

***Experiencia de toma de decisiones al buscar empleo: un
enfoque fenomenológico-hermenéutico***

Angie Paola Monsalve Ruiz

***Trabajo de grado presentado como requisito parcial para
optar al título de psicólogo***

Asesor: Horacio Manrique Tisnés

Medellín

Universidad EAFIT

Departamento de psicología

2020

Contenido

Planteamiento del problema	3
Antecedentes de investigación: Estado del arte	9
Justificación	15
Objetivos	17
<i>Objetivo general</i>	17
<i>Objetivo específico</i>	17
<i>Marco de referencia</i>	17
Metodología	26
<i>Sujetos</i>	28
<i>Herramientas de recolección de información</i>	29
<i>Proceso de análisis de la información</i>	30
<i>Consideraciones éticas</i>	32
Conclusiones	62
<i>Limitaciones y posibles líneas de investigación</i>	66
Bibliografía	68

Planteamiento del problema

El desempleo es una problemática que aqueja a unos países más que a otros y es un fenómeno multicausal. Esta problemática se calcula con base al número de personas activas, en edad y capacidad para emplearse que no cuentan con un empleo remunerado. En el año 2019 las cifras de desempleo recopiladas por la página DatosMacro.com (2019) en los diferentes continentes fueron las siguientes:

Europa: en este continente las tasas de desempleo varían demasiado ya que encontramos que en Grecia el desempleo es del 16.6% y en España del 14.1%, cifras demasiado altas frente a otros países como Rusia donde el desempleo es tan solo del 4.6%.

Asia: en este continente encontramos las cifras de dos países totalmente distintas, en Japón el desempleo es del 2.2% en cambio en Turquía las cifras del desempleo son más altas llegando al 14%.

Oceanía: aquí encontramos que la tasa de desempleo que tuvo Australia en el 2019 fue del 5.1%.

África: Sudáfrica tuvo la tasa de desempleo más alta del mundo en el 2019 debido a que la cifra de personas paradas fue del 29.1%

América: aquí encontramos muchos contrastes mientras en Estados Unidos las cifras de desempleo son del 3.5%, en países como Brasil y Colombia el panorama es más desalentador ya que estas cifras alcanzan el 11.8%

Esto evidencia que el desempleo no es algo que vivan países específicos, sino que es un mal que afecta a la mayoría de países por diversas causas, como lo son la alta migración, la poca oferta laboral, bajos niveles educativos, diferencias entre la oferta y la demanda, etc.

Por eso es necesario tomar medidas o analizar profundamente esta situación para hallar o entender este fenómeno y, comprendiéndolo, tratar de mitigar los daños que este fenómeno causa. Frente a esto Portafolio (2019) plantea:

Necesitamos trabajar juntos y alinearnos mejor para hacer frente a temas de trabajo y economía, que no deben quedar fuera de la agenda para el desarrollo sostenible, tal como el empleo de los jóvenes, quienes enfrentan una desocupación tres veces mayor que los adultos, alta informalidad de 60%, y la dificultad de insertarse para un 20% que ni estudia ni trabaja”, agregó el especialista (Portafolio, 2019).

En Colombia, esta es una problemática compleja: “en septiembre de 2018 la tasa de desempleo nacional en total fue de 9,5%” (Dane, 2018), pero este fenómeno ha ido creciendo en el país: “en septiembre de 2019, la tasa de desempleo en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 10,2%” (Dane, 2019). Esto nos demuestra que poco se ha hecho para mitigar este fenómeno y cada día va tomando más fuerza. Respecto a esto Portafolio (2020) plantea que:

El desempleo seguirá siendo, sin dudas, el principal ‘dolor de cabeza’ económico y social de Colombia para este año. Las proyecciones no son alentadoras: según una encuesta hecha por el Banco de la República con analistas locales, en promedio, la desocupación en el país no cedería este año, ya que llegaría a 10,6%

Estas cifras nos hacen pensar que el desempleo no es una problemática que afecta solo a nuestro país, sino que afecta a la mayoría de países del mundo porque el cambio constante de la economía implica el cierre y la creación de nuevos comercios, generando el desempleo, ya sea por un tiempo o de forma indefinida.

Algunos autores como Bravo, González y Rodríguez (2000, p. 4) sostienen que “trabajo hay, lo que faltan son empleos”. Esto se evidencia en la ponencia realizada por Marta Maffei en la IV Conferencia Internacional de la Educación (realizada en Costa Rica en el año 2000) que dice lo siguiente:

Esta es la cuestión: hay mucho trabajo sin hacer, es trabajo necesario, indispensable, pero desde la precariedad, desde la improvisación, desde la desorganización, la pobreza o la total ausencia del Estado, ese trabajo no se hace porque, o no hay quien lo pague, o no hay quien lo exija; pero en definitiva no hay empleo.

Ese tipo de empleo no lo crea el mercado, quien tiene como única meta las ganancias, como única lógica la acumulación y la explotación del hombre como mecanismo. La seguridad, la vida, la salud o el bienestar de las personas o del planeta tienen poca importancia si se miran desde la capacidad de consumo o desde la sola lógica de la ganancia.

Lo que escasea en este momento no son las actividades o trabajo a realizar, sino las oportunidades o personas que paguen por realizar dichos trabajos. Muy de acuerdo con lo que plantea Maffei en su ponencia, hace falta más participación por parte del estado, para que se reduzca la desigualdad y se brinden mayores facilidades de acceder a empleos que favorezcan a la sociedad.

La falta de oportunidades hace emerger en los individuos el deseo de sobrevivir en las condiciones que sean y, como bien sabemos, algunas de las alternativas de empleos que hay en el mercado son precarias o desfavorables para los individuos tanto física como mentalmente. Además, se constituyen personas sin la posibilidad de hacer procesos reflexivos de toma de decisiones, ya que al existir tantas brechas sociales o tan pocas oportunidades no todos tienen la posibilidad de discernir y rechazar ofertas de trabajos precarias. En este sentido, plantea Barreno lo siguiente:

En un mundo de carácter empresarial y práctico como el que vivimos (un mundo que busca el beneficio inmediato), todo aquello que no pueda demostrar su valor con cifras es muy arriesgado (...) Porque el ser humano ha dejado de tener valor "humano" para pasar a ser un simple objeto de producción o consumo (2011, p. 58).

Una persona que pasa de empleado a desempleado por las diversas causas que existen, ya sea por ser retirado a la fuerza, jubilación, finalización de contrato, etc., tiene una serie de transformaciones subjetivas en las cuales manifiesta distintos sentimientos acorde con su experiencia, porque al no estar inmerso en el campo laboral se empieza a dar una desarticulación con la sociedad actual porque esta resalta a los triunfadores y consumistas; las personas que no alcanzan estos estándares quedan relegados por 'débiles' que no se esfuerzan para llegar a las metas impuestas.

El trabajo pasa entonces a convertirse en un deber social; en el medio principal de contribución y vinculación social. La actividad laboral se vuelve clave en las sociedades contemporáneas, promoviendo al trabajo como actividad central en la vida y en la sociedad, convirtiéndose en un instrumento para poder vivir (Bula, 2015, p. 11).

En la sociedad actual el empleo toma un papel fundamental en todos los aspectos de la vida, por tanto, cuando se está en una condición de desempleo las personas no solo se ven afectadas en el campo económico porque se ve reducida su capacidad de consumo y se reduce su calidad de vida, sino que también se ven afectados en campos como el familiar, ya que algunos autores como los siguientes mencionan que el desempleo va generando una desintegración o afectaciones en el núcleo familiar:

El desempleo no va a afectar únicamente a la persona desempleada, sino también a los miembros de su familia, de manera que la percepción de problemas económicos por parte de los niños afecta directamente a la presencia de problemas de ansiedad y de estado de ánimo en los niños (Guillamón, 2003). Igualmente, el despido laboral podría estar implicado en un aumento de las discusiones maritales y un decremento en el nivel de apoyo, implicación y afecto que los progenitores dispensan al niño (Guillamón, 2003) citados en (Parejo, Sánchez, Vázquez, & Valero, 2015)

El campo simbólico también se ve afectado porque cambian las representaciones que se tiene de sí mismo, debido a que estar sin empleo genera sentimientos de incapacidad, menosprecio y baja autoestima. Además, el campo social se altera porque el desempleo produce ruptura en los lazos sociales, aislamiento de los pares o compañeros con los que desempeñaba sus labores. Es por eso que:

El desempleo aparece como psicológicamente destructivo... Esto se debe en buena parte a que representa la ruptura de un sistema de relaciones (compañeros de trabajo, gente que trabaje en el lugar...), y como consecuencia de todo ello la situación de desempleo llega a perturbar al individuo provocando en él sentimientos de inferioridad ante la pérdida de autoestima y la minoración del status social (Parejo, Sánchez, Vázquez, & Valero, 2015, p. 25).

En el campo psicosomático se sufren alteraciones porque estar sin empleo causa estrés, ansiedad y en algunos casos depresión; esto implica un sufrimiento psíquico que puede repercutir en un sufrimiento corporal y agravar enfermedades ya existentes. Respecto a esto, Martínez (2017) en su columna dice lo siguiente:

Cuando una persona se encuentra sin trabajo suele estar muy estresada lo que deriva en otros problemas como ataques de ansiedad, molestias estomacales, insomnio y contracturas musculares; así lo indica Elisa Sánchez, psicóloga y coordinadora del grupo de salud laboral del Colegio de Psicólogos de Madrid. “Si la situación se mantiene en el tiempo pueden aparecer otros síntomas como el desánimo, la desesperación y la depresión”, enumera Sánchez.

En Colombia se han hecho estudios de como se ha ido presentando el fenómeno del desempleo a lo largo de la historia, pero estos estudios se han centrado en explicar los efectos negativos que tiene el desempleo en dimensiones económicas y sociales, es decir, que los estudios realizados se han encargado de mirar el fenómeno a gran escala porque los han hecho entidades del gobierno para mirar el impacto de este fenómeno en la economía o para crear políticas públicas que solucionen esta problemática. No obstante, existe la necesidad de estudiar cómo este fenómeno es afectado por el proceso de toma de decisiones individuales, de cada persona a la hora de buscar empleo. El desempleo es un evento que, aunque es común, nos toma por sorpresa cuando sucede y puede generar muchas experiencias diferentes en las personas que lo viven y quizás puede modificar todo el proceso de toma de decisiones a la hora de realizar la búsqueda de un nuevo empleo.

En la actualidad, con el neoliberalismo,¹ se ha promovido que la mejor manera de enfrentar esta sociedad de cambios, flexible e imprevisible, es reinventarse a sí

¹ “El neoliberalismo considera que la economía es el principal motor de desarrollo de una nación, [...] además de considerar que todos los aspectos de la vida de una sociedad deberían estar subordinados a las leyes de mercado” (Significados, 2019). El neoliberalismo supera las pretensiones del liberalismo debido a que no busca limitar la intervención del estado, sino que propone que sea el mercado únicamente el que oriente las decisiones de la nación en búsqueda de la riqueza y progreso para los habitantes.

mismo para poder adaptarse a los cambios y ser “emprendedor de sí” (Bedoya & Castrillón, 2017, p. 11).

Teniendo en cuenta esta problemática la inquietud de indagar en el proceso de toma de decisiones a la hora de buscar empleo surge específicamente porque se han realizado diversos estudios a nivel mundial donde se ha terminado que este fenómeno causa efectos adversos a nivel físico, psicológico, social y familiar considero que la dificultad de conseguir un empleo puede suscitar en las personas cambios en su forma de buscar, interpretar o analizar la información para tomar decisiones en este ámbito tan importante de la vida.

En este contexto el desempleo puede generar distintas experiencias en las personas que lo viven, y ampliar o limitar la posibilidad de elección, según sus circunstancias. Por eso, se hace necesario o surge el interés de explorar esta experiencia tan crítica desde la perspectiva de la toma de decisiones, explorando los procesos y las repercusiones a nivel psíquico de esta experiencia.

Como salida a la situación de desempleo, muchos recurren a emprender su propio negocio o trabajar en la informalidad. Frente a esto el estudio Global Entrepreneurship Monitor (2019) encontró lo siguiente sobre los emprendedores potenciales en Colombia en un rango de países con ingresos medios:

La población emprendedora potencial identificada en esta categoría de países representó, en promedio, el 31,7% de la población adulta, aunque este porcentaje varió notablemente desde el 5,0% (en el caso de Bulgaria) hasta el 50,2% (en el caso de Colombia) (Asociación RED GEM España , 2019).

Esto quiere decir que la mitad de la población adulta en Colombia ve al emprendimiento como una opción viable para mejorar sus condiciones de vida, por eso hoy el emprendimiento se ha naturalizado en un medio mercantil sometido a la incertidumbre y el riesgo, creyendo que la versión evolutiva más acabada de la persona es el sujeto emprendedor. Como se dijo anteriormente, ante el problema de los vaivenes del mercado y ante el riesgo, la inseguridad y la fragmentación del vivir, la solución ideada por el neoliberalismo para los sujetos gobernados es

aprender a ser flexible, adaptarse rápidamente y convertirse en empresario de sí (Bedoya & Castrillón, 2017).

Antecedentes de investigación: Estado del arte

Esta es una primera indagación sobre el estado de la investigación realizada hasta el momento respecto a las experiencias de toma de decisiones en personas que buscan empleo. En este sentido, presentamos un estado del arte organizado teniendo en cuenta las siguientes categorías: lugar de realización del estudio, objetivos, metodología y resultados generales. Buscamos en bases de datos usando los siguientes descriptores de búsqueda job search, decision making y unemployment. La búsqueda se realizó a partir del año 2000.

En los estudios que hallamos ninguno hace referencia directa al tema de toma de decisiones en la búsqueda de empleo, lo que hacen muchos estudios es indagar por los efectos que el fenómeno del desempleo causa a la vida de las personas que lo experimentan y la forma en la que se puede intervenir a esta población desde la psicología.

Encontramos 30 textos, en los cuales se reportan estudios realizados en varios países distribuidos de la siguiente manera: tres en Alemania, trece en Brasil, seis en Colombia, uno en España, tres en Estados Unidos, tres en Reino Unido y uno en Venezuela. Los textos están escritos en inglés, nueve, en portugués, trece, y solo ocho en español.

En cuanto a la metodología, diez de los artículos consultados empleaban un enfoque cualitativo basado principalmente en entrevistas semi-estructuradas (Bullock, Braud, Andrews, & Phillip, 2009), (Souza & Stockler, 2007), (Zhou, Woods, Zou, & Wu, 2019), (Bolam & Sixsmith, 2002), (De Newton, Monteiro, Lima, & Souza, 2006), (Terra, Carvalho, Azevedo, Venezian, & Machado, 2006), (Kieling, Machado, Maus, Bottega, & Machado, Reflexões acerca do atendimento psicológico a desempregados, 2008), (Abs & Kieling, 2010), (Zengera, Brahlera, Berthb, & Stobel-Richter, 2011); uno de los artículos consultado basaba sus resultados mediante el análisis del discurso narrativo (Martín & Echavarría, 2007); dos de los artículos emplean el enfoque fenomenológico (Beck, 2018), (De Jesús & Ordaz, 2006) y por

ultimo cuatro de los artículos con enfoque cualitativo realizaban una revisión documental (Ribeiro, 2009), (Sato & Sandoval, 2004), (Sanches, Azevedo, & Rodrigues, 2003) (Souto & Kieling, 2007).

Por otra parte, algunos de los estudios consultados son estudios con enfoques cuantitativos con cuestionarios estandarizados (Bullock, Braud, Andrews, & Phillip, 2009), (Scheve, Esche, & Schupp, 2016), (Blau, Petrucci, & McClendon, 2013), (Boyce, Wood, Daly, & Sedikides, 2015), (Del Río, Contreras, & Pérez, 2012), (Tenório & Duarte, 2004), (Tomás, Gutiérrez, & Fernández, 2017), (Nieto, Mejía, & Cardona, 2013) y dos de los artículos tenían un enfoque cuantitativo con análisis de la información factorial confirmatorio (Bendassolli, Coelho, Carlotto, Santos, & Ferreira, 2015), (Souza & Stockler, 2007); dos de los artículos contaban con un análisis paramétrico de la información (Restrepo, 2013) , (Viáfara & Uribe, 2009) y finalmente un estudio con análisis econométrico (Calderón & Frasser, 2012).

En relación con los principales temas de estudio de las experiencias de toma de decisiones en personas que están buscando empleo, encontramos que los temas son muy diversos, pero se pueden agrupar en tres grupos, específicamente en los efectos subjetivos que tiene el desempleo sobre de las personas que lo viven, las posibles formas de intervención desde la psicología y la efectividad de los canales de búsqueda de empleo.

Los estudios que abordan los efectos subjetivos del desempleo son los siguientes (con sus respectivos focos de interés): estudio de variables de bienestar subjetivo sobre la satisfacción con la vida y el estigma de desempleo (Blau, Petrucci, & McClendon, 2013); explorar las percepciones y experiencias de educación superior entre los jóvenes desempleados de larga duración (Bolam & Sixsmith, 2002); elementos del contexto y del fenómeno de desempleo que pueden cambiar la personalidad (Boyce, Wood, Daly, & Sedikides, 2015); El Significado del Trabajo: Estudio Comparativo entre Jóvenes Empleados y Desempleados (De Jesús & Ordaz, 2006); Significado del trabajo y la búsqueda de empleo para jóvenes ninis (De Souza & Bendassolli, 2018); comprender como se organizan las dinámicas familiares luego que el padre cabeza de hogar queda desempleado y como desde

allí logran afrontar la situación (Martín & Echavarría, 2007); analizar los cambios emocionales que provoca el desempleo antes y después de que ocurra dicho fenómeno y como es la satisfacción con la vida centrándose en unas emociones específicas como lo son la ira, felicidad, tristeza, ansiedad (Scheve, Esche, & Schupp, 2016); reflexión sobre el desempleo y los problemas de salud mental (Souto & Kieling, 2007); el impacto del desempleo en el bienestar psicológico de unos trabajadores (Tenório & Duarte, 2004); Consecuencias del desempleo en la salud mental de una muestra de jóvenes (Tomás, Gutiérrez, & Fernández, 2017); relación del desempleo experimentado durante la vida laboral y la salud mental de los jubilados (Zengera, Brahlera, Berthb, & Stobel-Richter, 2011); examina la medida en que se restaura el bienestar subjetivo de los individuos al re-emplearse después de un período de desempleo (Zhou, Woods, Zou, & Wu, 2019).

