría de análisis, que responden a los propósitos de la investigación.

Factores personales

Referente a lo estudiado de los factores personales que pueden influir en la búsqueda de empleo de las mujeres participantes de esta investigación se concluye lo siguiente

- El tema de género y los roles asignados como el cuidado y las responsabilidades en la familia que se le otorga a muchas mujeres en la sociedad, influye en el aprovechamiento de las oportunidades laborales que se les presenta a esta población, ya que estas oportunidades deben ajustarse a sus realidades, para que les permita cumplir las diversas obligaciones.
- Las experiencias laborales de las personas cercanas a las mujeres parecen generar una expectativa en cuanto al tipo de trabajo que aspiran, esta información es la que el medio más cercano les proporciona en cuanto al tema de salarios, modalidad de

trabajo, horarios, etc. A partir de estas, establecen metas en el ámbito laboral que contribuye a un proyecto de vida que les brinde satisfacción personal.

- El apoyo de la familia en cuanto al cuidado de los infantes y las tareas domésticas es importante para que las mujeres tengan un equilibrio entre el cumplimiento de las tareas del hogar y el trabajo, esto podría disminuir la presión de atender todas las responsabilidades por sí mismas.
- Las mujeres participantes consideran necesario una mayor y mejor preparación en sus habilidades blandas y duras, especialmente en temas de tecnología para adaptarse mejor a las demandas de la industria 4.0, por lo tanto, la preparación académica y el desarrollo de habilidades es prioridad.
- Existe un vacío en el conocimiento de estas mujeres acerca del funcionamiento de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad, por lo tanto, no se aprovechan adecuadamente las oportunidades que este servicio brinda de forma gratuita.

Factores circunstanciales

- Los empleos de las personas del círculo social más cercano de las mujeres influyen en la toma de decisiones laborales de esta población, generando una expectativa en cuanto a las condiciones de empleo que desean alcanzar, impulsando la profesionalización de estas para obtener mejores beneficios en sus futuros puestos de trabajo.
- Muchas de las mujeres aspiran a trabajos que cuenten con condiciones que les permitan compartir el tiempo en familia como fines de semana libres, opciones de teletrabajo y que a su vez puedan solventar las necesidades económicas. Estos empleos demandan de mayor preparación académica y desarrollo de habilidades por lo que la población de mujeres debe tener claridad del perfil laboral necesario para estos puestos de trabajo.
- La dependencia económica es una realidad de muchas de las participantes, ya que en muchas ocasiones el único ingreso que perciben para sus gastos personales es el recibido por parte de la pareja o familiares directos. Por lo que contar con el apoyo familiar y económico puede hacer la diferencia para la motivación personal de la misma en esta búsqueda de empleo.

- El desgaste emocional-físico y la facilidad para acceder a un trabajo no es el mismo para las mujeres con transporte propio, como para las que dependen del servicio público, que a veces es ineficiente o recorren rutas largas que requiere de más tiempo para llegar a sus destinos. Para aceptar una propuesta laboral deben analizar las jornadas de empleo con los horarios de transportes públicos para concluir si ambos coinciden. Además, analizar si los costos de estos se ajustan al salario por recibir.

Factores externos

El contexto influye en las trayectorias laborales de las mujeres y van desde el brindar apoyos y oportunidades que las hacen mantenerse activas como el crear barreras que les permitan acceder al mercado afectando de forma personal a ellas y sus familias. Por tanto, de la presente investigación se puede concluir cuales son los factores externos que predominan en la inserción laboral de las mujeres:

- Las mujeres se encuentran más activas en la búsqueda del empleo, pero la mayor cantidad de participación en el ámbito laboral es liderada por los hombres. A esta población les brindan más oportunidades para acceder a un empleo, esto afecta de forma directa a las mujeres quienes quedan excluidas en los procesos de contratación, precisamente, por no tener experiencia laboral que les permita obtener un puesto de trabajo.
- En los ámbitos laborales existen barreras que impiden el cumplimiento de metas a nivel laboral para las mujeres relacionados con horarios de trabajo, salarios y requisitos laborales que van limitando en esos espacios de trabajo, resaltar las habilidades y atributos en participaciones, impidiendo su crecimiento a nivel personal-laboral.
- Las brechas salariales expuestas en esta investigación entre los hombres y las mujeres ocasionan que esta población reciba ingresos económicos más reducidos a pesar de contar con la misma preparación, evidenciando una desigualdad en las condiciones laborales donde la mujer está en clara desventaja.
- En el ámbito laboral es recurrente presionar a las mujeres para priorizar el trabajo por encima de las responsabilidades de sus hogares y sus familias, impidiendo que exista una conciliación entre la vida laboral y familiar. Situación que afecta de forma

negativa el bienestar emocional de esta población generando miedo a perder su empleo o descuidar las necesidades de sus hijos.

