

De-construcción, re-construcción, co-construcción de la carrera profesional para un contexto no-occidental

De-construction, re-construction, co-construction of career development in a non-Western context

Erika Freudenthal Tichauer¹

RESUMEN

El presente artículo introduce el enfoque de la construcción-narrativa de carrera de Mark Savickas (2013) –actualmente útil y relevante- en la asesoría de desarrollo de carrera u orientación profesional. El argumento central en la asesoría de carrera son los contextos no-occidentales, la incorporación de la entrevista narrativa y otras estrategias innovadoras en sus prácticas, sin limitarse a la aplicación de pruebas e inventarios psicométricos. A pesar que el discurso en la primera década del siglo XXI abogaba por la elaboración de modelos endógenos, resulta innecesario elaborar teorías para cada grupo particular o etnia (nación, pueblo originario o indígena según son denominados en Bolivia), puesto que se convierten en constructos aislados, muy específicos, no generalizables y difícilmente replicables. Se propone que los consejeros en orientación profesional sean reflexivos, flexibles y creativos al de-construir, reconstruir y co-construir críticamente teorías elaboradas en otros contextos, para adaptarlas en su práctica profesional con diversos clientes, de manera apropiada, oportuna y sensible. En Bolivia, con una diversidad cultural que tiene percepciones heterogéneas respecto al trabajo (80% en actividades informales y sólo 20% en ocupaciones formales), y con un mercado laboral incierto y con precariedad (PNUD, 2009), apoyar a las personas con la construcción-narrativa tiene un potencial significativo en la construcción de la identidad y del proyecto de vida.

PALABRAS CLAVE

Exploración profesional, orientación vocacional, construcción de proyecto de vida, formación profesional, asesoría, gestión de desarrollo de carrera.

1 Licenciada en psicología UMSA; Diplomado en Educación Superior CEPIES UMSA; MSc en Educación Superior Universidad San Francisco Xavier; Especialidad en Psicopedagogía Universidad de Navarra; Política y práctica en Orientación Profesional ITC-ILO, Turin. Capacitación en detección de competencias y potenciales en Institut für Bildungscoaching, Cologne-Alemania. Es docente investigadora en CEPIES-UMSA. Correo electrónico: eerikaeva@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this article is to induce Mark Savickas's (2013) -currently useful and relevant career-guidance approach. Professionals and counsellors who offer this service in non-Western contexts are invited to incorporate the narrative interview and other innovative strategies into their practices, not limited to the application of psychometric tests and inventories. Although discourse in the first decade of the 21st century advocated for the development of endogenous models, it is unnecessary to elaborate theories for each particular ethnic community or group with special conditions, since they become isolated, very specific, not generalizable and difficult to replicate constructs. Rather, it is currently proposed that counsellors in Career Guidance be thoughtful, flexible, and creative agents in deconstructing, reconstructing and co-constructing theories elaborated in other contexts, adapting them in their professional practice with different groups of clients, in an appropriate, timely and sensitive manner. In Bolivia, with a cultural diversity that has heterogeneous perceptions of work, career and social function, and with a depressed, hostile and non-sustainable labour market, supporting people with a narrative-construction of career has significant potential in the development of identity and the project of life.

KEY WORDS

Career exploration, vocational guidance, life project construction, vocational training, counselling, professional management.

RESUMO

A intenção do presente artigo é induzir o foco da narrativa de construção da carreira de Mark Savickas (2013) – um instrumento atual e relevante no conselho para o desenvolvimento profissional orientação profissional. O artigo propõe este enfoque aos profissionais que oferecem estes serviço em contextos não-ocidentais, incorporando entrevistas narrativas e outras estratégias inovadoras em suas práticas, além de provas e inventários psicométricos. Embora o discurso na primeira década do século XXI tenha defendido o desenvolvimento de modelos endógenos, não é necessário elaborar teorias para cada grupo ou grupo étnico particular, uma vez que se tornam isolados, muito específicos, não generalizáveis e difíceis de replicar construções. Em vez disso, propõe-se atualmente que os orientadores da Orientação Profissional sejam agentes pensativos, flexíveis e criativos na desconstrução, reconstrução e co-construção de teorias elaboradas em outros contextos, adaptando-os em sua prática profissional com diferentes grupos de clientes. de forma adequada, atempada e sensível. Na Bolívia, com uma diversidade cultural e percepções heterogêneas de trabalho, carreira e função social, e com um mercado de trabalho deprimido, hostil e não-sustentável, apoiar pessoas com narrativa-construção tem um potencial significativo na construção de identidade eo projeto da vida.