Estudios que abordan las diferentes intervenciones para la población desempleada desde la psicología: prácticas de psicología clínica frente al sufrimiento psíquico causado por el desempleo contemporáneo (Abs & Kieling, 2010); Experiencias de apoyo psicológico en personas en situación de desempleo (De Newton, Monteiro, Lima, & Souza, 2006); capacidades y opciones de desempleados vulnerables de larga duración (Beck, 2018); preocupaciones de carrera de los veteranos de guerra estadounidenses desempleados: sugerencias de un enfoque de procesamiento de la información cognitiva (Bendassolli, Coelho, Carlotto, Santos, & Ferreira, 2015); inquietudes profesionales de veteranos de guerra estadounidenses desempleados: sugerencias de un enfoque de procesamiento de información cognitiva (Bullock, Braud, Andrews, & Phillip, 2009); intervención en la toma de decisiones profesionales con adultos desempleados: cuando las buenas intenciones no son efectivas (Bullock-Yowell, y otros, 2014); reflexiones sobre la atención psicológica a los desempleados (Kieling, Machado, Maus, Bottega, & Machado, Reflexões acerca do atendimento psicológico a desempregados, 2008); Estrategias Micropolíticas para lidiar con el desempleo desde la Psicología Social del Trabajo (Ribeiro, 2009); Una mirada psicológica al desempleo y la precariedad de las relaciones laborales (Sanches, Azevedo, &

Rodrigues, 2003); Psicología del trabajo y psicología clínica: un ensayo de articulación centrado en el desempleo (Sato & Sandoval, 2004); formas de abordar el desempleo: posibilidades y límites de un proyecto de trabajo en psicología social (Souza & Stockler, 2007); relación entre el fenómeno del desempleo y el sufrimiento psíquico (Terra, Carvalho, Azevedo, Venezian, & Machado, 2006).

Estudios que buscan indagar sobre la duración y la eficiencia de los distintos canales de búsqueda de empleo: Canales de búsqueda de empleo en Ibagué: una aproximación a su estudio (Calderón & Frasser, 2012); Duración del desempleo y eficiencia de la búsqueda de empleo en Cartagena (Del Río, Contreras, & Pérez, 2012); Probabilidades de empleo-desempleo en Medellín: evidencia empírica para pensar un seguro de desempleo en Colombia (Nieto, Mejía, & Cardona, 2013); efectividad y eficiencia de los canales de búsqueda de empleo en Colombia (Restrepo, 2013); Duración del desempleo y canales de búsqueda de empleo en Colombia (Viáfara & Uribe, 2009).

Con relación a los resultados de las investigaciones encontramos los siguientes temas que podemos agrupar en: estrategias de afrontamiento, efectos del desempleo, posibles intervenciones y eficacia de los canales de búsqueda de empleo.

Estrategias de afrontamiento: estrategias de reintegración profesional se basan en la activación de redes de amigos y familiares (Bendassolli, Coelho, Carlotto, Santos, & Ferreira, 2015); considerar las consecuencias negativas de los participantes desempleados a largo plazo y las estrategias que utilizan para adaptarse a estas circunstancias compuestas por una mala experiencia educativa anterior significó que muchos de los participantes no vieron como ofrecer una manera de aliviar estas circunstancias actuales (Bolam & Sixsmith, 2002); un la importancia del apoyo social, ya sea para la recepción del sufrimiento experimentado, o para el intercambio de experiencias entre los participantes del estudio (Souza & Stockler, 2007); Los resultados de este estudio apuntan a que apoyo social, resiliencia y estrategias de afrontamiento tienen un efecto atenuante

sobre las consecuencias negativas del desempleo en la salud mental (Tomás, Gutiérrez, & Fernández, 2017).

Efectos del desempleo: hay diferencias significativas entre 4 grupos de desempleados entrevistados, a más largo el tiempo de desempleo, es mayor el sufrimiento experimentado por la mayoría (Blau, Petrucci, & McClendon, 2013); en comparación con los que habían permanecido en el empleo, los hombres y las mujeres sin empleo experimentaron patrones significativos de cambio en sus niveles medios de amabilidad, responsabilidad, y la apertura, mientras que los individuos re-empleados experimentaron un cambio limitado (Boyce, Wood, Daly, & Sedikides, 2015); en las parejas en las que el hombre quedó desempleado hubo una negociación explícita sobre el reparto de las tareas domésticas, por lo que estas se van asumiendo de acuerdo con lo que cada esposo voluntariamente quiera asumir (Martín & Echavarría, 2007); este estudio menciona que el desempleo pueden acarrear la desestructuración de lazos sociales y afectivos, la restricción de derechos, la inseguridad socioeconómica, la reducción de la autoestima, el desarrollo de trastornos mentales, así como el aumento del consumo o la dependencia de las drogas (Ribeiro, 2009); el desempleo conduce a la disminución de la satisfacción con la vida y que los parados no se adaptan a los anteriores niveles de satisfacción con la vida (Scheve, Esche, & Schupp, 2016); el resultado de este estudio menciona que el deterioro del bienestar psicológico en la muestra de empleados fue menor que el de los desempleados, lo que confirma la hipótesis de que la situación de desempleo provoca un deterioro del bienestar psicológico (Tenório & Duarte, 2004); La experiencia de períodos repetidos de desempleo durante la vida laboral se asocia con más angustia psicosocial en personas jubilados. Por lo tanto, el desempleo puede tener serias implicaciones negativas incluso para las personas retiradas (Zengera, Brahlera, Berthb, & Stobel-Richter, 2011); la recuperación del bienestar subjetivo sobre el reempleo es rápido, completo y duradero, incluso cuando los individuos toman las opciones de empleo menos favorables para volver al trabajo (Zhou, Woods, Zou, & Wu, 2019).

Posibles intervenciones desde la psicología: este estudio reafirma la importancia de la inserción de la psicología en la formulación de políticas públicas vinculadas a los programas de creación y búsqueda de empleo (De Newton, Monteiro, Lima, & Souza, 2006); la construcción de relaciones y ayudar a establecer las capacidades de los usuarios del servicio son, a primera vista, medidas positivas para superar la resistencia de protección y fomentar la participación en el proceso de reemplazo pero esto demuestra las limitaciones de la orientación al apoyo del empleo, porque incluso los intentos benévolos para alentar a los usuarios del servicio de pensar en posibles puestos de trabajo viables en última instancia, terminan en más compulsión (Beck, 2018); las intervenciones no tuvieron impacto en el pensamiento negativo de los desempleados, por eso se discuten las implicaciones para la investigación futura, y las opciones de intervención con adultos desempleados (Bullock, Braud, Andrews, & Phillip, 2009); se encontró una queja recurrente la cual consiste en que es imposible hablar sobre la experiencia personal del desempleo debido a dos tensiones predominantes la heterogeneidad de los significados de la experiencia del desempleo y la ideología homogeneizadora sobre la expresión del empleo / desempleo, lo que lleva problematizar el ejercicio psicológico con el fin de ampliar las posibilidades de que comprenda la singularidad de la experiencia psicosocial en el ámbito de la clínica y la psicología social (Terra, Carvalho, Azevedo, Venezian, & Machado, 2006).

Eficacia de los canales de búsqueda de empleo: Los resultados de este estudio indican que los canales informales son los más usados y que las características personales de los buscadores de empleo inciden en la selección de los canales de búsqueda de empleo (Calderón & Frasser, 2012); este estudio concluye que los canales informales son los más eficientes para la búsqueda de empleo (Del Río, Contreras, & Pérez, 2012); los principales hallazgos de este estudio y su relación con otros de carácter local y nacional evidencian que buena parte del desempleo en Colombia es de larga duración y este precedente debería orientar la discusión sobre los alcances y las características de un seguro de desempleo (Nieto, Mejía, & Cardona, 2013); este estudio concluye que las búsquedas informales de empleo, es decir, aquellas realizadas a través de familiares y amigos, son más efectivas y

eficientes que los procesos de selección formales (Restrepo, 2013); Los canales de búsqueda de empleo son determinantes en la duración del desempleo, aunque los datos muestran una mayor utilización de los canales informales, este estudio demuestra que la duración del desempleo es mayor para quienes usan las redes sociales en busca de empleo, lo que indica una menor eficiencia de estos canales (Viáfara & Uribe, 2009).

En la revisión que realizamos pudimos darnos cuenta que el tema de toma de decisiones ha sido poco abordado con las personas que están atravesando una situación de desempleo. Los diversos programas o intervenciones que se realizan con esta población lo que buscan es lograr que ellos se reincorporen a la vida laboral o buscan conocer qué daños o modificaciones produce el hecho de atravesar un fenómeno como este que es tan inesperado. Pero pocos se han interesado en conocer cómo es vivido el proceso de toma de decisiones en esta población y si es modificado o abordado de otra manera al estar inmersos en este fenómeno. Por eso vemos la pertinencia e importancia de nuestra investigación ya que nos va a permitir comprender profundamente lo que es la toma de decisiones en un momento crítico como lo es la búsqueda de empleo.

Justificación

Este estudio en personas que están buscando empleo permite abrir el panorama y comprender cómo esta nueva forma de concebir la sociedad (mercantil)² y al hombre (consumista)³ ha impactado en esta área tan importante para el desarrollo del hombre como lo es el trabajo⁴.

² La sociedad mercantil es “a aquella organización dedicada a la obtención de lucro a partir de intercambios comerciales” (Definición, s.f.), esto quiere decir que todo está centrado en las actividades relacionadas con el comercio y la economía, esto es lo que se privilegia.

³ Consumista es “una determinada forma de actuar de un grupo de la población para quienes su mayor satisfacción existencial pareciera estar en relación a la cantidad de objetos que poseen” (Merino, 2015). En este sentido el hombre tiene valor en la medida que puede adquirir bienes y servicios.

⁴ En esta investigación retomamos una distinción entre empleo y trabajo: consideramos que el empleo es una actividad que se realiza a cambio de una remuneración ya sea económica o en especie, mientras trabajo es cualquier actividad que implica un esfuerzo y es realizada para cumplir un objetivo específico y no tiene que ser necesariamente remunerada. Coloquialmente estos conceptos son entendidos como sinónimos, por eso en algunos apartados encontrarán el término trabajo, pero nosotros lo utilizamos entendiéndolo como empleo, que es la actividad remunerada.

El modelo de bienestar de la sociedad actual se basa en la posesión y acumulación de bienes, lo cual sirve de justificación para que proliferen el consumismo entre las personas. Si el objetivo de la vida es tener muchas cosas, la principal actividad que se ve beneficiada es, lógicamente, el consumo. (Perez, 2013)

También, permite identificar cuáles son algunas de las estrategias que implementan los sujetos a la hora de tomar decisiones para buscar empleo y, asimismo, posibilita analizar cómo poder actuar frente a este nuevo panorama para aportar en la creación de soluciones acordes con las necesidades actuales de los individuos.

Con este estudio no solo se pretende profundizar en cómo es experimentado el proceso de toma de decisiones en personas que están buscando empleo, sino también proponer un esquema cualitativo que permita comprender este fenómeno y como intervienen cambios sociales y económicos en estas experiencias.

En síntesis, este estudio nos podría ayudar a comprender de una forma más cercana como se experimenta el proceso de toma de decisiones en personas que están buscando un empleo para entender más a fondo este proceso y como la sociedad actual se ha ido modificando y los desafíos que trae para el ser humano y las ciencias sociales acercarse e intervenir el fenómeno de la búsqueda de empleo.

Todo esto lleva a pensar que las experiencias sobre el desempleo son muy variadas, debido a que cada persona desde su experiencia vital lo vive de una manera muy distinta, por eso nos interesa saber cómo estos factores inciden, modifican o intervienen en el proceso de toma de decisiones en la búsqueda de empleo, que es el paso siguiente que dan los desempleados para salir de la situación en la que se encuentran.

Esto hace que el proceso de toma de decisiones deba ser entendido desde la perspectiva de las personas que lo experimentan para poder comprender lo que es este fenómeno y como se vive. Así, será posible proponer un esquema que permita una aproximación inicial a su explicación, sirviendo esto como un posible orientador de las intervenciones más pertinentes para esta población que está en busca de un empleo.

Por estos motivos se busca indagar: **¿Cómo es experimentado el proceso de toma de decisiones en algunas personas desempleadas a la hora de buscar empleo?**

Objetivos

Objetivo general

Analizar, desde la propia experiencia de los sujetos, el proceso de toma de decisiones a la hora de buscar empleo, con la finalidad de proponer un esquema cualitativo que posibilite la comprensión de este fenómeno con un enfoque fenomenológico-hermenéutico.

Objetivo específico

- Caracterizar, teóricamente, la experiencia de toma de decisiones en la búsqueda de empleo teniendo en cuenta posibles causas, consecuencias y acciones de los sujetos en condición de desempleo.
- Describir cómo ha sido vivida la experiencia de toma de decisiones en la búsqueda de empleo por parte de cada uno de los entrevistados.
- Contrastar los discursos de las personas entrevistadas para determinar si hay similitudes o diferencias en torno a la experiencia de toma de decisiones en la búsqueda de empleo, teniendo como referencia los hallazgos teóricos.
- Proponer un esquema cualitativo del proceso de toma de decisiones en la búsqueda de empleo, a partir de las experiencias de las personas entrevistadas.

Marco de referencia

Al iniciar esta investigación se vio la necesidad de hacer la distinción entre trabajo y empleo que realizan diversos autores, ya que, aunque pensemos que son sinónimos su significado es muy diferente y se puede prestar para confusiones. La definición de estos términos es la siguiente:

Empleo indica toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, por lo cual percibe una remuneración económica (Significados, 2019).

Trabajo denominamos al conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas (Significados, 2019).

Adicional a lo que plantean estas definiciones la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2004 también realiza la misma diferenciación:

El Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

Al tener en cuenta esta distinción evidenciamos que el término que se asocia con nuestro tema de interés es el (des)empleo porque buscamos indagar en las experiencias de toma de decisiones que tienen las personas que están buscando empleo. Ya en esta parte profundizaremos en la definición de desempleo y sus características.

Desempleo

Según la definición habitual de desempleo de la OIT, este se basa en tres criterios que deben cumplirse simultáneamente. "Personas desempleadas" son todas aquellas personas que tengan la edad exigida para la medición de la población económicamente activa y que, durante el período de referencia, se hallen:

- "sin trabajo", es decir, que no tengan un empleo remunerado ni estén trabajando por cuenta propia.
- "actualmente disponibles para trabajar", es decir, que estén disponibles para trabajar en un empleo remunerado o por cuenta propia en el período de referencia;
- y "buscando trabajo", es decir, que hayan hecho gestiones concretas en un determinado período reciente para encontrar un empleo remunerado

o trabajar por cuenta propia (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

En otras palabras, para la OIT (2004) “son desempleados todas aquellas personas que estando en la edad reglamentaria para acceder a un empleo, tienen las condiciones, disposición y disponibilidad para trabajar y aun así no encuentran un puesto de trabajo”.

Tipos de desempleo y causas

Existen tres tipos de desempleo: estructural, friccional, cíclico.

El desempleo estructural

Se da porque no se emparejan los tipos de trabajo disponibles con la clase de trabajadores en busca de empleo, bien sea por diferencias en las habilidades requeridas o por educación, ubicación regional, edad, entre otras. Se da entonces este desempleo por barreras en la movilidad y no por información imperfecta. En este caso, el desempleo puede perdurar en el largo plazo y durar meses al no darse el emparejamiento de vacantes con los individuos desempleados. Tiende a ser un tipo de desempleo concentrado en ciertos grupos que se han visto afectados, por ejemplo, por el cambio tecnológico o por el cierre de industrias muy especializadas.

Este tipo de desempleo aparece porque las vacantes que existen no se pueden ocupar con las personas desempleadas ya que estos no cumplen con el perfil necesario. Es uno de los más difíciles de solucionar y, por lo tanto, tiene una duración más prolongada, porque la solución es que las personas se capaciten entre otras cosas para cumplir con el perfil buscado.

El desempleo cíclico

Está dado por una demanda agregada en la economía, insuficiente e incapaz de generar los empleos necesarios para absorber la población desempleada. Este tipo de desempleo muestra una mayor variación de la tasa de desempleo conforme la economía se expanda (disminuye el desempleo) o se contraiga (aumenta el desempleo), de modo que va ligado al ciclo económico (Salamanca, 2015, p. 16)

Este tipo de desempleo ocurre porque se da un desbalance entre la oferta que sería muy poca y la demanda que sería muy elevada, por tal motivo no es posible generar la cantidad de empleos que necesita la población desempleada. Esto puede suceder porque la economía está en crisis o en recesión y cuando la economía se estabilice o expanda se puede superar este desequilibrio.

El desempleo friccional

Se da por el constante flujo de individuos entre la fuerza de trabajo y fuera de esta. La existencia de costos de movilidad entre un trabajo y otro, e información imperfecta que permita emparejar inmediatamente las vacantes con aquellos que buscan empleo, es una de las causas de este desempleo. Este tipo de desempleo tiende a ser de relativa corta duración y presenta una incidencia diferente para cada individuo. Aunque puede significar un beneficio económico para el individuo y representar no un costo si no una inversión al existir la posibilidad de encontrar un mejor empleo, esto no ocurre en todos los casos (Salamanca, 2015, p. 15), es decir, que este tipo de desempleo se da porque los trabajadores deciden voluntariamente dejar sus empleos porque no cumple con sus expectativas o desean algo mejor y tiende a ser de corta duración.

Para este estudio, todos los tipos de desempleo son importantes porque nos permiten comprender más de cerca este fenómeno y podemos contrastar las diferencias o similitudes que pueden existir en las experiencias de toma de decisiones que viven las personas que pasan por la situación de búsqueda de empleo, con la variedad de situaciones anteriormente mencionadas, dejándonos evidenciar también las diversas consecuencias que pueden generar el proceso de toma de decisiones.