- En los procesos de inserción laboral hay presencia de conductas patriarcales que afectan la trayectoria laboral de las mujeres complicando su ingreso a un puesto de trabajo donde discrimina a las mujeres por tener hijos, por su forma de vestir y hasta se solicita documentación como lo son, las fotos en los currículums, las cuales no son legales.
- El apoyo que brindan los servicios de acompañamiento a las mujeres en sus procesos de inserción laboral permite el desarrollo de herramientas y recursos que son un gran apoyo para facilitar su ingreso al mercado laboral. Estos les permiten realizar un proceso de autoconocimiento de sus propias habilidades y capacidades. Además, les permite realizar un conocimiento del medio en el que se desenvuelven para identificar cuáles son las demandas más actuales y en que deben enfocarse para alcanzar las oportunidades de empleo deseadas ya que, depende del tipo de puesto al que aspiran serán requisitos distintos.
- La pandemia del COVID 19 evidenció la desigualdad entre los hombres y las mujeres en el área laboral y familiar. Esta última población al pasar más tiempo en casa se vio obligada a renunciar a puestos de trabajo por las demandas en las responsabilidades domésticas y el cuidado de sus familias.
- La población de mujeres identificó que para el mercado laboral los requisitos actuales son: el manejo de la presión, la responsabilidad, segundo idioma, estabilidad laboral, habilidades blandas, la disponibilidad, cercanía del lugar de trabajo y la experiencia.
- Es necesario abarcar de manera integral el proceso de búsqueda de empleo en la población en estudio, ya que el bienestar emocional y psicológico es parte importante para que esta etapa sea mucho más eficaz.
- La elección de cursar una carrera universitaria para estas mujeres puede verse limitada por un factor económico y familiar. Ya que los estudios universitarios demandan más tiempo y recursos económicos, que puede no responder a la realidad y necesidades actuales de esta población.
- Se destaca la labor de la disciplina de orientación en el acompañamiento de las trayectorias laborales desde un abordaje integral, considerando los factores

personales, externos y circunstanciales, para brindar herramientas que les permitan adaptarse a las nuevas necesidades del mercado laboral.

- El papel que ejerce la disciplina de orientación en la toma de decisiones ante las oportunidades laborales de estas personas es importante ya que, contribuyen al cumplimiento de metas para un alcance de autorrealización personal.
- Parte de la responsabilidad social de la disciplina de orientación, es velar por el bienestar personal y el adecuado cumplimiento de las empresas en los procesos de reclutamiento que realizan, salvaguardando la integridad de las personas.

Capítulo VI

Recomendaciones

A continuación, se exponen las recomendaciones a partir del desarrollo de la investigación destacando la importancia de apoyar a la población de mujeres, las cuales muestran una necesidad de apoyos que faciliten su proceso de inserción laboral por encima de las barreras que la sociedad les impone.

Se considera conveniente brindar recomendaciones a las mujeres participantes y sus familias, a los profesionales en orientación y a las instituciones que apoyan los procesos de inserción laboral.

Mujeres participantes

- Buscar capacitación en tecnologías e idiomas para construir un perfil laboral más cercano a las demandas actuales del mercado laboral.

- Mantener en casa y con sus familias una distribución equitativa de tareas y responsabilidades del hogar, así se reducen las cargas que llevan solo las mujeres.
- Conocer las funciones de los servicios relacionados con la intermediación laboral, para aprovechar los espacios que facilitan estas entidades, acercándose a las oficinas de empleo de las municipalidades o ingresando a las redes sociales para acceder a la información que brindan estas entidades.
- Ajustar su perfil laboral de acuerdo con el trabajo al que aspira, lo que conlleva a buscar capacitación, formación y habilidades que respondan a las demandas del puesto.
- Acercarse a los servicios de intermediación laboral que brindan espacios de capacitación e información legal en cuanto a los temas de derechos laborales para identificar cualquier conducta o acción discriminatoria dentro de los procesos de contratación.
- Identificar una red de apoyo como familia, instituciones, relaciones interpersonales que brinde seguridad, confianza y motivación en el proceso de búsqueda de empleo que puede ser extenuante.

Profesionales en orientación

- Incentivar a los profesionales en orientación a realizar más investigaciones y estudios relacionados al área de Orientación Laboral ya que son recursos importantes y necesarios para el crecimiento de la disciplina y la atención en la población. Temáticas como procesos de contratación, aportes de los servicios de intermediación laboral, influencia de la familia en la búsqueda del empleo, el papel de las universidades como formadoras de profesionales de cara a las nuevas necesidades del mercado laboral.
- Crear espacios de trabajo en sectores no tradicionales, para el acompañamiento profesional de orientación laboral, y así dar a conocer la importancia de la disciplina en diferentes áreas.