PALAVRAS-CHAVE

Exploração de carreira, orientação vocacional, construção de projetos de vida, treinamento vocacional, aconselhamento, gestão de desenvolvimento de carreira.

I. Introducción

El medio y el fin de la orientación profesional es que las personas se hagan cargo de su devenir y se perciban como protagonistas desarrollando su identidad laboral (Chávez, 2008). Sin embargo, la orientación profesional en nuestro medio, se ha convertido en un servicio comercial con la intención de reclutar jóvenes para determinados estudios y universidades (Tintaya, 2016), siendo que en sus orígenes se

pretendía que sea un servicio social para elaborar el proyecto de vida (Duarte, 2017) y público integral vinculando la formación con el trabajo (Roberts, 2013). En el Gráfico siguiente se muestra –como ejemplo- la cantidad restringida que tiene una Universidad en cuanto a sus facultades y carreras, de manera que una orientación vocacional dirigida a un reclutamiento sería altamente limitada y no consideraría la amplia gama de expectativas y potencialidades de los jóvenes.

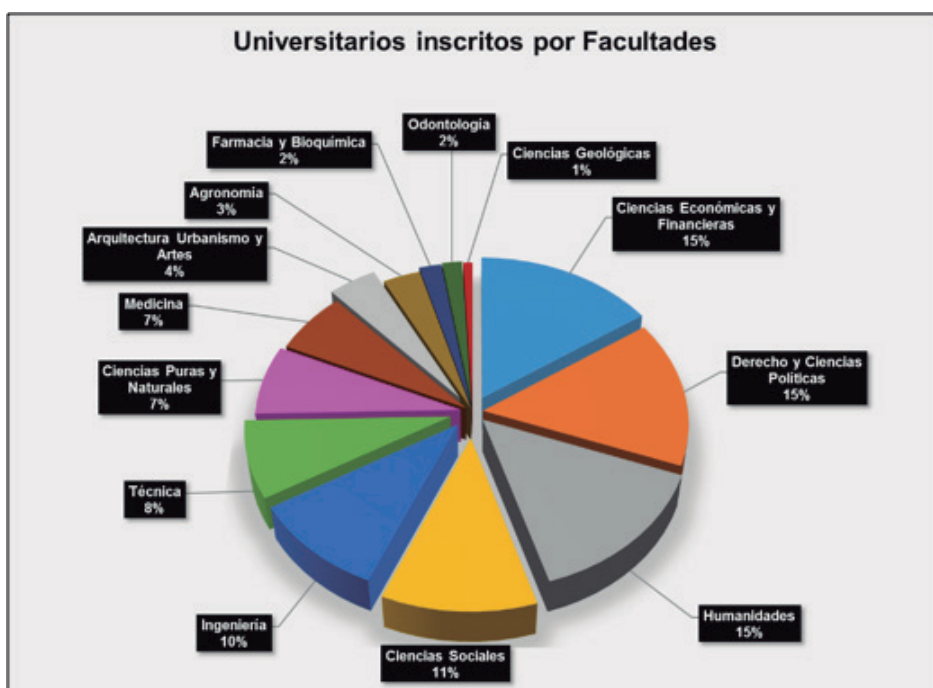


Gráfico N° 1

Fuente: UMSA. Plan Estratégico Institucional 2012 – 2016.

Es importante, orientar la formación y el desarrollo de competencias de los jóvenes ampliando la gama de programas técnicos y académicos con visión a futuro, incluyendo mayor acceso a poblaciones menos favorecidas. En Bolivia, el nivel de instrucción alcanzado por la población de 19 años de edad o más, se expresa en los siguientes datos:

“38,2% cursó hasta el nivel secundario; 27,6%, nivel de primaria; 25,9%, superior; 8,2% no tiene ningún nivel de instrucción y 0,04%, otro nivel” (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015).