Búsqueda de empleo

Es la acción mediante la cual una persona en edad de emplearse, empieza a indagar en las diferentes ofertas que tiene el mercado para ella, y busca adaptarse a unos perfiles específicos teniendo en cuenta su nivel formativo, intereses e

habilidades, para poder acceder a un puesto ofrecido por una organización que tiene unas necesidades determinadas.

Toma de decisiones

En nuestra investigación se hace necesario esclarecer conceptos sobre la toma de decisiones, debido a que es un eje central para nuestro propósito de indagación por el proceso de toma de decisiones de personas en búsqueda de empleo. Por eso, comenzamos planteando lo que entendemos por toma de decisiones desde la teoría abordada por Aguiar (2004) que la define de la siguiente manera:

La teoría de la decisión se ocupa de analizar cómo elige una persona aquella acción que, de entre un conjunto de acciones posibles, le conduce al mejor resultado dadas sus preferencias. Si debo invertir o no en bienes de equipo, qué carrera voy a estudiar, qué coche me compraré o, incluso, con quién debería casarme, son problemas muy comunes que nos afectan en nuestra vida cotidiana y a los que — en términos formales— se enfrenta la teoría de la decisión (Aguiar, 2004, p. 139).

Según esto la teoría de la decisión, decidir es algo que se presenta en todos los individuos que se ven en la obligación de tomar decisiones unas más complejas que otras. La intervención sobre la toma de decisiones se hace teniendo en cuenta el marco de decisiones posibles para entrar a analizarla y poder identificar cual trae el mayor beneficio posible para el sujeto que se ve en la necesidad de tomar una decisión.

Para proceder al análisis de la decisión en estos términos es preciso identificar previamente un conjunto de opciones posibles desde la perspectiva de quien toma la decisión (su conjunto factible) y un conjunto de consecuencias de cada una de las opciones, consecuencias que se puedan anticipar y ordenar según las preferencias del individuo. Se supone que, dado su conjunto factible, el individuo elegirá aquella opción que tenga —o crea que tenga— las mejores consecuencias, es decir, la que prefiera más (Aguiar, 2004, p. 141).

Este modelo planteado por Aguiar hace referencia a la teoría de toma de decisiones unipersonales, es decir, solo está implicado un actor o sujeto en este proceso y las decisiones se analizan teniendo en cuenta un contexto preestablecido; a esto, el

autor lo llama *decisión paramétrica*, por oposición a la *decisión estratégica*, que consisten en lo siguiente:

La decisión puede ser paramétrica —si el contexto se considera dado, es decir, un parámetro— o estratégica, esto es, si las decisiones de los actores son interdependientes, de forma que nuestra decisión dependa de lo que hagan los demás. A este cuadro habría que añadirle la cantidad de información con que cuenta el individuo para decidirse por una opción u otra de su conjunto factible. Si la información sobre los resultados de las distintas opciones es completa — conocemos con toda seguridad las consecuencias de nuestras decisiones— el individuo se hallará ante una situación de certidumbre; si, por el contrario, la información es incompleta —desconocemos qué consecuencias tendrán nuestras acciones— la situación será bien de riesgo bien de incertidumbre (Aguar, 2004, p. 141).

El autor sintetiza esta información en un cuadro explicativo, de la siguiente manera (figura 1).

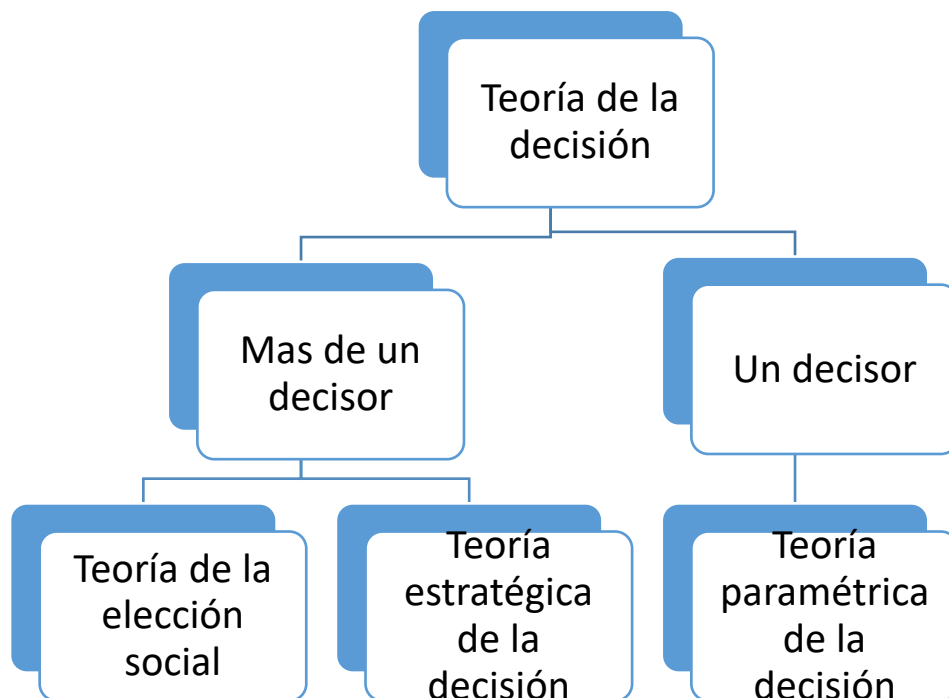


Figura 1. Clasificación de las teorías de toma de decisión. (elaboración propia basado en Aguar, 2004, p. 141).

Para nuestra investigación tendremos en cuenta la teoría de la decisión centrada en un solo actor, debido a que nos interesa comprender como es la experiencia de toma de decisiones en los individuos a la hora de buscar empleo.

Para analizar la toma de decisiones existen dos modelos predominantes que son: el modelo normativo y el modelo descriptivo. Para que la comprensión sobre estos modelos sea más clara retomamos a algunos autores que han abordado este tema.

Modelo normativo

El modelo normativo se encarga de analizar cuáles son las opciones que hay frente a una decisión y cual trae el mayor beneficio para el decisor. Con estos datos y teniendo en cuenta la información del contexto, se definen los criterios o procesos racionales que se deben ejecutar para poder tomar una decisión.

Los modelos normativos tienen como objetivo estudiar la naturaleza formal de las decisiones, buscando cuáles son los procesos que deberían ponerse en marcha para tomar decisiones óptimas con el fin de obtenerlos mayores beneficios en función del contexto (Páez, 2015, p. 857).

Según esta teoría las personas deben cumplir unos requisitos lógicos para que la toma de decisiones sea considerada racional o lógicamente consistente, ya que en este enfoque no se interesan en las preferencias subjetivas de los sujetos, en este modelo se centran en la parte objetiva, es decir, que las decisiones sean coherentes lógicamente, ya que, esto hace que la decisión sea racional y sostenible a menos de que el contexto sea modificado: para esto se tiene en cuenta unos criterios que son descritos por Aguiar (2004, p. 140) de la siguiente manera:

Desde la perspectiva formal que adopta la teoría lo único que importa es que dichas preferencias, sean las que fueren, satisfagan ciertos criterios básicos de consistencia lógica, entre los que cabe destacar por su importancia los siguientes:

- Transitividad: Para todo x, j y z , si x es preferida estrictamente a y e y es preferida estrictamente a z , x será preferida a z .
- Completud: Para todo x y todo y , o bien x es preferida a y , o y es preferida a X , o el individuo es indiferente entre ellas.

- Asimetría: Si x es preferida estrictamente a y , y no es preferida estrictamente a x .
- Simetría de la indiferencia: Para todo x e y , si x es indiferente a y , y es indiferente a X .

Esta teoría ayuda a aclarar el panorama por el cual vamos a orientar esta investigación, pero nuestro propósito no está basado solamente en conocer si las decisiones de las personas que están en búsqueda de empleo son lógicas o irracionales, sino que estamos más interesados en conocer cómo son estas experiencias de toma de decisiones y qué factores se tienen en cuenta para tomarlas; por eso necesitamos entender los demás enfoques de estudio sobre la toma de decisiones.

Modelo descriptivo

El modelo descriptivo, a diferencia del normativo, no se encarga de analizar cuál es la decisión más apropiada para una situación siguiendo criterios lógicos, sino que este modelo se encarga de describir los factores que inciden en el proceso de toma de decisiones; es decir, busca analizar el contexto de la toma de decisiones no desde cómo se debe realizar, sino que se centra en cómo efectivamente pasa. Tiene en cuenta el contexto, el azar, las emociones y diversos factores que influyen en esta. Desde la propia experiencia de los decisores.

Las teorías descriptivas, también llamadas prospectivas según Kahneman y Tversky (1979), tienen por objetivo la descripción de los procesos que se llevan a cabo durante la toma de decisión real de las personas en contextos naturales (Martínez, 2012) citado en (Páez, 2015, p. 861).

Según estos modelos, el proceso de toma de decisiones más simple y reducido que los modelos normativos. Consta de dos fases como lo menciona Páez (2015, p. 861):

1) preparación, en la que se toma la información suministrada por la situación y se elabora una representación de la misma empleando la experiencia previa e incorporando sesgos y heurísticos que simplifican dicha situación para facilitar el procesamiento de la misma;

2) valoración, en la que se pondera el impacto subjetivo de la probabilidad de ocurrencia de cada alternativa y la utilidad esperada de cada una de las opciones para llegar a una conclusión o decisión final.

En los modelos descriptivos el decisor no está aislado de su entorno, sino que se entiende el vínculo que hay entre el contexto, las emociones y los procesos cognitivos a la hora de tomar una decisión. Por estos motivos, las decisiones no siempre logran ser totalmente objetivas o completamente racionales.

Los procesos descriptivos tienen una profunda vinculación con las circunstancias y los contextos en los que se desarrollan la toma de decisión, por lo que la investigación de estos modelos ha de hacerse tomando las variables contextuales de los decisores (Páez, 2015, p. 861).

Modelo prescriptivo

El modelo prescriptivo busca lograr un punto medio entre lo normativo que dice cómo se debería tomar una decisión y el descriptivo que analiza qué factores o procesos entran en juego a la hora de tomar una decisión; por lo tanto, toma en cuenta el contexto y los procesos cognitivos que influyen en la toma de decisiones para lograr que estas decisiones sean óptimas y beneficiosas para los decisores.

En un punto medio entre las teorías normativas y las descriptivas, los modelos prescriptivos buscan como los individuos pueden tomar decisiones óptimas teniendo en cuenta las limitaciones impuestas por los procesos cognitivos y los sesgos empleados (Páez, 2015, p. 860).

Para nuestra investigación consideramos pertinente abordar la toma de decisiones desde el modelo descriptivo, ya que este nos permite conocer o describir cómo ha

sido la experiencia de toma de decisiones para los entrevistados, qué factores han tenido en cuenta, cómo ha influido el contexto en su vivencia, qué procesos cognitivos realizan para tomar una decisión, cómo han escogido postularse a algunos trabajos y a otros no, es decir, nos permite conocer información de primera mano de cómo ha sido este proceso mediante una descripción de las diversas variables.

La toma de decisiones en la búsqueda de empleo

En todas las situaciones de nuestras vidas estamos constantemente enfrentados a la necesidad de tomar decisiones de diversa índole, unas más complejas que otras. En el caso de las personas en búsqueda de empleo, la información que se va obteniendo día a día en este proceso va modificando la percepción de sí mismos y del contexto, lo que hace que tomen en cuenta diversas variables a la hora de decidir. Por eso, buscamos indagar sobre estos procesos y variables que se tienen en cuenta a la hora de buscar empleo para desde allí poder acercarnos con información de primera mano sobre lo que las personas experimentan en este proceso para poder comprender este fenómeno buscando proponer un esquema cualitativo que lo describa y explique con miras en un futuro a proponer intervenciones que contribuyan a esta población.

Metodología

Enfoque

Este estudio busca comprender la experiencia de toma de decisiones en personas que buscan empleo. Por tal motivo, obtendremos la información desde los mismos sujetos que participen en la investigación, desde un enfoque cualitativo.

La investigación cualitativa tiene sus raíces gnoseológicas (conocimiento) en lo subjetivo; por tanto, es el sujeto quien aporta los elementos necesarios para conocer (Martínez, 2011, p. 12).

Dada la naturaleza de este estudio y lo poco que ha sido investigado este tema, el enfoque que más se adecua a nuestros intereses es el de corte cualitativo:

El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. También es recomendable seleccionar el enfoque cualitativo cuando el tema del estudio ha sido poco explorado, o no se ha hecho investigación al respecto en algún grupo social específico (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p. 364).

Método

Conociendo el enfoque cualitativo que tendrá esta investigación, haremos uso de un método influyente en este enfoque: la fenomenología-hermenéutica que Martínez (2011) define de la siguiente manera:

La fenomenología se preocupa por la comprensión de los actores sociales y por ello de la realidad subjetiva, comprende los fenómenos a partir del sentido que adquieren las cosas para los actores sociales en el marco de su proyecto del mundo (Martínez, 2011, p. 12).

La hermenéutica (interpretación) busca descubrir los significados de las distintas expresiones humanas, como las palabras, los textos, los gestos, pero conservando su singularidad (Martínez, 2011, p. 12).

Hacemos uso de esta metodología porque nos ayuda a comprender la interpretación que los participantes le dan al fenómeno que están experimentando, conservando el sentido que este le otorga desde su singularidad y cómo este fenómeno transforma la realidad subjetiva para cada individuo.

La fenomenología intenta comprender la experiencia de la persona desde su propia intencionalidad y perspectiva de una manera descriptiva, tratando de encontrar el significado que la persona le da a su experiencia en la situación específica en que se encuentre, y pretendiendo captar el fenómeno tal como fue percibido y vivenciado por el individuo, antes que preocuparse por buscar las causas del mismo. (De Castro, Cardona, Gordillo, & Támara, 2007, p. 56)

Este enfoque nos permite describir y comprender de forma cercana la experiencia vivida por los individuos, cómo la significan y el valor que tiene para ellos desde sus subjetividades, ya que gracias a este método podemos analizar el fenómeno desde la perspectiva del sujeto, permitiéndonos encontrar lo que ellos piensan, sienten y viven haciendo el fenómeno más aprehensible para los investigadores. Dejando en pausa, momentáneamente, nuestros prejuicios o preconcepciones sobre dicho fenómeno para comprenderlo desde los actores que lo viven.

Adicionalmente, este estudio no parte de una hipótesis de investigación específica, con el fin de comprobarla o desmentirla, sino que busca conocer de primera mano cómo viven los individuos estas experiencias, y así, desde la información recolectada, brindar un esquema cualitativo que nos ayude a comprender de mejor manera este fenómeno que ha sido tan inexplorado.

Sujetos

Los sujetos que participaron en esta investigación son personas que se encuentren desempleadas y que actualmente estén buscando empleo en la ciudad de Medellín. Se tendrá en cuenta el tiempo que llevan desempleados para ver si esto genera cambios en las experiencias que relatan.

La muestra para esta investigación fue escogida de manera intencional, es decir, “se elige una serie de criterios que se consideran necesarios o altamente convenientes para tener una unidad de análisis con las mayores ventajas para los fines que persigue la investigación” (Martínez, 2006, p. 137); para ello se tuvo en cuenta el nivel educativo y socioeconómico con el propósito de indagar hasta qué punto estos aspectos influyen en la experiencia de toma de decisiones.

El número de participantes que entrevistamos fue 5 personas, puesto que se cumplió con el criterio de saturación de la información que consiste en lo siguiente:

En el ámbito de la investigación cualitativa se entiende por saturación el punto en el cual se ha escuchado ya una cierta diversidad de ideas y con cada entrevista u observación adicional no aparecen ya otros elementos (Martínez, 2017, p. 617).

En la tabla 1, presentamos la caracterización de los entrevistados.

Entrevistado	1	2	3	4	5
Edad	21 años	24 años	22 años	23 años	37 años
Estado civil	Soltera	Soltero	Soltera	Soltera	Soltera
Duración desempleo	2 años y medio	6 meses	Más de un año	8 meses	2 años y medio
Nivel educativo	Tecnóloga	Profesional	Tecnóloga	Técnica	Bachiller
Personas a cargo	0	0	0	1	3

Tabla 1. Caracterización general de los entrevistados (elaboración propia).

Herramientas de recolección de información

Para la recolección de la información haremos uso de la entrevista porque nos permite acercarnos de manera más directa a la interpretación de lo que viven las personas entrevistadas, nos permite entender su terminología, su marco de referencias, etc. Adicionalmente, este instrumento tiene mayor afinidad metodológica con el enfoque fenomenológico-hermenéutico que estamos utilizando. La definición de entrevista que realizan Díaz, Torruco, Martínez, & Varela (2013, p. 163) es la siguiente:

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial.

En esta investigación haremos uso de un tipo de entrevista en particular y será la entrevista semiestructurada porque nos permite que los entrevistados expresen sus puntos de vistas y opiniones porque da una margen de flexibilidad mayor comparada con la entrevista estructurada y como hay un marco de referencia para las preguntas los entrevistados pueden responder ampliamente las preguntas y aun así responder a los propósitos del estudio, sin desviarse como las entrevistas no estructuradas.

Para mayor claridad sobre este tipo de entrevista tomamos la definición abordada por Díaz, Torruco, Martínez, & Varela (2013, p. 163):

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

Proceso de análisis de la información

El método utilizado en esta investigación para adquirir la información busca comprender la interpretación que los sujetos le otorgan a la experiencia que están viviendo, por eso en su análisis se busca darle una interpretación a la experiencia narrada por los sujetos de manera que esta conserve su esencia y coherencia. Frente a esto diversos autores mencionan lo siguiente:

El método fenomenológico hermenéutico (...) intenta respetar la relación que establece la persona con sus propias vivencias, tal como ésta las percibe, experimenta y siente, a la vez que trata de “introducirse en el contenido y la dinámica de la persona estudiada y en sus implicaciones”, buscando una interpretación coherente de la totalidad de su experiencia (Martínez, 2002, p 169) citado en (De Castro, Cardona, Gordillo, & Támara, 2007, p. 59).