Instituciones y servicios de apoyo

- Apoyarse en las plataformas digitales para compartir y difundir información a la mayor cantidad de personas.
- Continuar con los acompañamientos a nivel emocional en los procesos de búsqueda de empleo. Hacer énfasis en la adquisición de recursos emocionales para enfrentar la incertidumbre actual del mercado laboral.
- La importancia de asesorar en tema de derechos laborales a la población de mujeres para identificar cualquier conducta o acción que vaya en contra de las leyes actuales.
- Evitar el apoyo o convenios con empresas con antecedentes de discriminación en los procesos de contratación del personal mostrando el apoyo a la población de mujeres en sus trayectorias laborales.
- Se sugiere a la División de Educación para el Trabajo continuar creando espacios de encuentro entre profesionales en orientación que laboran en los servicios de intermediación laboral y estudiantes en formación con el fin de enriquecer el conocimiento de la disciplina en el ámbito laboral.
- Se sugiere a la División de Educación para el Trabajo, motivar a los estudiantes en los cursos de la carrera a conocer más acerca de los espacios de trabajo no tradicionales esto, mediante prácticas, giras, talleres en instituciones y oficinas de intermediación laboral.
- Se recomienda a la División de Educación para el Trabajo garantizar un plan de estudios que le brinde al estudiante en formación, las herramientas necesarias para acompañar los procesos en el ámbito laboral

Referencias

- Álvarez-Gayou, J. (2003). Introducción a la investigación cualitativa. *Archivos Hispanoamericanos de Sexología*, 9(2), 147-158. <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/como-hacer-investigacion-cualitativa.pdf>
- Álvarez-Gayou, J. L. (2003). Introducción a la investigación cualitativa. En J. L. Álvarez-Gayou (Ed.), *Cómo hacer investigación educativa. Fundamentos y metodología* (p.25-26). <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/como-hacer-investigacion-cualitativa>.
- Arce, C. y Monge, K. (2020). *Vivencias de mujeres vendedoras ambulantes en la ciudad de San José: resistencias en el espacio público*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Costa Rica]. Repositorio digital de la Universidad de Costa Rica. <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/16824/1/45807.pdf>
- Arcila, M., & Gómez, J. (2021). La conciliación trabajo-familia en un grupo de mujeres líderes emprendedoras del eje cafetero. *Psicoespacios*, 15(27), 1-17. <https://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios/article/view/1422>
- Arteaga, C. & Abarca, M. (2018). Tensiones, limitantes y estrategias de género en mujeres trabajadoras de grupos medios, obreros y populares en Chile. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 4, 1-36. <https://doi.org/10.24201/eg.v4i0.288>
- Azuaje, L. y González, M. (2018). Reflexiones sobre la epistemología, axiología y ontología de la investigación docente. *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales*, (33), 251-259. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/investigacion-academica/azuaje-reflexiones-sobre-la-epistemologia-axiologia-y-ontologia-de-la-investigacion-docente-2018/61657827>
- Azuara, O., Bosch, M., Mondragón, M., & Torres, E. (2022). *De la crisis a la oportunidad: el COVID-19 en el mercado laboral de América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://observatoriolaboral.iadb.org/es/introduccion>
- Banco Mundial (1 de marzo del 2022). *Aproximadamente 2400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos económicos que los hombres*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>

- Barrantes, K. y Cubero, M. (2014). La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad. *Wimbu*, 9 (1), 29-42. <https://doi.org/10.15517/wl.v9i1.15248/4942668.pdf>
- Benítez, N.; Contartese, D.; Mazorra, X.; Schachtel, L.; y Schleser D. (2011). La inserción laboral de la población desde una perspectiva dinámica. *Trabajo, ocupación y empleo* (10). https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/toe_10_completo.pdf
- Brenes, J. (2018). *Vivencias de inserción laboral en empleos no tradicionales para su género, de un grupo de mujeres egresadas del INA*. [Tesis de maestría, Universidad de Costa Rica]. Repositorio digital de la Universidad de Costa Rica. <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/79243/SETIEMBRE%202019%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabezón, E., Cases, R., & Feliú, J. T. (2023). *Falta de conciliación entre trabajo y familia: desafío para avanzar en mayor inserción laboral femenina*. https://www.cepchile.cl/wp-content/uploads/2023/04/pder656_cabazon_etal.-1.pdf
- Campos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Red Aportes*, 8(023), 101-111. <https://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>
- Cañizal, V. (1995). La orientación, un componente imprescindible para la inserción laboral de las mujeres. *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, (132), 71-81. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/bol132e.pdf
- Cartagena, D. (2022). Diferencias sustanciales entre empleo, subempleo y desempleo en los jóvenes de América latina. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 9(1), 51-61. <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v9i1.75>
- Castaño, C. (2016). La brecha de género en la 4ª revolución industrial. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 27, 97-106. <http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/048743BrechaGeneroCuartaRevolucion.pdf>
- Castillo, E., & Vásquez, M. L. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. *Colombia médica*, 34(3), 164-167. <https://www.redalyc.org/pdf/283/28334309.pdf>
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*, 27, 47-63. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art05.pdf