En el siguiente Gráfico se puede observar esta relación:

Gráfico N° 2
Bolivia: nivel de instrucción alcanzado por la población de 19 años o más de edad, 2015 (En porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas. Encuesta de Hogares, 2015.

En el afán de apoyar efectivamente a los jóvenes, se debe incluir en la orientación los métodos narrativos auto-biográficos para apoyar a encontrar la dirección en las vidas de los usuarios. El autor más reconocido en el uso de la narrativa para la orientación profesional, es Mark Savickas con la teoría de la construcción de carreras (Hartung, 2015). A partir de la narrativa o historias de vida, los individuos construyen sus proyectos de vida narrando los temas que los movilizan, sus propósitos y los significados que confieren al trabajo, a su rol y participación social.

II. Crítica a la práctica psicométrica

Existe una persistente crítica a las prácticas de asesoría para la elección profesional, puesto que han sido elaboradas en culturas occidentales y son ciegas a otras circunstancias y contextos (Stead, & Watson, 2006). Por ello, la adopción y aplicación de pruebas e inventarios psicométricos

enajenados a la realidad de nuestro contexto -sin ni siquiera adaptarlos- es encajar a los individuos en camisa de fuerza foráneos. En consecuencia, la tradición psicométrica para la orientación profesional, ha desfavorecido a la diversidad de poblaciones que viven en condiciones y bajo parámetros no-occidentales.

En búsqueda de estrategias para dar respuesta a esta problemática, la teoría de la construcción-narrativa de carrera es altamente pertinente, la cual propicia la reflexión y la adaptación flexible de individuos, minorías y grupos en un mundo laboral en constante transformación.

III. Mercado laboral en Bolivia

La economía de Bolivia se fundamenta en la exportación de materias primas, especialmente de los extractivos no renovables, productos agrícolas y carne vacuna. Es decir, cuenta con una débil actividad

productiva e industrial, con microempresas dedicadas en rubros tradicionales de muy baja productividad o que ofrecen servicios (sector terciario) (CEDLA, 2016). La participación en el mercado global es poco significativa, debido a su situación geopolítica, la escasa infraestructura caminera, la dificultad de acceso a puertos y las insuficientes condiciones en la competitividad global. Recordemos que las cinco condiciones que las empresas deben cumplir para competir en el mercado global son: Los productos y servicios deben ser de alta calidad; deben ser proporcionados en la cantidad requerida; entregados en la oportunidad debida; los precios deben ser justos o razonables en comparación con los beneficios que brindan al cliente; y, deben ser entregados con una excelencia en el servicio (Ministerio de Salud, 1999).

La situación laboral para los jóvenes en Bolivia se caracteriza por ser precario, con escasas oportunidades, con limitada productividad, con insuficiente remuneración, empleo temporal, carente de protección legal, así como de la obtención de derechos sociales y falta de perspectiva de desarrollo de capital humano, "informal" en su vasto sentido. A ello se suma, que los jóvenes están insuficientemente formados y preparados para enfrentar un mundo laboral adverso, incierto y sin perspectivas. Los jóvenes perciben que el ambiente en el que trabajan y habitan, es un espacio hostil, corrupto, injusto, sin perspectivas a futuro, no-solidario, violento y falta de seguridad ciudadana, y con escaso desarrollo de capital social (PNUD, 2015). La tasa de desempleo de los jóvenes en el municipio de La Paz en 2014 alcanzaba al 22,4%, mostrando una crisis muy similar a la de España, Portugal o Grecia. En el municipio de La Paz el desempleo "ilustrado" o con estudios superiores, se sitúa en 24.55% (Sánchez, 2015).

En 2012, aproximadamente un 58% de la población en el Estado Plurinacional de

Bolivia se encontraba en situación de pobreza multidimensional (Panorama Social de América Latina, 2015). A esta población se las denomina "sin carrera" (non-career populations) (Watson, & Stead, 2002), pues su desarrollo como capital humano es postergado. Son poblaciones que viven en contextos de subdesarrollo, en las que su principal tarea de desarrollo es enfrentar y adaptarse a circunstancias adversas de la vida cotidiana. Estas poblaciones indígenas, con múltiples carencias, en desventaja, sin privilegios, sin contar con los servicios básicos, tienen menores niveles de felicidad, y por falta de oportunidades en el mercado laboral productivo suelen emigrar a otras regiones en búsqueda de ingresos, y algunos se sumergen en el crimen y la ilegalidad (INESAD, 2016).