Giorgi y Giorgi (2003) desarrollaron unos pasos para analizar las experiencias de los seres humanos sobre situaciones específicas partiendo del estudio realizado sobre fenomenológica por Husserl que busca conservar la esencia de los fenómenos experimentados por los sujetos y frente a esto los autores plantean los siguientes pasos que deben seguirse cuando se utiliza el método psicológico fenomenológico para analizar las experiencias expresadas por los sujetos.

Estos autores consideran que luego de hacer una entrevista, esta debe ser transcrita textualmente, luego el investigador debe leer esta para captar el sentido general, posteriormente el investigador debe asignar a la transcripción unidades de sentido psicológico, es decir pasarla a un lenguaje técnico permitiendo que esta conserve el sentido, al mismo tiempo el investigador en todo este proceso va

explicitando los elementos que los entrevistados mencionaron implícitamente y son necesarios para la investigación y la comprensión de la experiencia vivida y teniendo en cuenta toda la información expresada en las unidades de sentido logra describir la estructura psicológica de la experiencia.

De Castro y otros (2007) retoman las ideas planteadas por los autores Giorgi y Giorgi para el proceso del análisis de la información y los actualizan teniendo en cuenta una perspectiva hermenéutica y plantean los siguientes pasos para dicho análisis:

Los pasos quedaron de la siguiente forma: familiarización (lectura y relectura de la entrevista transcrita para la comprensión del sentido total de la experiencia), demarcación de la experiencia (texto) en Unidades de Sentido a la luz de la intencionalidad, categorización y subcategorización de las Unidades de Sentido, transformación (en lenguaje psicológico) de las Unidades de Sentido categorizadas a la luz de la intencionalidad, elaboración final de los resultados a la luz de la intencionalidad, devolución o retroalimentación final, y conclusiones (De Castro, Cardona, Gordillo, & Támara, 2007, p. 59).

Los autores sintetizan los pasos para analizar la información en una matriz (anexo 2) siguiendo la lógica anteriormente mencionada, y teniendo en cuenta la matriz fue que desarrollamos el análisis de la información que obtuvimos en nuestra investigación. El cuadro de análisis que utilizamos en cada entrevista se presenta en la tabla 2:

Categoría	Sub-categoría	Unidades de sentido	Transformación en lenguaje psicológico (de las unidades de sentido)	Reacciones, prejuicios o interpretaciones de los investigadores
------------------	----------------------	----------------------------	----------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------

Tabla 2. Matriz para el análisis fenomenológico-hermenéutico (tomado de Castro, Cardona, Gordillo, & Támara (2007, p. 59).

Esta matriz de análisis cobró relevancia para esta investigación dado que queríamos conservar el sentido que los sujetos le otorgan a la experiencia que estaban atravesando y desde allí poder comprenderla teniendo como referencia la perspectiva psicológica y esto nos permitió poder contrastar las distintas experiencias y encontrar las similitudes y diferencias entre los distintos discursos

mencionados por los entrevistados, sin dejar de lado las reacciones suscitadas en los investigadores.

Consideraciones éticas

La investigación tendrá unas consideraciones éticas que les permita a los participantes participar de forma espontánea porque no se revelarán datos personales, se protegerá la privacidad de los individuos. Además, la investigación es de riesgo mínimo, es decir, que no genera daños para las personas que participen en ella. Para garantizar esto, se le entrega a cada participante voluntario un consentimiento informado (anexo 1) en el cual se especifican los fines de la investigación y para que los posibles entrevistados conozcan información del proyecto y decidan si desean participar de conociendo el propósito y el objetivo con el cual se busca obtener la información.

Para estas consideraciones se tuvo en cuenta la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de salud, la cual establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud en Colombia.

Hallazgos y discusión

Las entrevistas nos permitieron llegar a una comprensión de la experiencia fenomenológica de la toma de decisiones en la búsqueda de empleo para los entrevistados, a través de la descripción detallada de sus vivencias y del sentido que estos les otorgan, de esta manera nos permitieron tener un mayor entendimiento de las diferentes situaciones que fueron expresadas dentro del proceso de entrevista.

A partir del análisis de las entrevistas encontramos 224 unidades de sentido, las cuales agrupamos en 18 sub categorías emergentes, que a su vez agrupamos en siete categorías emergentes y finalmente agrupamos estas categorías con 3 fases del proceso de toma de decisiones, las cuales nos permiten caracterizar las experiencias que vivieron los entrevistados durante todo el proceso de búsqueda de empleo; las categorías fueron las siguientes: Problemáticas sociales asociadas a la

búsqueda de empleo, Significado atribuido al empleo, Presión social, Redes de apoyo, Elección, Individualización percibida, Emociones.

Estas categorías junto con las sub-categorías las presentamos en un esquema que resume la estructura categorial de nuestro trabajo y que indica los elementos que están vinculados directamente a la experiencia de toma de decisiones en la búsqueda de empleo (ver tabla 3).

Fases del proceso de toma de decisiones	Categorías	Subcategorías
Fase Preparatoria	Problemáticas asociadas a la búsqueda de empleo	Altas exigencias
		Favoritismo
		Empleos temporales
		Deficiencias en los procesos de selección
	Significado atribuido a la búsqueda de empleo	Organizador de la vida
		Fuente económica
Consumidor de la vida		
Fase Evaluativa	Presión social	Búsqueda de reconocimiento
		Expectativas
		Comparación con los demás
	Redes de apoyo	Amigos
		Familia
		Entidades estatales
	Emociones	Generadas por la búsqueda de empleo
		Generadas por agravantes del desempleo
	Fase de respuesta	Individualización percibida
Sobre-responsabilización		
Elección		Necesidad
		Búsqueda de alternativas

Tabla 3. Estructura categorial (elaboración propia).

A continuación, presentamos cada una de las categorías con sus respectivas subcategorías.

1. Problemáticas sociales asociadas a la búsqueda de empleo: en esta categoría los entrevistados se están enfrentando a la situación, obteniendo la información real del panorama que los espera; aquí confrontan las creencias o expectativas que tenían sobre cómo iba a ser la búsqueda de empleo y dicha

información les sirve de insumo para procesar la información, contrastar sus sesgos y prepararse para tomar una decisión sobre qué hacer en este proceso. Esta categoría hace referencia a los problemas que los entrevistados han encontrado a la hora de buscar empleo y lo que ellos consideran que son los limitantes que no les permite acceder a un empleo estable. En esta categoría se encuentran diversas sub-categorías que nos permiten profundizar en dichas problemáticas. Estas sub-categorías son: *altas exigencias, favoritismo, empleo temporal, deficiencias en los procesos de selección.*

Altas exigencias: los entrevistados manifestaron que una de las más grandes dificultades a la que se ven enfrentados a la hora de buscar empleo es a las altas exigencias que tienen las organizaciones en sus ofertas laborales, ya que según ellos son demasiados los requisitos y pocas personas los pueden alcanzar. Los entrevistados expresan esto de la siguiente manera:

[...] para trabajar como vendedora en almacenes requería mucha cosa, requería como un bachillerato completo, qué otros estudios tenía, tener experiencia más de dos años, entonces sí es complicado, porque normalmente uno hay veces se desempeña en ciertos empleos, pero hay veces que no dura mucho o se pone a trabajar en otros; entonces no alcanza uno a adquirir la experiencia de dos años o tres que le piden a uno; entonces sí es difícil (5,1.1,2).⁵

Frente a esto considero que es una realidad a la que se ven enfrentados los colombianos cuando están buscando empleo. una hipótesis que surge frente a esta situación es que la oferta de empleos es más reducida que la demanda, lo que hace que los empleadores estén en la capacidad de exigir más de lo necesario para los cargos que ofertan, garantizando obtener el mejor talento posible, pero imposibilitando que algunas personas consigan empleo, tal y como lo afirma Vega:

⁵ La codificación que aparece en cada fragmento de entrevista indica: el número de la entrevista, el número de la categoría y el número de la unidad de sentido. Por ejemplo, en este caso (5,1.1,2) se trata de la entrevista 5, la categoría 1.1 y la unidad de sentido 2.

La principal razón de la subida del desempleo es sin duda una tasa de crecimiento económico que no permite atender el crecimiento de la población y por lo tanto el crecimiento de las personas que están buscando trabajo (Barbosa, 2019)

En palabras de otra entrevistada podemos observar que, desde su perspectiva, los requisitos son muy altos.

[...] lo más frustrante de mi tecnología y de ser tecnóloga y no conseguir trabajo es que me piden hasta dos años de experiencia, pero dicen “que tenga veinte y tantos años y no se tantos de experiencia”; pues ¿qué es eso? (3,1.1,20).

En esta parte, otra entrevistada desde su experiencia plantea que no solo se necesitan tener estudios para acceder a un empleo, sino que las exigencias van más allá: se debe tener un rango de edad específico y una amplia experiencia, sin considerar que muchos son recién egresados y no es esperable en ellos que tengan experiencia, pero aun así no se les da la oportunidad en la gran mayoría de casos y por eso se deben conformar con un empleo informal o con lo que les resulte. Para algunos de los entrevistados esto se siente como discriminación, como lo hace notar la siguiente entrevistada:

[...] se siente como bastante discriminación, porque uno se siente como: “bueno, y si ya tengo 30 o 35 entonces no puedo acceder a un empleo, o si no tengo dos años de experiencia entonces no puedo acceder a un empleo si no que tengo que conformarme con cualquier cosa que me salga para poder generar un ingreso”; entonces es muy frustrante (5,1.1,4).

Algo con lo que no contaban los entrevistados en este proceso de búsqueda de empleo es que las exigencias para adquirir un empleo fuesen tan altas, por lo que esta situación genera en ellos la necesidad de una actualización en sus creencias y expectativas y marco de opciones frente a la para poder tomar decisiones, en este sentido la toma de decisiones es un proceso dinámico

Favoritismo: los entrevistados mencionan que otra de las dificultades a la que se ven enfrentados es que en muchas ocasiones la manera más sencilla de acceder a un empleo es mediante favores o la preferencia que tienen los empleadores por algunos candidatos que hacen que se les otorgue un puesto sin tener la preparación

necesaria o por encima de una persona que se lo merece más, sin tener que pasar por los largos procesos de selección y todo lo que esto implica. Aquí un entrevistado ejemplifica como funciona esto desde su experiencia:

[...] bueno, digamos que la rosca es cuando simplemente uno tiene favoritismo o amiguismo con alguien que tiene algún tipo de poder, entonces como tiene poder lo pone a uno, aunque uno sea apto para el cargo (2,1.2,14).

Esto nos permitió entender la razón por la cual algunas personas no padecen la búsqueda de empleo, ya que al contar con estas facilidades para acceder a un empleo no manifiestan malestar en este proceso, pero para las personas que no cuentan con estas posibilidades la situación se vuelve un poco compleja. Ambos casos los podemos evidenciar en los siguientes fragmentos de dos entrevistados diferentes:

[...] la experiencia de búsqueda de empleo fue muy fácil; pero fácil en el sentido de que entré porque alguien conocido me ayudó. Pero creo que si no hubiera tenido esa oportunidad hubiera sido más difícil (3,1.2,2).

[...] normalmente una persona tiene rosca y entra más fácilmente; en cambio uno que en el momento no cuenta con una rosca⁶ es mucho más complicado (4,1.2,30).

Algo que nos llamó la atención en nuestra investigación es que para la mayoría de los entrevistados el favoritismo o la rosca es algo común para ellos y no están en desacuerdo con esta, lo único que manifiestan es que ellos no cuentan con este beneficio lo que hace que el dicho popular: “el problema de la rosca es no estar en ella”, adquiera sentido y siga vigente un acto reprochable, debido a que no es justo que una persona obtenga un cargo sin cumplir con los requisitos para este, mientras hay personas preparadas a las que se le niega la oportunidad. También es llamativo lo que mencionó un entrevistado sobre que, desde su perspectiva, su área laboral, en específico, se mueve mediante el favoritismo, como se puede ver en el siguiente fragmento:

⁶ Adquirir un empleo por medio de rosca en Colombia significa: tener conocidos con influencia o altos cargos que pueden hacer favores a una persona para que adquiera un empleo sin tener la preparación necesaria.

[...] lo que yo estudié que es [nombre del área] nos movemos es prácticamente en el ámbito de la rosca, pues porque la rosca funciona mucho ahí; entonces alguien conocido llega al poder, entonces: “¡ah, vení trabaja conmigo!” (2,1.2,16).

Deficiencia en los procesos de selección: para algunos de los entrevistados otra de las dificultades para encontrar un empleo son las deficiencias que presentan los procesos de selección, en los cuales muchas veces las personas que realizan estos procesos no tienen el tacto suficiente para hacer un proceso de calidad o, en otros casos, crean expectativas en los aspirantes que después no cumplen, lo que genera mayor frustración en ellos. Esto se evidencia en la siguiente apreciación que hace una entrevistada:

[...] No, pues me daba muchas expectativas, y yo [pensaba]: “no, pues este trabajo va a ser para mí”. Me decían que yo encajaba en el perfil que ellos en el momento estaban buscando y, de un momento a otro, me llamaban y me decían que no continuaba con el proceso; en muchas empresas me paso eso (4,1.3,16).

Otra de las dificultades que presentan los procesos de selección, según lo manifestado por nuestros entrevistados, es que las personas a cargo de estos procesos suelen utilizar el “poder” que tienen en dichos procesos y no ser considerados con los aspirantes, haciendo que estos se sientan más incómodos o su miedo se incremente

[...] hay ocasiones en que los entrevistadores son como muy secos, como muy bruscos, entonces uno se siente ahí como: “sálvenme por favor” (5,1.3,10).

En otros casos más problemáticos, aun los procesos de selección no son realizados por profesionales en psicología, sino por otro tipo de profesional sin la preparación o consciencia sobre las implicaciones que estos procesos tienen para la subjetividad de los aspirantes, y se realizan de cualquier manera, lo que hace despertar mayor inseguridad en los aspirantes porque no tiene un manejo pertinente de estos escenarios. Esto se ve evidenciado en el siguiente fragmento de entrevista:

[...] A veces, digamos que las personas que están como en la orientación y la capacitación y encargados de la entrevista y de todo ese proceso, yo diría que no están tan capacitados, porque en la mayoría de empresas en las que yo he asistido han sido psicólogos, pero en algunas son simplemente alguien X sin, digamos, un estudio o nada de eso, o no sé. Pero uno en esos momentos tiene tensión, miedo,

muchas cosas como adrenalina, muchas cosas juntas, y la verdad no saben cómo preguntar (3,1.3,11).

Algo que es recurrente en los entrevistados es que perciben otra dificultad en los procesos de selección: aprovechan la gran cantidad de personas que están buscando empleo para citar a demasiadas personas para seleccionar algunos para pocas vacantes, y así garantizar quedarse con el mejor talento posible. Esto es algo bueno para las empresas, pero se vuelve problemático para los aspirantes porque recurren a estas ofertas con la esperanza de obtener un empleo y se encuentran que para 5 vacantes citan 50 personas y muchos no están en las condiciones de estar gastando dinero en ofertas en las que es poco probable ser seleccionados; este sería un aspecto a considerar por parte de las empresas.

[...] el proceso de selección fue demasiado agotador y largo, las entrevistas eran largas y mucha gente, entonces la tensión, y eso siempre pasa en una entrevista, pero yo diría que es muy difícil, porque uno tiene mucho anhelo de conseguir ese tipo de oportunidades y [convocan] demasiada gente, y solo le dan la oportunidad a cinco o dos. Entonces, ese tipo de cosas a mí, la verdad, no me parece, porque si yo como empresa tengo cinco vacantes para qué voy a citar a cuarenta o cincuenta personas, pues está bien diez, quince o veinte, pero la mayoría de las empresas hacen eso (3,1.3,9).

Empleos temporales: una de las dificultades más comunes entre los entrevistados es que el mercado laboral actual ofrece gran variedad de empleos por temporadas específicas, lo que hace que el fenómeno de desempleo y, por lo tanto, la búsqueda de empleo se repita comúnmente en las personas que son contratadas y que no logren obtener una estabilidad económica o emocional porque no pueden hacer planes o tomar decisiones a futuro, ya que la certidumbre sobre la finalización de su contrato, los limita y condiciona, abocándolos a la incertidumbre de cuándo volverán a ser contratados. Esta idea es reforzada por Bula (2015, p. 28), que menciona lo siguiente:

El trabajo precario puede dificultar a la hora de tomar decisiones a largo plazo, en lo que es la organización de la vida de los sujetos, debido a la falta de estabilidad y continúa inseguridad. Una de las características fundamentales de la precariedad radica en la imprevisibilidad de la vida laboral, lo cual se traduce en imprevisibilidad

para la vida cotidiana. Este impacto en lo cotidiano, que se genera a partir de una gran ansiedad e inseguridad laboral y de ingresos, limita la planificación a futuro.

Esto se evidencia en los siguientes fragmentos de entrevista que mencionan las complicaciones que trae para los entrevistados no contar con un empleo estable y como esto influye en la toma de decisiones:

[...] Y es muy charro porque todo esto se supone que se concretó en diciembre, con lo cual yo tenía una mínima certeza de que para este año iba a estar con una estabilidad laboral; tanto así que me comprometí con muchas deudas, o sea, yo me metí a estudiar porque conté con que estos contratos me garantizarían que podía pagar esos estudios, pero por la casualidad o el destino, cualquiera que sea, todo eso se cayó, entonces pasé de una relativa tranquilidad laboral a una incertidumbre absoluta (2,1.4,19).

Esta situación genera en los entrevistados demasiadas dificultades como las mencionadas anteriormente. Con los empleos temporales no se puede planear un futuro y la incertidumbre está presente en sus vidas, algo que, desde mi punto de vista, puede causar ansiedad o angustia en las personas que están vinculadas con este tipo de contratos, lo que puede afectar la subjetividad de los entrevistados, como lo menciona Bula (2015, p. 29):

El aumento en la inseguridad laboral es omnipresente, su magnitud y significado impacta en la construcción de identidades y reconstrucción de subjetividades.