- Chacón, I y Flores, B. (2018). *La experiencia de Inserción laboral de un grupo de mujeres privadas de Libertad del Centro de Atención Semi Institucional La Mujer en su proceso de reinserción social*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Costa Rica]. Repositorio digital de la Universidad de Costa Rica. <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/handle/123456789/5675>
- Chipana, G., y Pacompia, S. (2019). *Influencia de la inserción laboral femenina a través del Programa Trabaja Perú en la contribución familiar de la Región de Puno-2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Vicerrectorado de Investigación. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11840/Chipana_Quispe_Gloria_Elena_Pacompia_Capacoila_Sandra_Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Colegio de Profesionales en Orientación. (2012). *Código de Ética Profesional*. <https://www.cpocr.org/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-CPO-5-nov-12.pdf>
- Corzo, A. (2017). *Análisis de la empleabilidad de las mujeres en trabajos no tradicionales de construcción civil: El caso del programa A Trabajar Urbano, del distrito de Chimbote- Provincia de Santa, en el periodo 2005 -2017*. [Tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica del Perú]. ProQuest Dissertations and Theses Global. <https://www.proquest.com/openview/519facb1209689974686baa561b68839/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Cuesta, H. (2023). La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (49), 37-66. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805>
- De la Mata, C. y Salas, B. (2018). Programas de orientación a mujeres para la inserción en el mercado laboral: de los fundamentos epistemológicos a la transformación social. *International Journal of Sociology of Education*, 7(3), 212-236. <https://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/rise/article/view/3442/2521>
- De León de Bernal, A. (2017). Feminización de la matrícula universitaria y el mercado laboral en Panamá. *Acción y Reflexión Educativa* (42), 78-94. <http://up-rid.up.ac.pa/id/eprint/2148>
- Dorio, I., Sabariego, M. y Massot, I. (2009). Métodos de Investigación Cualitativa. En Bisquerra, R. (Coord.), *Metodología de la investigación educativa*. (págs. 293-328). Editorial La Muralla.

- Echeverría, B., Isus, S., Martínez, M. y Sarasola, L. (2008). *Orientación Profesional*. OUC. <http://reader.digitalbooks.pro/book/preview/28429/portadilla1.xhtml/-?1624347674724>
- Enriques, M. (2007). Desarrollo y gestión de carreras con adultos en el siglo XXI: lecturas hacia una armonización de lo global y de lo individual. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 5(1), 75-101. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293121941006>
- Estermann, V. (2021). La división sexual del trabajo: Reflexiones desde el Feminismo Materialista Francés. *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 5(2), 1-9. <https://doi.org/10.24215/25457284e152>
- Ferguson, S. (2020). Las visiones del trabajo en la teoría feminista. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, (16), 17-36. <https://www.archivosrevista.com.ar/numeros/index.php/archivos/article/view/242/237>
- Frisancho, V. y D. Vera-Cossio (11 de agosto de 2020). *Brechas de género en tiempos de la COVID-19*. <https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/brechas-de-genero-en-tiempos-de-la-covid-19/>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y representaciones*, 7(1), 201-229. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- García, A. F., & Vizueté, E. G. (2020). ¿Pagar por buscar empleo? La gratuidad en la intermediación laboral digital. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(8), 73-95. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/830
- García, J. y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo cuestiones teóricas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (75), 269-293. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761449>
- García, J., Durán, S. E., Parra, M. A., & Caraballo, H. M. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(3), 36-49. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025046>

- Gonter-o, S., & Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6f8ee77b-714f-4ad7-8100-7253082dd1d0/content>
- González, M., & Espina, P. (2018). La evolución de la empleabilidad de la mujer en el mercado de trabajo español. *Journal de Ciencias Sociales*, 6(10), 7-33. <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/jcs/article/view/718/704>
- González, O. (2019). *Oportunidades de emprendimiento, para mujeres con baja escolaridad, mayores de 45 años, jefas de hogar, en el cantón Central de San José, de febrero a diciembre del 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal a Distancia.]. Repositorio ReUNED. http://aleph23.uned.ac.cr/F/I6QLN2VPLVBU4KV8J28HM4MMIJFMHRF3JXFTGHB8AUCUHS9EL3-14209?func=full-set-set&set_number=001314&set_entry=000003&format=999.
- Guiliany, J. G., Durán, S. E., Parra, M. A., & Caraballo, H. M. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(3), 36-49. <https://www.redalyc.org/journal/280/28059580004/28059580004.pdf>
- Gurdián Fernández, A. (2010). *El paradigma cualitativo en la investigación socio educativa*. <http://repositorio.inie.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/393/1/paradigama%20cualitativo.pdf>
- Hernández, M. y Ibarra, L. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. Iztapalapa. *Rev. cienc. soc. humanidad*, 86(40), 159-184. https://doi.org/10.28928/ri/862019/aot2/hernandezlimonchim/ibarrauribel_
- Hillage, J., y Pollard, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. *Research*, (85), 1-4. https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022). *Encuesta Continua de Empleo al cuarto trimestre de 2022 RESULTADOS GENERALES*. https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-02/ECE_IV%20T_2022.pdf
- Jiménez, J. (2018). *El aporte de la Orientación Laboral en el abordaje de la empleabilidad realizados por los servicios municipales de intermediación laboral*. [Tesis de maestría, Universidad de Costa Rica]. Repositorio digital de la Universidad de Costa

Rica.