IV. Desafíos a futuro

Los retos son lograr mayor formación educativa y técnica para incrementar competencias oportunas para la empleabilidad con visión a futuro; que el Estado apoye en la generación de start-ups, industria, manufactura con normas más flexibles. La población en edad de trabajar, requiere mayores oportunidades laborales, especialmente la población originaria en contextos rurales. Se debe trabajar en la equidad de género y generacionales, buscando la dignidad laboral frente al desempleo, subempleo y el trabajo ilegal. Los trabajadores requieren obtener protección legal y asistencia social. Así mismo, la población lucha por la metropolización, por la seguridad ciudadana, la inclusión de las personas en condiciones especiales, vulnerables, minorías que puedan participar plenamente y ser parte de la sociedad a la que pertenecen, aportando con trabajo remunerado y voluntario.

En el ámbito del asesoramiento de construcción de carrera, se requiere la profesionalización de los orientadores que ofrecen este servicio; la integración de las buenas

prácticas utilizando plataformas online; ofrecer el servicio a múltiples poblaciones, especialmente las más rezagadas. El trabajo interdisciplinar con el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Educación, el de Economía, Salud, Desarrollo e Innovación, ONG's, Fundaciones; generación de protocolos, guías, otros.

V. Tendencia global

Habiendo ya hablado de aspectos laborales locales en Bolivia, se acota lo que acontece a nivel global. El mercado laboral está caracterizado por la incertidumbre, es líquido (Baumann, 2000) y a medida que ingresa en la era de la cuarta revolución industrial 4.0 (Berger, 2017) con la automatización, será gaseoso y volátil. Tener una profesión no garantizará el éxito laboral. Cada vez menos empleados serán contratados y los Estados tendrán que resolver problemas mayores debido a gran cuantía de ciudadanos desocupados, quienes exigirán subsidios de desempleo.

VI. Significado del trabajo en Bolivia

El enfoque de construcción de la carrera exige que tanto el empleo, como el desempleo sean redefinidos diferencialmente en los diversos contextos no-occidentales, especialmente donde existe un desempleo crónico y carencia de los sistemas del bienestar y del subsidio de desempleo. Estos determinantes orientan la autoconstrucción de roles sociales pre-industriales y a la adaptabilidad para la realización de actividades relacionadas a la supervivencia. Al respecto, Savickas afirma que el papel del trabajo sigue designando el rol social y por ende, la construcción de carrera adquiere mucha importancia: La identidad social impone que la elección profesional y el desempeño laboral se conviertan en un asunto importante y esencial en la vida de los ciudadanos. Es así, que gran parte de los individuos desean adaptarse a su contexto sociolaboral y utilizan tanto su volun-

tad como sus habilidades para construir y gestionar su vida social y laboral (2013).

El enfoque de construcción narrativa de carrera integra tres perspectivas: (a) la psicología diferencial o tipología de Holland; (b) la madurez de carrera propuesta por Super; y (c) los temas de vida, que son las historias narradas por los clientes. Construyen su realidad a partir del significado que otorgan los clientes a sus experiencias, a sus antecedentes sociales y culturales.

Explicando lo anterior, la madurez de carrera profesional de Super (1951, 1955, 1976) es la disposición para hacer frente a las tareas de desarrollo vocacional en una secuencia de etapas de roles que ocupan las personas a lo largo de su vida: la formación; la vida profesional y la post-profesional. El objetivo de las pruebas vocacionales es identificar la madurez vocacional respecto a su elección y preferencia profesional (Lemus, 2015). Holland refiere que hay aspectos internos y rasgos de la personalidad que definen la elección de carrera y la satisfacción laboral (1977).