Además, genera demasiadas emociones en los entrevistados que han vivido esta situación. Por un tiempo se sienten felices y tranquilos porque cuentan con un ingreso fijo, pero cuando este se acaba vuelve la incertidumbre sobre lo que depara el futuro. Esto lo evidencia el siguiente fragmento de entrevista:

[...] Ya me resultó una en Aranjuez en la papelería, no me habían dicho si era por temporada ni nada y, pues bueno, yo empecé allá y súper feliz porque ya iba a tener un trabajo estable y resulta que cuando se acabó, pues, [la temporada] escolar, me dijeron que no, que no podían, pues, como seguir continuando, que solamente era por lo de la temporada (4,1.4,9).

2. Significado atribuido al empleo: esta categoría hace referencia al significado que los entrevistados le otorgan al empleo y la importancia que este tiene en sus vidas. Este significado va desde el empleo como centro de la vida hasta el

empleo como consumidor de la vida. Los entrevistados le atribuyen al empleo significados como: *organizador de la vida, fuente económica y consumidor de la vida*, estas subcategorías serán descriptas más detalladamente. En este sentido, es importante tener en cuenta lo que plantean Marin, Marrau y Luquez (2002):

El trabajo es una construcción social, producto de las articulaciones que en colectivo se le han atribuido, con un significado que pasa de generación en generación perpetuándose mediante los procesos de socialización, junto con los patrones de comportamiento desplegados en torno a él como elemento en la vida del hombre en general, así como en el rol que ejerce en la vida de cada persona, haciéndose presente dentro del devenir humano en diferentes perspectivas de acuerdo a etapas en el ciclo vital de la persona (Marin, Marrau y Luquez, 2002 citado en De Jesús & Ordaz, 2006, p. 65)

Organizador de la vida: el empleo es un elemento fundamental en la vida humana porque les permite a los sujetos de una sociedad sentirse útiles y aportar a la construcción de esta. En este sentido, los entrevistados le atribuyen al empleo la capacidad de darle un orden a su vida porque les aumenta sus posibilidades de acción y les da una estabilidad para tomar decisiones sobre su vida en todos los sentidos, y por eso tiene la capacidad de permitirles organizar su vida. Uno de nuestros entrevistados menciona esto de la siguiente manera:

[...] es que el empleo es básicamente todo. Porque si uno no tiene empleo no tiene una buena estabilidad, ya sea emocional, pues a mí en lo emocional me afecta demasiado; en lo económico, para poder que pagar servicios, os gastos personales de uno, la comida, los gastos de mi hijo. Entonces es como básicamente todo, porque eso influye: si uno tiene un buen empleo no está pasando necesidades y cosas así (4,2.1,21).

Otra entrevistada menciona que para ella el empleo es central en su existencia porque le permite tener los elementos básicos para vivir y darle a su familia una

buena calidad de vida, pudiendo tomar decisiones para proyectarse en el futuro y, de este modo, organizar su vida:

[...] para mí tener un empleo creo que es tener una vida, y tener una vida para mí y para mis hijos; o sea, si tenés un empleo, tenés alimento, tenés salud, porque podés tener un pasaje, podés tener para comprarle un jarabe a tu hija si se enferma, podés tener para pagar una deuda, si querés meterte a un club y sacar unos zapatos fiados, entonces yo creo que tener un empleo, y más tener un empleo bien pagado y fijo, es tener una vida digna para usted y para los que viven con usted (5,2.1,33).

En este sentido, otra entrevistada menciona que el hecho de no tener un empleo y encontrarse en la búsqueda de uno, le hizo verse en la obligación de repensar todos sus planes y adaptarse a la nueva situación en la que se encontraba. Esto es expresado por ella de la siguiente manera:

[...] tuve que cambiar todos mis planes, ya la universidad que tenía, que era una universidad privada, ya no me iba a dar porque necesitaba trabajar para solventar un poco mis gastos, entonces tuve que darle un giro a mis planes y buscar una universidad pública (3,2.1,13).

Algo a resaltar de este proceso de investigación es que algunos de los entrevistados le otorgan demasiado poder al empleo, tanto así que consideran que el hecho de tener un empleo les podía organizar por completo su vida y permitirles avanzar en algunos aspectos en los cuales están estancados, como si, de cierta manera, el poder radicara en el empleo y no en ellos mismos; esto lo ve un entrevistado de la siguiente manera:

[...] yo pienso que si tuviera un trabajo que le dé la vuelta a mi vida, puede que yo desde ahí ya pueda hacer las cosas que quiero hacer. O sea, es como buscar un trabajo en el que yo pueda cambiar todo el ciclo y todo lo que estoy viviendo, y poder hacer otras cosas que quiero hacer (1,2.1,26).

Fuente económica: esta subcategoría hace referencia al significado que algunos de los entrevistados le otorgan al empleo, para la mayoría de estos el empleo es una fuente de sustento económico necesario para el desarrollo normal de sus vidas y un medio para poder materializar sus demás aspiraciones. En este sentido Bula (2015, p. 11) menciona lo siguiente:

El trabajo pasa entonces a convertirse en un deber social; en el medio principal de contribución y vinculación social. La actividad laboral se vuelve clave en las sociedades contemporáneas, promoviendo al trabajo como actividad central en la vida y en la sociedad, convirtiéndose en un instrumento para poder vivir.

En este sentido, el empleo les permite tener una estabilidad económica y la posibilidad de seguir creciendo en diversos aspectos de su vida, es decir, según este significado atribuido al empleo, lo relevante para los entrevistados es el dinero que obtienen por medio del empleo, ya que este es elemento fundamental y necesario para poder llevar a cabo sus demás deseos y proyecciones sobre su futuro, incluyendo los relativo a sus vínculos familiares y sociales. Los entrevistados mencionan esto de la siguiente manera:

[...] Para mí es tener, como tal, tener una estabilidad económica, laboral, que uno sepa que va a trabajar por algo que van a remunerarme (1,2.2,20).

[...] para mí el empleo es darme una oportunidad económica de crecer para poder continuar con mis estudios, porque yo deseo continuar con mis estudios, de poder darle un futuro a mi hijo (4,2.2,20).

Siguiendo esta lógica, el empleo sería un medio para alcanzar los demás propósitos que se tienen en la vida, pero al no ser un fin en sí mismo, es decir, que la actividad que se realiza sea disfrutada en sí misma sin tener en cuenta los factores externos, haría que la motivación para realizarla fuera intrínseca y no, como en este caso, que la motivación se da por elementos externos a la propia función que se pretende realizar lo que genera que no se busque un empleo primordialmente por el deseo de desempeñarse en este, sino por el interés de obtener un beneficio económico, de reconocimiento o de otro tipo.

Consumidor de la vida: esta subcategoría hace referencia al significado que los entrevistados le atribuyen al empleo. En este caso específico, lo definen como un elemento que absorbe la vida, dado que exige mucha entrega e impide que los sujetos puedan disfrutar de la existencia, ya que todo gira en torno al empleo. Esto es expresado por nuestros entrevistados de la siguiente manera:

[...]en estos tiempos es complicado es trabajar; casi siempre, la mayoría de trabajos, son de domingo a domingo o de lunes a sábado, en la cual se pueden sacar vacaciones, pero una vez al año; le dan permisos, pero se deben justificar de buena manera (1,2.3,20).

De esta manera el empleo, aunque es fundamental para la vida de todos los seres humanos, se vuelve un arma de doble filo, ya que permite integrarse con la sociedad, crear vínculos, definir la identidad entre otros, pero a su vez, puede alejar a los sujetos de sí mismos, de sus sueños y anhelos en la vida. Por eso se hace necesario un conocimiento de sí para indagar si se está dispuesto a afrontar dichos costos y tomar una decisión sobre lo que se desea. Esto es descrito de mejor manera por uno de nuestros entrevistados:

[...] el empleo se ha convertido en un asesino del espíritu en muchos sentidos porque impide que el hombre exprese su personalidad, la viva, la sienta, la imagine, porque pasa la mayoría del tiempo en pro del trabajo o del descanso, del trabajo ocho horas al día, trabajas ocho horas, duermes y las ocho horas que se supone en teoría son de “ocio” son una ficción, por que dos de esas horas son las horas del almuerzo del trabajo, eso no cuenta como descanso, es más: eso haría parte de la jornada laboral y las otras dos horas casi siempre se le van a uno yendo de la casa al trabajo. Entonces, realmente entre dormir y trabajar solo te quedan dos horas para hacer otra cosa y, por lo general, uno lo pasa en WhatsApp o hablando con, o viendo una telenovela, y ahí se le va la vida (2,2.3,33).

3. Presión social: esta categoría hace referencia a las presiones que ejercer el exterior (la sociedad, la familia, los círculos sociales) sobre los entrevistados a la hora de definir lo que para ellos significa el empleo y las expectativas que depositan sobre ellos en el proceso de búsqueda, haciendo que se genere ciertas cargas en los entrevistados que no son propias, sino que son infundidas y aprendidas desde la infancia, lo que dificulta en la adultez hacer una separación entre las expectativas propias y las del exterior. Las sub-categorías que componen esta categoría son las siguientes: *búsqueda de reconocimiento, expectativas y presión social*.

Búsqueda de reconocimiento: esta subcategoría hace referencia a los motivos por los cuales los entrevistados buscan cierto tipo de empleos porque consideran que, si obtienen un cargo en específico, que cumpla con las expectativas que los demás y ellos mismos tienen sobre el empleo ideal, van a lograr adquirir un reconocimiento entre su círculo más cercano, y esto es lo que los motiva en la búsqueda de empleo. Esto se hace más evidente en la siguiente cita de uno de nuestros entrevistados:

[...] y también por el tema de que uno piensa muchas veces que para poder encajar o tener un mayor valor debe de tener un muy buen trabajo, o que lo represente a uno: lo que uno estudio o en el cual uno pueda demostrar lo que uno sabe. Entonces es eso, como demostrar el posicionamiento (1,3.1,22).

El empleo es un eje fundamental en la vida humana porque permite a los sujetos adherirse a la sociedad y hacer su contribución por medio de un rol ocupacional que les permite adquirir un beneficio y, de cierto modo, un lugar en la sociedad. El empleo es central para la integración social como lo podemos ver en la siguiente cita:

Blanch (2003), dice que el trabajo asalariado “es el vehículo de acceso a la ciudadanía, a la esfera pública, a la integración cultural y soporte fundamental del estado social” (como se cita en Díaz, X., Godoy, L., Stecher, A., 2005, p. 17) retomado en (Bula, 2015, p. 6).

La búsqueda de empleo genera un encuentro de sensaciones, por así decirlo, porque no solo está la presión de conseguir un empleo, sino que también está la presión de que ese empleo debe estar avalado por el círculo más cercano, ya que de no ser así la persona no va a estar satisfecha y va a tener que seguir buscando y, en algunos casos, renunciando a oportunidades. Esto se ejemplifica de la siguiente manera:

[...] ya después llevé unas hojas de vidas en el centro como en restaurantes, cafeterías, bares y de todo, pero mi familia como no estuvo de acuerdo, pues, con eso de los bares, me dijeron que no; que eso no estaba bien, que eso se prestaba para malos entendidos por los borrachos, etcétera (4,3.3,8).

Esta presión, en ocasiones, logra hacerse propia y no es cuestionada, ya que se cree que el valor radica en el empleo que se posea. Este es un aspecto con el que no estamos de acuerdo porque el valor de las personas debe radicar en sí mismos y no en lo que poseen o el cargo que se tiene porque si este se pierde no se lleva el valor inherente que tienen los seres humanos, pero se debe revisar más detalladamente para descubrir cómo influye el tipo de empleo que se tiene, en la percepción de sobre ese sujeto. Aquí vemos como una entrevistada hace referencia a esto:

[...] uno busca reconocimiento tanto de las personas que lo rodean como de uno mismo; porque uno es como: “este trabajo le agregaría más valor a mi vida o me impulsaría a hacer otras cosas que este, en el que estoy, no puedo hacer (1,3.1,29).

Expectativas: esta subcategoría hace referencia a los intereses, proyecciones y cargas que son depositados en los entrevistados a la hora de buscar empleo; también son expectativas que se han ido fortaleciendo a lo largo de la vida de acuerdo con las enseñanzas recibidas desde pequeños y por la fuerza que ejerce sobre nosotros la sociedad en la cual nos encontramos inmersos, que influye en las decisiones que los entrevistados van tomando en su vida laboral. Esto es mencionado por los entrevistados de la siguiente manera:

[...] como tal, desde niños, la sociedad siempre impone eso. La sociedad es como: “sea médico, trabaje en oficina por el horario o trabaje en esta empresa, para que lo reconozcan más”; y es como todas esas ganas de demostrar que yo tengo esto, o: “trabajo en esto y tengo dicho papel en esta empresa”. Entonces, esa es la influencia que tiene la sociedad en uno mismo y hace que uno piense o quiera esas cosas (1,3.3,36).

Lo que hace que en ciertos casos las decisiones tomadas en el contexto laboral estén influenciadas por estas presiones del medio y se hace necesario que los sujetos se vayan desligando de ellas para ir construyendo sus propias creencias y perspectivas acerca del empleo que desean y los discursos a los que le dan valor y a cuáles no; esto hace parte de la construcción de su propio destino. Esto es expresado por un entrevistado en el siguiente fragmento:

[...] Yo creo que muchas veces uno las decisiones que toma, no solo en el ámbito laboral si no en muchos otros ámbitos, se deben a la presión del entorno, ¿cierto? Entonces,

uno suele encontrar un trabajo porque la sociedad te lleva a que lo necesites o tú mismo círculo social te dice que si no estás trabajando estas fracasando. Entonces, para yo tomar la decisión que he tomado frente a mi proyecto “artístico” -por llamarlo de alguna manera-, necesariamente tuve que desvincularme de muchos discursos que me movían hacia otro lado o que me hacían sentir fracasado. Entonces, vos ves a tus compañeros de promoción que están ganando mucho dinero trabajando con el estado o haciendo ciertas cosas, y uno podría sentirse fracasado, podría sentir que lo están superando, pero si uno desde el principio sabe que eso no es a lo que aspiras, si no que vos soñás con cosas más grandes, entonces eso elimina cualquier tipo de presión externa de que te lleve a tomar decisiones como conseguir un trabajo facilista o algo que simplemente te vaya asfixiando el alma (2,3.3,49).

Comparación con los demás: esta subcategoría hace referencia a lo que algunos de los entrevistados mencionan y es que, en los procesos de selección, al ser una situación en la cual estos están siendo evaluados, estos se sienten presionados por querer resaltar y tienen altas expectativas de obtener el empleo, y esto hace que en ellos se generen sentimientos de inseguridad y, por lo tanto, suelen compararse con los demás candidatos teniendo como referencia lo que se espera que ellos deben tener para adquirir un empleo y ser atractivos para las personas que dirigen los procesos de selección.

E, incluso, a veces que uno se hace como amigo de las otras personas que entrevistan y ellos pasan, pienso como: “bueno, yo estoy mejor que esa persona”; entonces uno ahí no sabe (1,3.4,15).

La comparación con los demás candidatos hace que los sujetos que entrevistamos se sientan demasiado inseguros y que su autoestima se debilite porque al estar comparándose encuentran todas sus falencias y dejan de lado sus fortalezas o habilidades, centrándose en su aspecto físico y no en lo que los hace idóneos para desempeñarse en un empleo. Esto lo expresan los entrevistados de la siguiente manera:

A: Y digamos que cuando pensabas que estaban mirando que, si eras bonita y tu ropa, ¿cómo te hacía sentir eso? Muy mal pues porque normalmente uno se viste para una entrevista lo mejor que tiene obviamente, lo más peinadito, lo mejor

organizadito. Pero obviamente no todos tenemos el closet lleno de la mejor ropa o los mejores zapatos y la plancha súper fina que te deja el pelo lisito; entonces era complicado porque uno se ponía lo mejor que tenía, pero uno siempre se sentía como discriminado de que te miraban como de arriba a abajo, más allá de escuchar como lo que usted iba a decir era como de cómo estaba presentado (5,3.4,9).

Consideramos que estas comparaciones se dan por las expectativas que se tienen sobre las entrevistas laborales donde se cree que lo importante es la primera impresión que dan a las personas a cargo de los procesos, aunque si bien la presentación es importante, las competencias son mas importante y si los aspirantes confiaran en sí mismos no estarían en esta continua comparación y podrían mostrar lo mejor de sí mismos. Por eso, el conocimiento de sí cobra relevancia para afrontar esta situación.

4. Redes de apoyo: esta categoría permite identificar los apoyos con los que cuentan las personas que están buscando empleo y como dichos apoyos los ayudan a afrontar esta situación, haciendo que esta sea más llevadera. Entre los apoyos principales encontramos a la familia, los amigos y algunas entidades estatales.

El apoyo social se puede entender como un recurso psicológico que, si está disponible para el individuo, atenúa los efectos negativos de los eventos estresantes de la vida (Tomás, Gutiérrez, & Fernández, 2007, p. 59)

Familia: esta subcategoría hace referencia al apoyo que los entrevistados reciben por miembros de su familia en todo el proceso de búsqueda de empleo, que en su mayoría son familiares muy cercanos como son los padres o, en el caso de una entrevistada, su tía.

Referente al apoyo que he tenido, ha sido muy grande porque mi mamá siempre ha estado apoyándome. Si yo le digo que voy a ir a una entrevista, ella no pone limitantes frente a eso; inclusive, a veces también he tenido apoyos económicos. Entonces no ha sido una carga tan grande (1,4.2,29).

El apoyo principal que brinda la familia es el económico en el sentido de suplir las necesidades básicas de los sujetos, para que estos no se tengan que preocupar tanto por este tema y puedan seguir buscando empleo. Aunque pocas veces los entrevistados manifestaron recibir por parte de la familia un apoyo emocional, esto es expresado por una entrevistada de la siguiente manera:

[...] mi tía siempre me ha apoyado y económicamente siempre me ha ayudado mucho; y cuando yo llegaba toda aburrada y me decía “como le fue” y yo [le decía]: “no, nada”, me mandaba más platica para que siguiera imprimiendo hojas de vida y los pasajes, y me decía: “no, hágale, que lo que es pa uno es pa uno, más adelante”, y bueno sí; ella siempre ha sido una persona muy importante para mí (3,4.2,16).