<http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/8639/1/43194.pdf>

Jiménez-Ulate, J. (2022). Hacia una visión sistémica de la empleabilidad. *Revista ABRA*, 42(65), 24-43. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/abra/article/download/18081/27466?inline=1>

Jiménez, P. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información laboral*, (6), 65-77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6103091>

Llanes, N., & Gómez, E. (2021). Maternidad y trabajo no remunerado en el contexto del Covid-19. *Revista mexicana de sociología*, 83(SPE), 61-92. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v83nspe/2594-0651-rms-83-spe-61.pdf>

López, M. (2004). *La toma de decisiones en los sistemas de autoayuda y asesoramiento vocacional (SAV-R y SAVI-2000): Propuesta y validación de un modelo de decisión vocacional*. [Tesis de maestría, Universidad Complutense de Madrid]. Servicio de Publicaciones. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/5308/>

Martínez, F. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación de Educación*, 20(2), 455-471. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0909220455A>

Mata, F. y Wohl, A. (2019). *Construcción del proyecto laboral de cuatro personas en condición de desempleo. Un análisis desde el nuevo paradigma de trabajo y la Orientación Laboral*. [Tesis licenciatura, Universidad Nacional]. Repositorio digital Universidad Nacional. http://www.opac.una.ac.cr/F/FP6TJL7L3H4N98AMBXGLXMX5TVF7DI5LFBPNYF6S662UJE7HY-21395?func=full-setset&set_number=001918&set_entry=000001&format=999.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2002). *Servicios de Intermediación Laboral: Un análisis para los países de América Latina y el Caribe*. <https://webimages.iadb.org/publications/spanish/document/Servicios-de-intermediaci%C3%B3n-laboral-Un-an%C3%A1lisis-para-los-pa%C3%ADses-de-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf>

Mazza, J. (2003). Servicios de intermediación laboral: enseñanzas para América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*. 1(1), 165-183. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/55c97332-66e9-4da4-9f1e-c9c3fef3ba65>

- McQuaid, R. y Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability.[El concierto de empleabilidad]. *Urban Studies*, 42(2), 197-219. https://www.researchgate.net/publication/258199021_The_Concept_of_Employability
- Mendoza, M. D. C. C., González, M. A. G., Valdez, R. I. M., & Trejo, E. S. G. (2022). Diferencias en la Motivación Laboral debido al Género entre Personas de la Generación y en el Noreste de México. *Revista ingeniería y gestión industrial*, 1(1), 6-16. <https://ingenieriaygestion.uanl.mx/index.php/r/article/view/5>
- Miller, L. (2004). Participación laboral femenina y Estados de bienestar. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 108(1), 49-74. <https://www.ingentaconnect.com/content/cis/reis/2004/00000108/00000001/art00002>
- Molina, A. (2005) *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo*. Imprenta Nacional. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26115.pdf>.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación. Guía Didáctica*. Neiva.
- Mora-Guerrero, G., Seguel-Esparza, E., Lagos-Marín, C., & Díaz-Calderón, J. (2022). Conflicts in Work-Maternity Conciliation in Rural Areas [Conflictos en la Conciliación Trabajo y Maternidad en Contexto Rural]. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 11(3), 322-352. <https://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/generos/article/view/7094/3841>
- Morgan Asch, J. (2020). La resiliencia: habilidad esencial para hacerle frente a la cuarta revolución industrial. *Revista Nacional de Administración*, 11, 21-31. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000100021&script=sci_arttex
- Municipalidad de Alajuela. (2022). *Oficina de Capacitación y Empleabilidad*. <https://www.munialajuela.go.cr/servicios/ciudadania/capacitacion-empleabilidad>
- Murillo, F., & Castilla, R. (2011). Trabajar por la justicia social desde la educación. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9(4), 3-6. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55122156001.pdf>