Según esto, las principales preocupaciones que tienen los sujetos a la hora de buscar empleo es como satisfacer sus necesidades básicas, y al tener este tema resuelto hay un margen mayor de tranquilidad. No obstante, los entrevistados consideran que para las personas que no cuentan con este tipo de apoyo la situación de búsqueda de empleo se torna más compleja, ya que el tiempo y el dinero que invierten en asistir a las entrevistas es reducido y afecta directamente su capacidad de adquirir productos de primera necesidad. Esto es mejor expresado en palabras de nuestros entrevistados:

[...] La persona que me apoya económicamente siempre está ahí, si no estuviera o si me quitara ese apoyo hay sí muero. Porque, digamos, una persona que nadie le ayuda y va así a entrevista y que le digan que no, entonces imagínese la frustración, el desespero y de todo. Pero no, gracias a Dios esa persona siempre está ahí para mí, entonces eso me da un poquito de fuerzas y de gana de seguir buscando y de seguir en la búsqueda (3,4.2,30).

[...] mis papás están mejor, entonces siempre han sido un apoyo mutuo, y en ese sentido me he sentido tranquilo; pero, asumo que, si yo tuviese una responsabilidad de un hogar o de otro tipo de cosas que sí me exigieran como la preocupación de conseguir dinero, estaría muy preocupado (2,4.2,20).

Aunque el apoyo económico que brinda la familia es fundamental para los entrevistados, el que ellos no puedan suplir sus necesidades básicas por sí mismos

restringe su autonomía y capacidad de decisión; esto es mencionado por una entrevistada de la siguiente manera:

[...] la verdad, gracias a Dios, tengo el apoyo de mi mamá, que ella siempre está pues ahí para mí. Aparte de eso, tengo buenas amigas que, si necesito un favor o algo, ellas me lo hacen; no es lo mismo que uno estar trabajando y comprarse las cosas por uno mismo, entonces por eso, prácticamente eso (4,4.2,19).

Amigos: esta subcategoría hace referencia al soporte o apoyo que reciben los entrevistados por parte de personas externas a la familia; en este caso, específicamente, son los amigos que brindan la función de sostén emocional para que los entrevistados puedan sobrellevar las emociones generadas por la búsqueda de empleo y, en cierto caso, los consuelan y dan ánimos para continuar la búsqueda de empleo. Un ejemplo de esto nos lo da la siguiente entrevistada:

[...] cuando uno tiene como amistades, uno tiene como que estar con las que uno se siente como con confianza de decirle las cosas. Entonces yo normalmente se lo contaba como a mi vecina que es como la que siempre ha estado ahí, como: “necesitas un arroz, necesitas una panela”, entonces era como con ella, a la que siempre le decía: “Ey, voy a ir a una entrevista”, entonces uno le contaba cómo: “no, de entrada, yo ya llegué que eso no era pa mí, y sí fue así, y se siente uno hay veces como bien al desahogarse con alguien (5,4.1,11).

En un caso particular, un entrevistado considera como sus amigos a los escritores que más le gustan, y estos le sirven de soporte emocional para afrontar esta situación:

La principal, yo creo que es la soledad; en esa misma soledad es en la que uno puede encontrar otro tipo de vínculos. En mi caso, han sido los escritores. Yo creo que mis mejores amigos son los escritores que más me gustan; o sea, yo tengo una relación muy íntima con Borges, yo cada rato me acuerdo de las palabras de él, cada rato estoy dialogando con él, sueño con él. Entonces, en ese sentido ellos son mis amigos, y creo que aprender de esos solitarios, de esos auténticos, de esas personas grandes de la historia, hace que uno de pronto se contagie un poquito de eso que ellos tienen (2,4.1,57).

Para el entrevistado, los escritores se asemejan a lo que entendemos cotidianamente por amigos, y estos le dan un soporte emocional por medio de sus experiencias, historias y frases para afrontar la situación de una manera conveniente. Esto permite ampliar la mirada y reconocer que las redes de apoyo también han tenido cambios y ya los sujetos han establecido diversos vínculos y este es un caso que lo ejemplifica de la mejor manera:

[...] es como cuando a uno lo consuelan los parceros, casi siempre los parceros lo consuelan contándole: “esta vieja te dejó, pero yo he pasado por lo mismo, eso es muy duro, pero el duelo se supera”; y, así mismo, en esas situaciones de angustia uno se acuerda de las palabras de sus amigos, uno se acuerda de Borges, uno se acuerda de Onetti [...] o uno se acuerda de Ribick cuando dice: “experimentalo todo, la tristeza y la alegría, deja que la vida te consuma por completo”, y ya uno se parcha⁷ (2,4.1,58).

Entidades estatales: esta subcategoría hace referencia a las entidades estatales a las cuales recurren los entrevistados para buscar apoyo en su proceso para encontrar empleo. Frente a esto nos dimos cuenta de que los entrevistados no suelen utilizar esta ayuda, ya que de cinco personas entrevistadas solo una menciona que acudió a estas entidades.

Estuve como en algunas cajas de compensación familiar que estaban dando como ayuda para conseguir empleo, y resulta que no salí beneficiada; y pues, solamente me mandaron a hacer un curso y ese curso al final no lo dieron (4,4.3,4).

Esto nos lleva a considerar que para los entrevistados es más común buscar empleo por páginas web o a través de amigos que les ayudan a difundir sus hojas de vida, es decir, que suelen buscar empleo por canales informales.

5. Emociones: esta categoría hace referencia a los sentimientos, sensaciones y emociones que los entrevistados mencionaron que se generan en los sujetos a la hora de buscar empleo. Al ser esta una situación confrontadora para los sujetos, produce en ellos una serie de emociones que deben ser entendidas para

⁷ Parchar es una palabra utilizada en Colombia que puede significar “estar tranquilo” o “disfrutar de un buen ambiente con amigos”.

conocer los efectos que tienen en la salud mental y en la percepción que estos tienen de sí mismos. Esta categoría está compuesta por *emociones generadas por la búsqueda de empleo* y *emociones generadas por agravantes de la búsqueda de empleo*.

Emociones generadas por la búsqueda de empleo: es bien sabido que la búsqueda de empleo despierta en los sujetos demasiadas emociones, tanto positivas como negativas, y es algo esperado de una situación tan confrontadora como lo es esta, ya que los sujetos están sometidos a una evaluación constante. Esto es expresado por una de nuestras entrevistadas de la siguiente manera:

[...] es un momento de cambio y que uno puede sentirse impotente o preocupado por todos estos sentimientos, pues, como de angustia; pero llega el momento en que uno debe ver el lado positivo y notar que si en ese momento uno no está empleado o no se dan las cosas como quiere, puede ser tiempo para conocerse o adquirir nuevas cosas que le agreguen valor a uno mismo (1,7.1,35).

En el proceso de búsqueda de empleo, constantemente se está evaluando las competencias de los sujetos que están atravesando esta situación. Cuando todo este proceso se prolonga en el tiempo, se empieza a reducir progresivamente el nivel de confianza que estos tienen sobre sí mismos porque se empiezan a considerar no competentes. Esto se puede clarificar en el siguiente fragmento de entrevista:

[...] Me da mucha como depresión, me hace sentir mal porque siento que no soy competente (4,7.1,22).

En este proceso se viven todas las emociones, principalmente, las negativas, porque al no obtener un empleo rápido se incrementa la insatisfacción y la duda sobre sí mismos, y se empiezan a cuestionar hasta los grandes relatos que rigen la vida, como lo podemos ver en las palabras mencionadas por nuestra entrevistada:

[...] De todas, era como frustración, rabia, tristeza, era como yo creo que, de todas, impotencia; empieza uno a renegar como de Dios, como: "bueno, ¿y por qué unos con tanto y otros sin ni quiera con qué comer?"; entonces yo creo que todas las emociones las viví: viví las de rabia, las de frustración, la

de sentarme a llorar por horas enteras, la de patear y madrear a todo lo que se me presentara, o sea, como si el mundo me debiera algo, es mucho (5,7.1,41).

Emociones generadas por agravantes de la búsqueda de empleo: esta subcategoría hace referencia a las emociones generadas por factores externos a la búsqueda de empleo que hacen que esta situación sea intensificada y causan mayor preocupación. Según lo evidenciado en los entrevistados, el hecho de que tengan personas a cargo y estén en la búsqueda de empleo, y que ellos no tengan los recursos para satisfacer sus necesidades básicas y las de sus hijos, aumenta los efectos negativos de la búsqueda de empleo y agravan la situación. Esto es mencionado por una entrevistada de la siguiente manera:

[...] yo siempre le decía a mi excompañero: “los hijos tienen un defecto muy grande y una forma de ser muy fea, es que comen todos los días usted tenga o no tenga empleo, entonces usted así tenga o no tenga empleo la comida siempre es algo que se va a necesitar”. Entonces, cuando no la hay y hay hijos de por medio diciéndote: “mamá, tengo hambre”, y usted decir: “bueno, ya le inventé el desayuno, pero tengo al menos dos horas para mirar qué voy hacer de almuerzo, y usted en la nevera no tiene nada en la parte de arriba tampoco”. Entonces es muy frustrante porque me tocó muchas veces salir a decirle a la vecina regáleme un plato de comida y venir a partírselos a dos; entonces yo decía: “bueno, le doy a ellos así yo no coma”, pero yo sabía que obvio eso era al almuerzo y a la comida me daba pena ir nuevamente donde la vecina y decirle regáleme otro plato de comida, entonces es muy frustrante (5,7.2,17).

La búsqueda de empleo se vuelve más compleja cuando los sujetos que están atravesando esta situación tienen que seguir proveyendo los recursos para las necesidades de su familia. Esto aumenta la incertidumbre por no saber de dónde se obtendrán recursos para esto y genera mucha presión en ellos por no defraudar, en este caso, a sus hijos, o reducir el nivel de vida al que estaban acostumbrados, como lo podemos ver en el siguiente fragmento de entrevista:

Pues, siéndole sincera, la verdad me ha dado muy duro, me ha dado hasta depresión eso porque tengo un niño; bueno, no tanto por uno, pero mi niño estaba

acostumbrado a que yo todo -o el papá- todo se lo dábamos, y en el momento pues no se le puede dar los gusto que él estaba acostumbrado. Esto es, pues, como lo más duro que a mí me afecta como demasiado, de las cosas de mi niño, porque sea como sea él tiene que comer y de todo, y aunque tengo el apoyo de mi mamá, no es lo mismo de que uno le esté dando las cosas a uno depender de otras personas (4,7.2,14).

Una entrevistada menciona que al estar en el proceso de búsqueda de empleo con personas que dependen económicamente de ella, se ve afectada hasta la dignidad, porque al no tener dinero para comprar los alimentos para su familia tiene que, en palabras de ella, humillarse para buscar ayuda de los demás. Esto hace que todas las emociones se incrementen y tiendan a ser negativas en su mayoría porque hay pensamientos como: “no puedo comprarles a mis hijos ni lo básico”. La entrevistada menciona esto de la siguiente manera:

yo pasé a quedarme en la puerta del señor da la tienda dos horas y yo decirle: “venga, ¿me va a fiar?”, y él decirme: “espere lo pienso”, y yo seguir hay parada: “¿sí me va a fiar?”. Entonces es muy humillante, entonces yo creo que cuando no hay un empleo es no tener por más que usted tenga la cabeza en alto, no puede tener dignidad cuando sus hijos tienen hambre (5,7.2,35).

6. Individualización percibida: esta categoría hace referencia a que los sujetos, con los cambios introducidos por el neoliberalismo, consideran que están desarticulados de la sociedad y se rigen por los principios de hacerlo todo por sí mismos y buscan justificar su existencia por diferentes medios; ya no se perciben como sujetos de una sociedad, sino como individuos con la capacidad de regirse a sí mismos, que buscan alcanzar la construcción de su identidad de manera solitaria y se sobre responsabilizan de todo lo que acontece a su alrededor. En este sentido, las subcategorías que componen este factor son *búsqueda de identidad* y *sobre-responsabilización*.

Búsqueda de identidad: esta sub-categoría hace referencia a que, según las experiencias de los entrevistados, la búsqueda de empleo está íntimamente ligada con la búsqueda de identidad por parte de los sujetos que atraviesan esta experiencia, debido a que esta situación es confrontadora en el sentido de que hace

surgir preguntas sobre cuáles son sus habilidades más fuertes, para qué empleos son aptos, para cuáles no y qué es lo que se desea hacer. Por este motivo es que consideramos que la identidad se va construyendo a lo largo de la existencia y en la interacción con los otros; es por esto que la búsqueda de empleo cobra tanta relevancia para la construcción de identidad. Esta idea es ejemplificada por una entrevistada de la siguiente manera:

[...] pienso que uno todavía tiene muchos puntos que aclarar en la vida y que, a veces, uno se debe hacer muchas preguntas para poder, en algún momento, encontrar las respuestas; y es muy importante uno conocerse y saber qué es lo que en realidad se quiere en la vida, para saber qué rumbo tomar y qué cosas no está dispuesto como tal a soportar (1,5.1,41).

Consideramos que la identidad se va construyendo a lo largo de la existencia y en la interacción con los otros. Es por esto que la búsqueda de empleo cobra tanta relevancia para la construcción de identidad. Esta idea es desarrollada de la siguiente manera por Bula (2015, p. 8):

La identidad se construye a través de las relaciones sociales, en la interacción con otros por medio de procesos sociales. Esas relaciones sociales exceden lo meramente discursivo, son relaciones de producción, de poder. El vínculo laboral del sujeto determina no sólo el rol que ocupa en el entramado social, sino además su identidad (Agulló, 1998). Las transformaciones que se dan en el mundo del trabajo atraviesan y construyen procesos de subjetividad e identidad en los individuos, en lo que hace al atravesamiento en sus prácticas cotidianas, y en la producción de sentidos con respecto a su trabajo. Estos procesos subjetivos dan sentido a nuevas formas de pensar, sentir y hacer en diferentes momentos socio históricos.

Este proceso de búsqueda de empleo, como la gran mayoría de aspectos de la vida, no trae solo efectos negativos, también tiene aspectos positivos a resaltar y en este caso específico sería la posibilidad de hacer una introspección y evaluar en qué aspectos se es bueno y en cuáles se puede mejorar. Esto es mencionado por una entrevistada de la siguiente manera:

A: Y personalmente, no sobre las entrevistas si no en ti que pensamientos han cambiado. M: En lo personal, por ejemplo, yo diría que como a identificar cuál es el fuerte para mí, cuál es el que me gusta, en cuál me desempeño mejor, cuáles son mis habilidades, en qué soy buena, en qué soy mala, y así; como a identificar esas cosas (3,5.1,37).

También es importante resaltar que este proceso no solo genera una búsqueda de identidad, sino que permite que esta aflora en el sentido que, según el punto de vista de un entrevistado, es necesario buscar una identidad propia para tomar decisiones a nivel laboral, y poder afrontar esta situación de la manera más conveniente:

[...] yo creo que es importante, para tomar una decisión laboral, buscar una identidad propia, una autenticidad, y no solo dejarse llevar por, o sea saber asumir los riesgos que implica perseguir lo que uno en realidad quiere (2,5.1,50).

Sobre-responsabilización: esta subcategoría hace referencia a que en la posmodernidad el poder es depositado nuevamente a los sujetos con la premisa de que son libres y deben hacer todo por sí mismos, lo que produce que los sujetos carguen con responsabilidades que no son suyas (además de las que sí). Esto mismo sucede en la búsqueda de empleo, en la cual los entrevistados mencionan que en ocasiones se culpabilizaban de no poder conseguir un empleo y mencionan que los problemas de esto radicaban en ellos, sin tener en cuenta diversas variables que también influían en el caso y que no todo se reduce al plano del sujeto. Una forma de ejemplificar esto es en el siguiente fragmento de una entrevista:

[...] y el proceso es difícil, buscar trabajo es difícil, ir a entrevistas y que luego no me llamen es mucho más difícil, porque uno dice como: “¿qué hay de mal en mí que las empresas no me quieren contratar?”, pero todo este camino ha sido algo bueno también y ha tenido enseñanzas (1,5.1,30).

La sobre-responsabilización consiste en hacer creer a los sujetos de que todo lo que pasa a su alrededor es ocasionado por ellos, desconociendo en el caso de la búsqueda de empleo el papel fundamental que juega la percepción de los que están

a cargo de los procesos de selección o del perfil de los demás participantes y que no todo se debe al sujeto. Un caso claro de sobre-responsabilización es expresado de la siguiente manera:

Entonces a mí me falta esto, a mí me falta aquello, entonces yo creo que rara vez le eché la culpa como a la persona que me brindaba el empleo, siempre me eché la culpa como yo si yo fuera esto, si hubiera hecho esto, si hubiera cambiado tal cosa, o sea, siempre era como yo (5,5.2,45).

A la larga, esta situación lo que produce en el sujeto es un desgaste mental, porque sentir que uno mismo es el que está generando que una situación tan compleja como la búsqueda de empleo se perpetúe, no tiene efectos positivos en la subjetividad de las personas que atraviesan dicha experiencia. Esto es expresado por uno de nuestros entrevistados de la siguiente manera:

[...] entonces, yo pensaba: “si fuera tal persona o si fuera esto o si tuviera aquello”; otras veces me culpaba como: “no debí de haber dicho esto o no debí ir vestida así”. Entonces sí se siente emocionalmente; yo diría que daña mucho la autoestima de una persona cuando el desempleo es por mucho tiempo y cuando hay muchas necesidades en la casa (5,5.2,43).

La sobre-responsabilización no es algo que provenga solo del sujeto, sino que también es promovido por la sociedad o los círculos cercanos, que les atribuyen a los sujetos la responsabilidad o, más bien, la culpa de las situaciones que están atravesando, dejando de lado las otras variables. Esto es evidente en este fragmento de entrevista:

[...] me hace sentir mal porque ellos (su familia) creen que es por pereza o porque soy incompetente, y que si me resulta un trabajo o me despiden, y de todo, es que yo no hice las cosas bien, y yo estoy segura de que no es así: yo siempre que estoy en un empleo, yo siempre doy lo mejor de mí, pero no sé, no resulta, no sé si es que estoy haciendo algo mal, no sé (5,5.2,15).