- Murillo, O. (2016). *La Orientación Laboral en Costa Rica: Perspectivas profesionales para la primera mitad del Siglo XXI*. [Tesis de maestría, Universidad de Costa Rica]. Repositorio digital de la Universidad de Costa Rica. <https://repo.sibdi.ucr.ac.cr/handle/123456789/19472>
- Murillo, O. (2018). *Los 6 pilares de la empleabilidad*. Editorial Edinexo.
- Navarrete, J. (2002). El muestreo en la investigación cualitativa. *Revistas de investigación UNMSM*, 5, 165-180. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/6851/6062>
- Navarro, M. (2017). *Acciones de coordinación interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), Alcaldías Municipales, Oficinas de la Mujer, Oficinas de Intermediación laboral, en relación a Buenas Prácticas en los procesos de intermediación laboral con enfoque de género*. Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/1096104/Intermediaci%C3%B3n-Laboral-Memoria2017/6e6405cc-099b-4731-97c0-75c1801fc38d>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_650469.pdf
- Orozco, H. (2005). Axiología, ética y valores. *Avances en enfermería*, 23(2), 76-81. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/37565/39907>
- Ortega-Bastidas, J. (2020). ¿Cómo saturamos los datos? Una propuesta analítica “desde” y “para” la investigación cualitativa. *Interciencia*, 45(6), 293-299. <https://www.redalyc.org/journal/339/33963459007/33963459007.pdf>
- Ortiz, L., & Couto, V. (2023). Brechas de género en las zonas francas de América Latina bajo la perspectiva de CGV: El caso de Costa Rica. En Bidegain, N., Fernández-Stark, K., Mulder, N. & Weck, W. (Ed.1). *Brechas de género en las Cadenas Globales de Valor de América Latina y el Caribe: nuevos y viejos desafíos en un contexto de incertidumbre*. (págs. 239-284.) KONRAD-ADENAUER-STIFTUNG. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/74c33d4b-8f30-428d-a513-41f9ee1079dc/content>
- Osborne, R. (1997). Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad. *Papers: revista de sociología*, 53, 65-76. <https://papers.uab.cat/article/view/v53-osborne>

- Palacios Gómez, J. L. (2020). Techo de cristal ¿o suelo de granito? Pautas educativas y laborales de las mujeres en España en el siglo XXI. *BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (27), 62-87. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/76031>
- Peláez, Carolina y Rodríguez, Santiago Andrés. (2020). Género, trabajo y educación: diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 6(1), 1-37. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.494>
- Pérez-Romero, M., Flores-Romero, M., & Jiménez Islas, D. (2021). Ingresos económicos de mujeres frente a hombres por actividad económica en México. *Nova Scientia*, 13(27), 1-19. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052021000200209&script=sci_arttext&tlng=es
- Instituto Nacional de las Mujeres (s.f). *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (2018-2030)*, (2 ed). <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/INAMU+PIEG+2018-2030+NEW.pdf/f8333d70-df04-417e-bbe9-c48c412a3cfb>
- Programa Estado de la Nación (2018). *Estado de la nación en desarrollo humano sostenible*. (I ed.). <https://www.asamblea.go.cr/sd/Documents/analisis/Informe%20Estado%20de%20%20La%20Naci%C3%B3n%202018.pdf>
- Programa Estado de la Nación (2023). *Estado de la nación en desarrollo humano sostenible*. (I ed.). https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2023/11/PEN_informe_estado_nacion_resumen-2024.pdf
- Rentería, E. (2008). *Empregabilidade: versões e implicações. Uma leitura desde a Psicologia Social*, [Tesis doctoral, Universidades de São Paulo]. https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-12022009-143157/publico/rentaria_do.pdf
- Riquelme-Brevis, H., Rivas-Burgos, M. y Riquelme-Brevis, M. (2018) Criterios de empleabilidad en la educación técnico-profesional. Tensiones y retos en la especialidad salud, Araucanía, Chile. *Revista Electrónica Educare*, 22(2), 179-203. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.22-2.11>
- Rivas, F. (1988). *Psicología Vocacional: Enfoques del Asesoramiento*. Morata.
- Rivadeneira, D., Sandoval, D., Zambonino, D., Albán, A., y Garcés, C. (2018). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web->

inec/EMPLEO/2018/Septiembre-2018/ENEMDU_Metodologia%20Encuesta%20Nacional%20de%20Empleo%20Deseempleo%20y%20Subempleo.pdf

- Rodríguez, C., y Muñoz, J. (2018). Capital humano y factores culturales: Determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles Latinoamericanos*, 26(52), 1-22. <https://doi.org/10.18504/pl2652-008-2018>
- Rojas, Y. (2019). Nivel educativo y empleo en la Ciudad de Cajamarca en el año 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional de Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3613>
- Roman, P. (2014). La dinámica familiar en relación con el mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1(1), 117-132. <http://www.reibci.org/publicados/2014/mayo/4567480.pdf>
- Romero-Rodríguez, S., Moreno-Morilla, C., & Mateos-Blanco, T. (2022). *Orientación para la construcción de la carrera y justicia social: Una experiencia de investigación-acción en las Escuelas de Segunda Oportunidad (E2O)*. Ediciones Octaedro.
- Romero-Rubio, S. A., & Becerra-Pérez, L. A. (2021). Nuevos paradigmas en el mercado laboral. Cómo adaptarse a las exigencias de la industria 4.0. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 45(10), 528-542. <https://www.proquest.com/openview/3af57e779f875359c5a5966d78e1e21d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>
- Salgado, M., y Ferraris, S. (2021). Género y trabajo. El sostenimiento económico de los hogares en México. *Revista Latinoamericana de Población*, 15(28), 179-204. <https://www.redalyc.org/journal/3238/323864536007/323864536007.pdf>
- Sánchez P., Uriguen, P. y Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE (RCTU)*, 8(1), 48-55. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-76972021000100048&script=sci_arttext
- Sandoval, C. (1996). *Investigación cualitativa*. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2815/1/Investigaci%C3%B3n%20cualitativa.pdf>

- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. <https://economyapoliticafeunam.files.wordpress.com/2020/05/klaus-schwab.la-4c2b0-rev.-industrial-2.pdf>
- Silva-Atencio, G., Umaña-Ramírez, M., & Valverde-Porras, M. P. (2022). El Impulso de la industria 4.0 en épocas de COVID-19: caso de las empresas tecnológicas costarricenses. *Revista Tecnología En Marcha*, 35(5), 25–235. <https://doi.org/10.18845/tm.v35i5.6004>
- Taylor, S. y Bodgan, R. (1984). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Novagrafik, S.L.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós.
- Vargas-Hernández, E., Salas-Pérez, K., & Sánchez-López, Á. (2022). Desarrollo histórico y conceptual de la orientación vocacional en Costa Rica. *Revista Costarricense De Orientación*, 1(1), 1-18. <https://doi.org/10.54413/rco.v1i1.20>
- Vázquez, A., García, J., y Lorenzo, M. (2022). ¿Qué hacer ante el riesgo de una «generación perdida»? Juventud y empleo en una era de incertidumbre. *Estudios sobre Educación*, 44, 81-107. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/42773/36691>
- Velázquez, N. (2020). *Conflicto trabajo familia, desempeño laboral y perfil laboral de los trabajadores: un análisis de moderación*. [Tesis de licenciatura, Universidad El Bosque]. Repositorio digital Universidad del Bosque. <https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/3006>
- Verdier, E. y Vultur, M. (2018). La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal. *Cuestiones de Sociología*, 19(e067), 1-20. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9548/pr.9548.pdf
- Viladot, M. (2017). *Género y poder en las organizaciones*. Editorial UOC.
- Villar, M., y Méndez, M. J. (2014). Necesidades de orientación profesional de las mujeres gallegas en función de la edad. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 25(2), 127-138. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338232663009.pdf>

Zavattiero, C., Serafini V., González, M., Soto, Lillian., Argaña, M., Riquelme, Q., Dobrée, P. y Soto, C. (2019). Desigualdades entrelazadas en el trabajo no remunerado. *Centro de Documentación y Estudios*, 1(1), 19-41. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/121834>

Apéndices

Apéndice A. *Consentimiento informado.*

Consentimiento informado

Tema de Investigación: Factores de la empleabilidad asociados a la inserción laboral de mujeres adultas usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela: un análisis desde el enfoque interactivo.

Personas investigadoras:

Bach. Jerling López Fallas.

Bach. Daniela Vargas Araya.

Nombre completo de la persona participante: _____.

Propósito de la Investigación

Esta investigación es realizada por estudiantes de la carrera de Licenciatura en Orientación de la Universidad Nacional como parte del Trabajo Final de Graduación la cual, busca un mayor conocimiento de aquellos factores personales, circunstanciales y externos que están presentes en la inserción laboral de mujeres que son parte de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela. La información obtenida en su desarrollo se analizará con fines académicos y se asegura la confidencialidad en todas las etapas de la investigación.

Yo _____ cédula _____

me doy por informada acerca del proceso de investigación el cual fue explicado con detenimiento. Estoy de acuerdo en participar en cada una de las estrategias definidas por las personas investigadoras y que utilicen toda la información brindada por mi persona para fines académicos.

Firma: _____.

Apéndice B. *Instrumento de la entrevista dirigido a las mujeres participantes.*

Universidad Nacional
Licenciatura en Orientación
Entrevista Semiestructurada

Fecha: _____

Lugar de aplicación de la entrevista: _____.

Persona que realiza la entrevista: _____.

Nombre de la participante: _____ Edad: _____ años.

La siguiente entrevista en la que participará, será guiada por las estudiantes de Licenciatura en Orientación Jerling López Fallas y Daniela Vargas Araya. Esta entrevista pretende recopilar información importante para nuestra investigación llamada “Factores de la empleabilidad asociados a la inserción laboral de mujeres adultas usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela: un análisis desde el enfoque interactivo” la cual tiene como objetivo profundizar en aspectos personales, circunstanciales y externos de su vida.