7. Elección: esta categoría hace referencia a las elecciones que los entrevistados tuvieron que asumir durante el proceso de búsqueda de empleo, teniendo en

cuenta y motivados por distintas razones (como los factores que aparecen en las otras categorías) y las alternativas que encontraron para hacerle frente a esta situación. Esta categoría está compuesta por la subcategoría: *búsqueda de alternativas*.

Búsqueda de alternativas: esta subcategoría hace referencia a la serie de opciones que son consideradas por los entrevistados para hacerle frente a la situación en la que se encuentran inmersos y con las que plantean ponerle fin a esta situación.

Los entrevistados mencionan que al principio de la búsqueda de empleo buscan opciones que están acordes con su perfil profesional, pero a medida que esta situación se alarga en el tiempo, empiezan a considerar diversas opciones, aunque estén alejadas de su área de conocimiento. Esto lo mencionan de la siguiente manera:

Busqué en almacenes como vendedora, también busqué en restaurantes, busqué como masajista, que es pues lo que estudié, y más; sin embargo, también requerían, pues, que tuviera como una hoja de vida y en esa hoja de vida tuviera como varios empleos, con varios años de experiencias, entonces fue muy difícil (5,6.1,3).

Por la necesidad, porque pues uno a veces, pues a mí que me guste trabajar, a mí me encanta lo que es atender a la gente y vender, digamos, un producto, pero más que todo ropa o zapatos, toda esa parte como textil; pero por la necesidad del año pasado me vi en la obligación de buscar y de hacer en lo que me resultara, y ni así [consiguió empleo] (3,6.1,16).

Necesidad: esta subcategoría hace referencia a lo que los entrevistados mencionan sobre que la necesidad por satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, hace que se postulen a ofertas de empleo que están alejadas de sus áreas normales de interés, generando desesperación y deseos de terminar con la búsqueda, como podemos ver en este ejemplo:

Bueno, primero porque necesito darle las cosas a mi hijo y necesito aportar a la casa, pues eso fue lo que más me incentivó a postularme a empleos, aunque no sean lo mío (4,6.2,18).

Cuando a pesar de postularse a todas las ofertas de empleo que se les presenta no obtienen resultados positivos, empiezan a rondarlos distintas opciones para obtener dinero y poder suplir sus necesidades básicas, aunque sean decisiones que normalmente no se tomarían, pero las circunstancias los obliga, como lo podemos ver en este fragmento de entrevista:

[...] pero es tanta la frustración de no tener un alimento para los hijos, que uno piensa de todo, pues yo creo que uno piensa..., como le digo, yo pasé por todas, pasé de vender la ropa que uno lo piensa y dice que cayó bastante bajo, pero uno dice hasta vender un riñón, si le toca si a mí en ese tiempo me hubieran dicho usted con un riñón sobrevive y le doy tantos millones por esto, yo lo vendo (5,6.1,37).

Esta situación produce mucha preocupación y, en el caso de nuestros entrevistados, empiezan a contemplar una gran variedad de opciones, todas motivadas por la necesidad y el deseo de mejorar la calidad de vida de las personas que tienen a cargo, aunque estas opciones no sean bien vistas por los demás:

[...] se le pasa a uno por la cabeza muchas cosas, se le pasa a uno por la cabeza; si yo no hubiera tenido tantos hijos, o si de pronto me consigo otra pareja, o llega uno hasta a pensar si tiene pareja y uno dice: “y bueno, si me consigo un amante, que me dé”; o sea, uno piensa mil cosas que de verdad no se deberían de pensar (5,6.1,36).

Esto nos hace pensar que la falta de ingresos puede conducir, incluso, a la delincuencia, lo cual no solo afecta a esa persona sino, principalmente, a su círculo familiar y en general a la sociedad, porque la búsqueda de empleo en personas que tienen a cargo otras se viven de una manera más intensa y la necesidad de proveer recursos a su familia hace que algunos de ellos entren a considerar opciones ilegales por las que en situaciones más estables se verían tentados a considerar.

Proceso de toma de decisiones en la búsqueda de empleo

Una forma que encontramos para sintetizar el proceso de toma de decisiones en la búsqueda de empleo es agrupar las categorías mencionadas anteriormente en tres fases que describen de manera más detallada el proceso (ver figura 2).

Hacemos esta estructura basándonos en lo que plantean los autores Gioia, Corley y Hamilton (2013) como estructura de datos, que es una forma de sintetizar los hallazgos encontrados en las investigaciones cualitativas, en la cual se agrupan términos de primer orden, términos de segundo orden y dimensiones agregadas. Estos autores explican la estructura de datos de la siguiente manera:

La estructura de datos no solo nos permite configurar nuestros datos en una ayuda visual sensible, sino que también proporciona una representación gráfica de cómo progresamos desde los datos en bruto a los términos y temas en la realización de los análisis, un componente clave para demostrar el rigor en la investigación cualitativa (Pratt, 2008; Tracy, 2010 citados en Gioia et al, 2013, p.20).

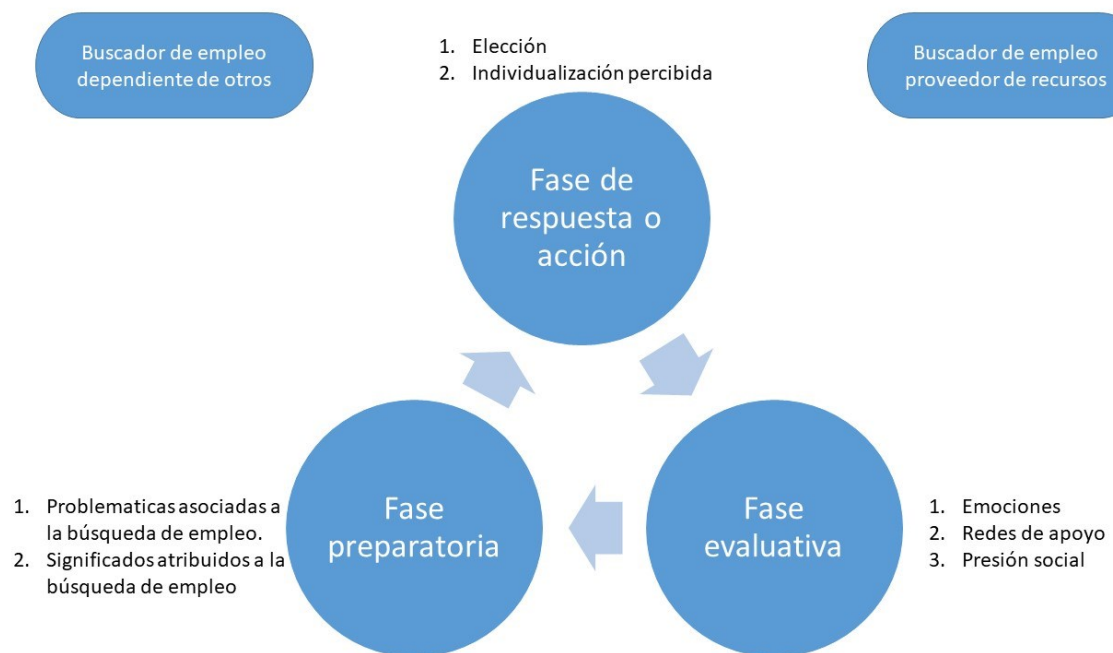


Figura 2: Esquema cualitativo del proceso de toma de decisiones en la búsqueda de empleo (elaboración propia basados en Gioia et al. 2013, p.21).

Fase preparatoria: en esta fase el sujeto se enfrenta por primera vez a la situación y toma de ella toda la información necesaria para hacerse una representación sobre dicha situación y poder procesarla con el fin de identificar opciones, posibilidades de acción, obstáculos y demás aspectos importantes a tener en cuenta para una futura decisión. Es por ese motivo que en esta fase asignamos la categoría de problemáticas asociadas a la búsqueda de empleo y el significado atribuido al empleo porque son en estas categorías donde el sujeto se cuestiona sobre el desafío que debe afrontar y lo que para ellos significa esta situación obteniendo los insumos necesarios para poder realizar una representación mental de la situación.

Fase evaluativa: en esta fase el sujeto valora el impacto subjetivo de las alternativas, la probabilidad de ocurrencia de las opciones que según su representación mental se plantea el sujeto y la utilidad que puede obtener de cada una de ellas, aquí también se evalúa los costos emocionales, físicos y económicos que la situación va a acarrear y las redes de apoyo con las que se cuenta, ya que esto indica de cierta forma las posibilidades reales que se tiene de actuar y las consecuencias que se deben asumir en el proceso de búsqueda de empleo, es por ese motivo que en esta fase fue asociada con las categorías de emociones, redes de apoyo y presión social.

Fase de respuesta o acción: en esta fase el sujeto después de haber tenido un primer acercamiento con la situación, haber contemplado y evaluado las opciones posibles llega a un punto en el cual necesita replantearse la forma como está afrontando el proceso de búsqueda de empleo con la intención de hacer las modificaciones pertinentes a su accionar, su forma de percibir y evaluar la situación para que sus respuestas o acciones sean las más acertadas y adecuadas para el proceso y llegar de esta manera a la obtención de un empleo. Estas modificaciones no siempre son visibles, ya que los individuos pueden cambiar aspectos internos de su ser para adecuarse a la situación.

Si bien definimos el proceso de toma de decisiones en fases, esto no quiere decir que el proceso se realice de manera lineal, ya que depende de la interacción que tiene el sujeto con la situación. Esto nos permite reafirmar que el proceso de toma

de decisiones es un proceso dinámico, y de allí parte que al incluir nuevas variables al proceso de búsqueda de empleo las decisiones que se van a tomar tengan un nuevo margen o campo de acción, es decir, si bien en el proceso de búsqueda de empleo las decisiones siguen encaminadas a obtener un empleo, lo que cambia es que las nuevas experiencias generan que la situación sea evaluada de una manera distinta y las decisiones sean más implícitas, por tanto estas decisiones buscan modificar el comportamiento, los pensamientos, entre otros, frente a este proceso, y de esta manera afrontar mejor la situación y finalmente encontrar un empleo.

Por otro lado, los hallazgos en este análisis nos permiten agrupar en dos grupos a las personas que están buscando empleo: en un grupo están los sujetos que no tienen personas a cargo y en otro grupo los sujetos que tienen otros a cargo, es decir, los que dependen de otros y los que son proveedores. Esto marca una diferencia en la vivencia que tienen los sujetos y la toma de decisiones que se da durante esta situación, dado que para las personas que deben responder económicamente por su familia esta situación es más agobiante porque deben obtener recursos de forma rápida para que su familia pueda suplir sus necesidades más básicas lo que los hace considerar opciones no tan pertinentes para ellos. Mientras que las personas que dependen de otros esta situación es vivida de una forma más tranquila porque si bien desean obtener prontamente un empleo no están preocupados por suplir sus necesidades básicas debido a que otros los apoyan en este sentido, lo que permite tomarse este proceso con mucha más calma y sin verse tan afectada su capacidad de decisión. Como vimos en los fragmentos de entrevista las personas que tienen hijos no les importa postularse a cualquier tipo de empleo con tal de poder proveer los recursos para su familia.

En este estudio se evidenció que al principio las personas cuando están buscando empleo empiezan a enviar sus hojas de vidas a las vacantes que estén acorde con su perfil, pero con el paso del tiempo y al introducir nuevas variables como: continuos rechazos, el hecho de tener personas a cargo y verse en la obligación de satisfacer las necesidades básicas de estos, o no contar con el apoyo de sus redes cercanas, estas empiezan enviar sus hojas de vida a vacantes poco relacionadas

con su perfil o a considerar opciones de empleos poco convencionales o en, casos extremos, ilegales. Por eso es que las decisiones no son tan claras o evidentes, porque lo que hace es que, en el proceso de preparación y valoración para la toma de decisiones, se van cambiando pequeñas partes del sujeto desde como concibe la situación hasta su manera de actuar, el margen de opciones posibles y la forma de afrontar dicha situación, debido a que cada vez que se presentan a una entrevista o se postulan a una vacante cambian la representación mental que tienen de sí mismos y del proceso. Teniendo en cuenta esto, los cambios que asumen van referidos hacia ellos mismos, cambian la forma de concebirse a sí mismos, la representación que tienen sobre la búsqueda de empleo se modifica, también el significado que le atribuyen al empleo.

Algo importante para resaltar en este estudio es que las presiones que los entrevistados tienen del medio que los rodea también sufren modificaciones porque en todo este proceso los entrevistados identifican que si bien estas presiones son importantes no siempre pueden ser satisfechas y esto lleva a que vayan constituyendo o reforzando la búsqueda de su identidad y se renuncie a, o se modifiquen, las creencias que han sido inculcadas en ellos desde pequeños. Este tema, aunque poco abordado en el presente estudio, debe ser abordado más detalladamente porque es un aspecto fundamental para repensar las intervenciones que se realizan con las personas que están buscando empleo, porque en una intervención con esta población no solo es importante fortalecer sus hojas de vida, sino también su autoestima y auto concepto para que estas no se vean tan afectadas en la búsqueda de empleo, causando tanta dificultad en la percepción que ellos tienen de sí mismos al no encontrar un empleo pronto.

Conclusiones

- Los objetivos de esta investigación fueron cumplidos, ya que la información recopilada durante todo el proceso nos permitió comprender desde un enfoque fenomenológico-hermenéutico la experiencia que están viviendo los entrevistados en la búsqueda de empleo y como realizan ellos el proceso de toma de decisiones. De esta manera pudimos caracterizar el proceso,

contrastar las diferentes posturas y plantear un esquema cualitativo que facilita la comprensión de dicho fenómeno.

- Teniendo en cuenta el objetivo de describir cómo ha sido vivida la experiencia de toma de decisiones en la búsqueda de empleo por parte los entrevistados encontramos que hay dos tipos de buscadores de empleo que son: las personas que proveen recursos a otros y las personas dependientes de otros. Estas características de los buscadores nos permite dimensionar los efectos que tiene esta experiencia de buscar empleo, ya que las personas que son proveedores suelen vivir esta experiencia con mayor desesperación y preocupación porque tienen que estar pensando constantemente en la manera en la cual van a obtener recursos para satisfacer las necesidades de las personas que tienen a cargo, esto hace que la situación genere en ellos más efectos negativos y tengan un mayor deterioro en su salud mental, mientras que los buscadores dependientes suelen estar más tranquilos frente a esta situación, ya que se pueden tomar el tiempo para contemplar opciones que estén acorde con su perfil, porque estos no están siendo enfrentados a esa zozobra de no saber cómo suplir sus necesidades debido a que este tema es resuelto por otros, en la mayoría de los casos por la familia. Estos hallazgos nos permitieron describir y comprender de una manera más detallada como es el proceso de toma de decisiones en estos grupos de buscadores.
- Frente al objetivo que buscaba caracterizar, teóricamente, la experiencia de toma de decisiones en la búsqueda de empleo teniendo en cuenta posibles causas, consecuencias y acciones de los sujetos en condición de desempleo, los hallazgos nos muestran que la búsqueda de empleo es una problemática multivariada en sus causas y consecuencias, ya que esta depende del motivo que llevó al sujeto a estar en esta situación. En este estudio evidenciamos que hay personas que buscan empleo aun cuando tienen uno en el momento, esto se debe a que no se encuentran satisfechos con este, por tanto, las acciones que toman para hacerle frente a esta situación presentan grandes

variaciones en comparación a las personas que están buscando empleo porque los despidieron de su antiguo trabajo o porque sus empleos anteriores eran temporales. Al tener diversidad de causas también nos encontramos con diversidad de respuesta frente a esta situación, pero algo evidente y común en todos los casos es que la búsqueda de empleo no se reduce solo a la persona que la está atravesando, sino que es un tema que debe ser revisado detenidamente para garantizar que las personas que lo viven no sufran de más por malos tratos y que las condiciones sociales no aumenten la inequidad en la población. Esto con miras a que todos cuenten con las mismas posibilidades de acuerdo a sus conocimientos y áreas de experticia, y que los procesos de selección sean más humanos, posibilitando que las personas que lo atraviesen obtengan un beneficio positivo al vivirlo, como aumentar el conocimiento de sí, y que por el contrario deje de ser desastroso para la salud mental.

- En relación con el objetivo que buscaba contrastar los discursos de los entrevistados para determinar si existen similitudes o diferencias en torno a la experiencia que están viviendo, se evidenció que los entrevistados que tienen personas a cargo viven este proceso de una manera más compleja y la necesidad de darle a su familia una mejor calidad de vida hace que estos estén dispuestos a presentarse y aceptar cualquier tipo de empleo que esté en el marco de la legalidad, pero no entre en sus principales opciones. Incluso, en algunas ocasiones, llegan a considerar empleos ilegales, porque el deseo de sobrevivir los supera y los hace más vulnerables frente a estas opciones. Lo que implica que, quizás, la delincuencia sea, en muchas ocasiones, producto de elecciones que toma la persona presionada por la situación socioeconómica que atraviesa. Mientras que las personas que cuentan con un apoyo económico, ya sea por parte de familiares o amigos, tienden a vivir el proceso de búsqueda de empleo de una forma más tranquila porque no tienen las preocupaciones de tener que buscar la manera de suplir sus necesidades básicas, que en muchos casos hace que las emociones

generadas por la búsqueda de empleo se agraven y este proceso sea destructivo para su autopercepción y la salud mental de los implicados.

- El significado atribuido al empleo es multivariado; lo interesante de las definiciones propuestas por los entrevistados es que permiten conocer las diversas implicaciones que este tiene para la vida de los sujetos. En este sentido, el significado atribuido al empleo debe posibilitar el crecimiento de los sujetos, y considerar que no toda la vida gira en torno al empleo y que hay que establecer límites entre este y la vida personal para seguir disfrutando de las otras áreas de la vida. Aunque la sociedad actual nos empuje siempre a que debemos producir y acumular riquezas, estamos en la capacidad de tomar decisiones y definir cómo vamos a regir nuestras vidas con el propósito de responsabilizarnos frente a ellas y ser garantes de nuestro propio destino, si decidimos ser entes activos.

- Desde pequeños siempre estamos cuestionando qué seremos cuando seamos adultos. Nuestros padres, o la sociedad, nos infunden creencias sobre: lo que debemos aspirar, qué es lo bueno, qué es lo malo, y otra serie de creencias y de valores que son fundamentales para adherirnos a la sociedad. Pero cuando nuestra capacidad de raciocinio evoluciona, podemos hacerle frente a estas presiones para evaluar y determinar con cuáles creencias estamos de acuerdo y con cuáles no, todo con el propósito de construir nuestro propio sistema de creencias y valores que nos sirva de referente para regirnos en la vida, dejando de lado las presiones sociales y siendo capaz de afrontar las decisiones que tomamos sin sentir que estamos defraudando a los demás o limitando nuestra capacidad de acción por miedo a no encajar, este ejercicio también es importante realizarlo a la hora de buscar empleo, porque estas cargas ajenas nos pueden dificultar la manera como afrontamos esta experiencia, debido a que si nos cargamos con las exigencias de los demás es común sentir que les estamos fallando o sentirnos culpables, de ahí la importancia de revisarnos a nosotros mismos.

- Las entidades estatales son poco frecuentadas para la búsqueda de empleo según lo que manifestaron los entrevistados, ya que solo uno de ellos recurrió a estas entidades y la búsqueda no rindió frutos, lo que hace que la búsqueda de empleo mediante el llamado voz a voz sea mucho más efectivo o tenido en cuenta por parte de nuestros entrevistados.

Limitaciones y posibles líneas de investigación

Debido a los plazos de realización del estudio, esta investigación no tuvo en cuenta los efectos del covid-19 en la búsqueda de empleo ni como este incide en la experiencia de toma de decisiones de los sujetos, lo que se convierte en una gran limitación para conocer los efectos de este fenómeno mundial en la búsqueda de empleo, lo que sí sabemos es que el desempleo aumento exponencialmente en Colombia (Redacción economía, 2020):

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) reveló que en marzo de 2020 la tasa de desempleo se ubicó en 12,6%, lo que representa un fuerte crecimiento frente el 10,8% que registró la tasa en el mismo mes de 2019. De hecho, es la tasa mensual más alta en más de 10 años. Se trata del primer reporte de este indicador que recoge efectos de la cuarentena provocada por el COVID-19.

Esto lo que nos muestra es que la búsqueda de empleo es un fenómeno que se ha incrementado a raíz del covid-19 porque muchas empresas han cancelado el contrato o despedido a sus empleados para poder seguir subsistiendo a esta situación inesperada.

Otro de los temas que consideramos pertinente seguir profundizando en otras investigaciones es el tema de los cambios que se generan en la identidad de los sujetos que están en la búsqueda de empleo, para determinar las causas de estos cambios y si estos cambios suelen ser permanentes en los sujetos, las implicaciones que tiene dentro de su círculo social, entre otros aspectos relacionados con la identidad, ya que en este estudio vemos que es recurrente que los entrevistados mencionen que la búsqueda de empleo les permite tener mayor

conocimiento de sí, evaluar sus creencias y lo que verdaderamente quieren para su vida.

Adicionalmente, consideramos que es fundamental profundizar en los efectos que tiene la búsqueda de empleo en dos tipos de buscadores que en este estudio fue posible identificar y estos buscadores son: los proveedores de recursos a personas que dependen económicamente de ellos y los dependientes, es decir, que sus necesidades son satisfechas por otros, ya que evidenciamos que el proceso de toma de decisiones en la búsqueda de empleo se vive de manera diferente teniendo en cuenta el tipo de buscador que se es, y esto tiene implicaciones en los efectos que tiene esta situación para ellos y su círculo cercano y también tiene implicaciones frente a las alternativas que contemplan y las decisiones que terminan tomando, por eso consideramos que es una línea de investigación muy necesaria y pertinente a tener en cuenta en próximas investigaciones.

Bibliografía

- Abs, D., & Kieling, J. (2010). PRÁTICAS DA PSICOLOGIA CLÍNICA EM FACE DO SOFRIMENTO PSÍQUICO CAUSADO PELO DESEMPREGO CONTEMPORÂNEO . *Psicologia em Estudo*, 419-426.
- Aguiar, F. (2004). Teoría de la decisión e incertidumbre: modelos normativos y descriptivos . *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, 139-160.
- Andrews, E. B.-Y., & Osborne, M. C. (2014). Career decision-making intervention with unemployed adults: when good intentions are not effective. *Journal of employment counseling* , 16 - 30 .
- Asociación RED GEM España . (2019). *Informe GEM España 2018-2019*. España: Santander : Editorial de la Universidad de Cantabria.
- banrepcultural*. (s.f.). Recuperado el 2018 de agosto de 20, de <http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php/Desempleo>
- banrepcultural*. (2018). *banrepcultural*. Recuperado el 2018 de agosto de 20, de <http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php/Desempleo>
- Barbosa, C. V. (1 de 10 de 2019). ¿Por qué está subiendo el desempleo en Colombia? *El espectador* .
- Barreno, C. (septiembre de 2011). *Revista Esfinge*. Recuperado el 20 de agosto de 2018, de <https://www.revistaesfinge.com/filosofia/corrientes-de-pensamiento/item/757-56zygmunt-bauman-y-la-sociedad-liquida>
- Beck, V. (2018). Capabilities and Choices. *Work, Employment and Society*, 3-19.
- Bedoya, m., & Castrillón, A. (2017). Neoliberalismo como forma de subjetivación dominante. *Dorsal. Revista de Estudios Foucaultianos*, 31-56.
- Bedoya, M., & Castrillón, A. (2017). Neoliberalismo como forma de subjetivación dominante. *Dorsal. Revista de Estudios Foucaultianos*, 11.
- Bendassolli, P. F., Coelho, F., Carlotto, M., Santos, F., & Ferreira, I. (2015). Estratégias Utilizadas pelos Trabalhadores para Enfrentar o Desemprego. *Revista Colombiana de Psicología*, 347-362.
- Blau, G., Petrucci, T., & McClendon, J. (2013). Correlates of life satisfaction and unemployment stigma and the impact of length of unemployment on a unique unemployed sample . *Emerald Group Publishing Limited*, 257-280.
- Bolam, B., & Sixsmith, J. (2002). An Exploratory Study of the Perceptions and Experiences of Further Education Amongst the Young Long-term Unemployed. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 338-352.
- Boyce, C. J., Wood, A. M., Daly, M., & Sedikides, C. (2015). Personality Change Following Unemployment. *Journal of Applied Psychology*, 991-1011.

- Bravo, G., González, H., & Rodríguez, C. (2000). La diferencia entre Empleo y Desempleo. *Revista La Educación en nuestras manos*, 4.
- Bula, G. (25 de septiembre de 2015). *El Trabajo en los procesos subjetivos e identitarios en la Hipermodernidad*. Recuperado el 21 de agosto de 2018, de sistema de información facultad psicología : <https://sifp.psico.edu.uy/el-trabajo-en-los-procesos-subjetivos-e-identitarios-en-la-hipermodernidad>
- Bullock, E. E., Braud, J., Andrews, L., & Phillip, J. (2009). Career concerns of unemployed U.S. war veterans: suggestions from a cognitive information processing approach. *Journal of employment counseling*, 171-181.
- Bullock-Yowell, E., Leavell, K. A., McConnell, A. E., Rushing, A. D., Andrews, L. M., Campbell, M., & Osborne, L. K. (2014). Career Decision-Making Intervention With Unemployed Adults: When Good Intentions Are Not Effective. *Journal of employment counseling*, 16 - 30.
- Calderón, M., & Frasser, C. (2012). Canales de búsqueda de empleo en Ibagué: una aproximación a su estudio. *Perfil de Coyuntura Económica*, 39-60.
- Dane. (2018). *Dane*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Dane. (septiembre de 2019). *DANE Información para todos*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Datosmacro.com. (2019). *Expansión datos macro*. Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/paro>
- De Castro, A., Cardona, E., Gordillo, M. A., & Támara, S. (2007). Comprensión de la experiencia de ansiedad en un estudiante que pertenece a un grupo artístico de la universidad del norte de la ciudad de barranquilla. *Psicología desde el Caribe*, 49-80.
- De Castro, A., Cardona, E., Gordillo, M. A., & Támara, S. (2007). Comprensión de la experiencia de ansiedad en un estudiante que pertenece a un grupo artístico de la universidad del norte de la ciudad de Barranquilla. *Psicología desde el Caribe*, 49-80.
- De Jesús, M., & Ordaz, M. G. (2006). El Significado del Trabajo: Estudio Comparativo entre Jóvenes Empleados y Desempleados. *Segunda época*, 64-77.
- De Newton, J. G., Monteiro, L. S., Lima, S. T., & Souza, D. X. (2006). Trabalhadores em situação de desemprego: uma experiência de apoio psicológico. *Mental*, 107-125.
- De Souza, D., & Bendassolli, P. F. (2018). Significado do trabalho e busca de emprego para jovens nem-nem. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 373-388.
- Definición. (s.f.). *Definición*. Obtenido de <https://definicion.mx/sociedad-mercantil/>
- Del Río, F., Contreras, M. Y., & Pérez, J. (2012). DURACIÓN DEL DESEMPLEO Y EFICIENCIA DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN CARTAGENA, COLOMBIA. *Cuadernos de Economía*, 145-171.

- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *investigación en educación méd*, 162-167.
- EFE. (18 de diciembre de 2017). *portafolio*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/desempleo-en-america-latina-subio-en-2017-512704>
- Fuster Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Scielo - Scientific Electronic Library Online*, 201 - 229.
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research. *Organizational Research Methods*, 15 - 31.
- Giorgi, A. P., & Giorgi, B. M. (2003). The Descriptive Phenomenological Psychological Method. *American Psychological Associatio*, 243-273.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). Metodología de la investigación. En R. Hernández Sampieri. México: Mac Graw Hill.
- Kieling, J., Machado, C., Maus, D., Bottega, D., & Machado, F. (2008). Reflexões acerca do atendimento psicológico a desempregados. *Aletheia* , 233-242.
- Kieling, J., Machado, C., Maus, D., Bottega, D., & Machado, F. R. (2008). Reflexões acerca do atendimento psicológico a desempregados. *Aletheia*, 233-242.
- Martín, M., & Echavarría, N. (2007). Narrativas sobre la orgaNización familiar duraNte el desempleo masculino. *Interdisciplinaria*, 275 - 294.
- Martínez, C. (2017). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 613-619.
- Martínez, E. (2 de 09 de 2017). *cuidate plus*. Obtenido de <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2017/09/02/paro--impacto-psicologico-salud-144190.html>
- Martínez, J. (2011). MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. *Revista de la Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo*, 12.
- Martinez, M. (2006). LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA (SÍNTESIS CONCEPTUAL). *REVISTA IIPSI*, 139.
- Merino, E. C. (15 de Agosto de 2015). *Derecho a replica*. Obtenido de <http://www.derechoareplica.org/index.php/884:que-es-ser-consumista#:~:text=Constantemente%20se%20hace%20alusi%C3%B3n%20al,cantidad%20de%20objetos%20que%20poseen>.
- Nieto, E., Mejía, L. M., & Cardona, Á. (2013). Probabilidades de empleo-desempleo en Medellín: evidencia empírica para pensar un seguro de desempleo en Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública* , 67-74.
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *International training compendium on labour statistics,Module1-Statistics of employment, unemployment , underemployment :*

economically active population. Ginebra: Oficina de Estadística de la OIT, Departamento de Integración de Políticas.

- Páez, J. (2015). Teorías normativas y descriptivas de la toma de decisiones: un modelo integrador. *Opción*, 854 - 865 .
- Parejo, A., Sánchez, R., Vázquez, A., & Valero, I. (2015). Efectos del desempleo en las relaciones de pareja, en el ambiente familiar y en la salud mental. *REIDOCREA*, 106-111.
- Perez, J. (09 de 11 de 2013). *El orden mundial*. Obtenido de <https://elordenmundial.com/sociedad-de-consumo/>
- Portafolio. (20 de Septiembre de 2019). *Portafolio*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/desempleo-en-america-latina-el-mas-alto-en-10-anos-533784>
- Portafolio. (04 de 02 de 2020). *Portafolio*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/el-desempleo-no-cederia-en-el-2020-y-llegaria-al-10-6-537792>
- Redacción economía. (30 de 04 de 2020). El COVID-19 dispara el desempleo en marzo de 2020: la tasa quedó en 12,6 %. *El espectador* .
- Redacción economía. (s.f.). El COVID-19 dispara el desempleo en marzo de 2020: la tasa quedó en 12,6 %.
- Restrepo, L. (2013). EFECTIVIDAD Y EFICIENCIA DE LOS CANALES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO EN COLOMBIA. *Semestre economico*, 67-98.
- Ribeiro, M. A. (2009). Estrategias Micropolíticas para lidiar con el desempleo: Aportes de la Psicología Social del Trabajo . *PSICOLOGIA POLÍTICA*, 331-346.
- Salamanca, S. I. (2015). Duración y factores determinantes del desempleo en Medellín. Bogota: Universidad Nacional de Colombia.
- Sanches, R., Azevedo, J., & Rodrigues, A. M. (2003). Um olhar psicológico acerca do desemprego e da precariedade das relações de trabalho. *Psicologia: Teoria e Prática*, 97-110.
- Sato, L., & Sandoval, M. (2004). Psicologia do Trabalho e Psicologia Clínica: um ensaio de articulação focalizando o desemprego. *Estudos de psicologia*, 365-371.
- Scheve, C. v., Esche, F., & Schupp, J. (2016). The Emotional Timeline of Unemployment: Anticipation, Reaction, and Adaptation. *Springer Science*, 1231–1254 .
- Significados. (23 de 09 de 2019). *Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/trabajo/>
- Significados. (25 de 09 de 2019). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/neoliberalismo/>
- Souto, L. R., & Kieling, J. (2007). Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 35-45.

- Souza, A., & Stockler, T. (2007). Formas de lidar com o desemprego: possibilidades e limites de um projeto de atuação em psicologia social do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 21-36.
- Tenório, J. C., & Duarte, M. A. (2004). O Impacto do Desemprego sobre o Bem-Estar Psicológico dos Trabalhadores da Cidade de Natal. *Revista de Administração Contemporânea*, 161-182.
- Terra, C. P., Carvalho, J. A., Azevedo, J. E., Venezian, L. d., & Machado, S. B. (2006). Desemprego: discurso e silenciamento – um estudo com clientes de um serviço de aconselhamento psicológico1. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 33-51.
- Tomás, J. M., Gutiérrez, M., & Fernández, I. (2007). Consecuencias del desempleo en la salud mental de una muestra de jóvenes angoleños. *Escritos de psicología*, 58-68.
- Tomás, J. M., Gutiérrez, M., & Fernández, I. (2017). Consecuencias del desempleo en la salud mental de una muestra de jóvenes angoleños . *Escritos de psicología*, 58-68.
- Viáfara, C., & Uribe, J. (2009). DURACIÓN DEL DESEMPLEO Y CANALES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO EN COLOMBIA. *Revista de Economía Institucional*, 139-160.
- Zengera, M., Brahlera, E., Berthb, H., & Stobel-Richter, Y. (2011). Unemployment during working life and mental health of retirees: Results of a representative survey. *Routledge*, 178-185.
- Zhou, Y., Woods, S. A., Zou, M., & Wu, C.-H. (2019). The Restorative Effect of Work After Unemployment: An Intraindividual Analysis of Subjective Well-Being Recovery Through Reemployment. *American Psychological Association*, 1195-1206.

Anexo 1: Consentimiento informado

Por favor lea atentamente este documento que tiene como objetivo explicarle el uso y la confidencialidad de sus datos respecto a la investigación titulada Experiencia de toma de decisiones al buscar empleo: un enfoque fenomenológico-hermenéutico, la cual tiene como objetivo principal Analizar, desde la propia experiencia de los sujetos, el proceso de toma de decisiones a la hora de buscar empleo, con la finalidad de proponer un esquema cualitativo que posibilite la comprensión de este fenómeno, mediante un análisis fenomenológico-hermenéutico de la información obtenida por parte de los entrevistados.

Este estudio consistirá en indagar cuáles o cómo han sido sus experiencias en torno a la toma de decisiones en la búsqueda de empleo. Para esto se realizará una entrevista abierta con el fin de conocer la experiencia que han vivido los entrevistados con relación al desempleo y/o búsqueda de empleo. El tiempo de esta entrevista puede variar según el entrevistado, pero el tiempo oscila entre una y dos horas. Esta entrevista será grabada con el fin de que el entrevistador pueda posteriormente transcribir su contenido y todo lo que allí fue expresado.

La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los objetivos de esta investigación y, su posible publicación en formato académico. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por tanto, serán anónimas.

De acuerdo al artículo 11 de la resolución 8430 de 1993, la presente investigación no representa riesgo alguno para los participantes. Ahora bien, en caso de alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que esto lo perjudique. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al entrevistador o de no responder. Datos de contacto:

Firma del participante

C.C

Firma del asesor de la tesis

C.C

Firma del entrevistador

C.C

Anexo 2: ejemplo de análisis de análisis de la información

ANALISIS ENTREVISTA 1

N°	Categoría	Sub-categoría	Unidades de sentido	Transformación en lenguaje psicológico (de las unidades de sentido)	Reacciones, prejuicios o interpretaciones de los investigadores	Referentes teóricos
4	Elección	Busqueda de alternativas	entonces bueno yo me encontré en un problema pero afortunadamente; como mi mamá tiene un negocio de comidas rápidas, yo estuve trabajando con ella todo este tiempo mientras encontraba otro trabajo,	La entrevistada manifiesta que al quedarse sin su trabajo se enfrento al problema del desempleo, pero como su madre tenia un negocio de comida rápidas, ella empezó a trabajar allí mientras seguia buscando empleo.	Hay trabajos que son remunerados, pero las personas no los aceptan como un trabajo propiamente, sino como un "escampadero" mientras encuentran otro	