En la entrevista tiene la libertad de responder de manera extendida cada una de las preguntas que se le realizarán, por lo que responder de manera honesta nos permitirá obtener resultados más acertados a nuestra investigación; de igual manera también tiene la libertad de dejar de responder cuando así lo desee. Esta entrevista tiene una duración aproximada de 30 minutos en la cual se responderán preguntas que ya se encuentran establecidas y según el avance la misma se incorporarán otras adicionales.

Importante: se garantiza que toda la información brindada en este espacio será manejada de manera confidencial y su uso es exclusivo para el análisis de nuestro tema de investigación, además, sus datos personales serán trabajados de manera anónima. Si usted lo permite, la entrevista será grabada con la finalidad de lograr transcribir aspectos importantes que se pueden perder al no realizarlo de esta manera.

De antemano se le agradece la disposición y colaboración al aceptar participar en esta entrevista.

Preguntas

Aspectos personales.

Las siguientes preguntas están formuladas con el fin de realizar una pequeña exploración de su realidad, las mismas son indispensables de ser contestadas para continuar con el proceso de la entrevista.

- ¿Hace cuánto se encuentra en búsqueda de trabajo?
- ¿Cómo se ha sentido durante este proceso?
- ¿Qué expectativas a futuro tiene en cuanto a su área laboral y personal?

Preguntas adicionales que surgieron de este apartado (Aspectos Personales):

Factores personales:

- ¿Con qué habilidades cuenta que son indispensables para la búsqueda del trabajo?
- ¿Por qué consideraría importante el desarrollo de habilidades en el manejo de las tecnologías de información y comunicación?
- ¿De qué forma busca fortalecer y desarrollar nuevas habilidades?
- Desde su opinión ¿Cuál ha sido el aporte que le ha brindado el servicio de intermediación laboral en este proceso?

Preguntas adicionales que surgieron de este apartado (Factores Personales):

Factores circunstanciales

- ¿Con cuáles personas viven actualmente en su hogar?

- De estas personas mencionadas ¿Que ingresos económicos reciben cada una de ellas?
- ¿Qué tipos de empleo tienen las personas a su alrededor? (Familia, amigos, pareja)
- ¿Cree que estos empleos en los que laboran las personas cercanas a usted, le generan alguna expectativa de empleo a futuro?
- ¿Con cuál tipo de acceso económico y transporte cuenta usted para la búsqueda de trabajo?

Preguntas adicionales que surgieron de este apartado (Factores Circunstanciales):

Factores externos

- Desde su experiencia en la búsqueda de empleo, ¿cuáles son las principales características que buscan las empresas en la contratación de personal? (Habilidades, salarios, horario, requisitos)

Preguntas adicionales que surgieron de este apartado (Factores Externos):

Observaciones generales de la entrevista:

NOTA: al concluir con las entrevistas se procederá a realizar un análisis de la información obtenida y se dará una devolución de los resultados a la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela, en donde podrá consultar por el resultado final de la investigación.

Apéndice C. *Instrumento de entrevista dirigido a las personas profesionales especializadas en intermediación laboral.*

Universidad Nacional
Licenciatura en Orientación
Entrevista Semiestructurada

Fecha: _____
Lugar de aplicación de la entrevista: _____.
Persona que realiza la entrevista: _____.
Nombre de la persona participante: _____.
Puesto: _____.

La siguiente entrevista en la que participará, será guiada por las estudiantes de Licenciatura en Orientación Jerling López Fallas y Daniela Vargas Araya. Esta entrevista pretende recopilar información importante para nuestra investigación llamada “Factores de la empleabilidad asociados a la inserción laboral de mujeres adultas usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela: un análisis desde el enfoque interactivo” la cual tiene como objetivo profundizar en aspectos personales, circunstanciales y externos de algunas de las mujeres usuarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela.

En la entrevista tiene la libertad de responder de manera extendida cada una de las preguntas que se le realizarán, por lo que responder de manera honesta nos permitirá obtener resultados más acertados a nuestra investigación; de igual manera también tiene la libertad de dejar de responder cuando así lo desee. Esta entrevista tiene una duración aproximada de 20 minutos en la cual se responderán preguntas en las que pueda brindarnos su conocimiento como profesional que labora en la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela.

Preguntas

Aspectos personales.

Las siguientes preguntas están formuladas con el fin de realizar una pequeña exploración de su realidad, las mismas son indispensables de ser contestadas para continuar con el proceso de la entrevista.

- ¿Desde hace cuánto enfoca su trabajo en el ámbito de intermediación laboral?

Factores circunstanciales

- ¿Desde su experiencia profesional en el ámbito laboral, cuáles considera que serían los factores circunstanciales que influyen en la inserción laboral de esta población?

Factores externos:

- Desde su experiencia en el ámbito de intermediación laboral ¿Cuál es el perfil laboral actual que buscan las empresas para la contratación de personal?

- Tomando en cuenta este perfil laboral y las características de la población ¿en qué áreas se necesita capacitar para facilitar los procesos de inserción laboral?