En países en desarrollo y no-occidentales, en los cuales hay escasez de oportunidades de trabajo, como en Bolivia, en el que 21,6% personas viven en situación de 'pobreza multidimensional', con privaciones en sanidad, educación y estándares básicos de vida. En estas condiciones, sobre todo a nivel rural y periurbano, el significado del trabajo no se adscribe al occidental, "ejercer determinado rol en la vida", sino se limita a buscar circunstancias y actividades de subsistencia (Arulmani, & Nag-Arulmani, 2004).

VII. Asesoramiento para la construcción del proyecto de vida en un mundo líquido y volátil

Encajar y adaptarse a los requerimientos laborales del futuro exige que los individuos

deban de-construir ciertos procedimientos para reconstruir otros más actualizados. Así mismo, es esencial de-construir cogniciones inapropiadas, prejuicios, temores, sentimientos de desconfianza y co-construir con las personas pensamientos propositivos caminos alternativos, significativos, motivantes para lograr su predisposición a aventurarse en oportunidades “fortuitas, aleatorias tomando caminos impredecibles y azarosos” (Krumboltz, 1980). Mientras que la incertidumbre abre oportunidades de acción a unos, abruma, atemoriza e inmoviliza a otros (Pryor, 2012).

Aquellos jóvenes que dilatan o evaden tomar decisiones en torno a su formación técnica o académica, impactan su presente y futuro (Gati, 1986). Mientras que la mayoría de expertos piensan que es difícil, sino imposible, recuperar el tiempo de transición perdido (Fouad, Cotter, & Kantamneni, 2009), en caso de haber evadido la toma de decisiones oportunas en torno al desarrollo de carrera, es posible, como lo demuestran los individuos en Bolivia, que el no tener planes ni proyectos estructurados, los lleva a buscar oportunidades, a recrearse, a construir un carácter emprendedor.

VIII. Método

El método es el análisis crítico a partir de la lectura de textos de teorías y prácticas en contextos no-occidentales e informes nacionales y locales con el fin de encontrar estrategias e instrumentos aplicables al contexto pluricultural y con un mercado laboral complejo. Los autores que están desarrollando la orientación profesional no-occidental provienen principalmente de Inglaterra, Sud-África, India, Nueva Zelanda quienes valoran la cultura, como los trabajos y prácticas tradicionales que requieren ser promovidos en los diversos contextos. A través del enfoque constructivista- narrativo se logra desarrollar procesos que respondan a requerimientos

del mercado laboral a nivel micro, macro y meso fortaleciendo la cultura particular.

Es recomendable complementar la entrevista narrativa con instrumentos para analizar las competencias, potencialidades e inteligencias múltiples de los consultantes. En este proceso, las siguientes fases son necesarias: autoconocimiento; reconociendo sus competencias; valores, habilidades y limitaciones; comprender las relaciones entre ellas y la elección profesional; desarrollar estrategias de búsqueda de información sobre áreas profesionales y la formación de competencias; proporcionar información objetiva de las opciones profesionales que siguen a una situación académica determinada; desarrollar estrategias efectivas para la toma de decisiones; gestionar un plan de acción.

IX. Resultados

Mientras que la tendencia durante la primera década del siglo XXI en Bolivia fue de construir modelos étnico-originarios, advertimos, al igual que Mpofu, que estos constructos tienden a conferir demasiada importancia a particularidades culturales específicas y quedan como ejemplos aislados, no generalizables e irreplicables. En consecuencia, varios autores en contextos no-occidentales, sugieren que los modelos de orientación profesional sean adaptados a contextos étnicos diversos, implementando constructos y estrategias culturalmente sensibles y oportunas a la realidad circundante (Watson, & Fouche, 2007), (Mpofu, 2011), (McMahon, Watson, & Bimrose, 2012).

Dando respuestas a la complejidad del desarrollo profesional de carrera de los individuos, comunidades y sociedades, Watson sugiere (a) de-construir los modelos anteriores, (b) re-construir los procesos de la orientación profesional y (c) co-construir tanto los constructos teóricos como la práctica a nivel individual, de grupos específicos, sociedades y culturas.

En contextos menos occidentalizados surge la crítica de la intencionalidad de beneficiar a los grupos favorecidos, puesto que la construcción de una identidad o rol laboral en la colectividad queda rezagada desde las bases, como desde el Estado (bottom-up and top-down). La estructura social, el lenguaje con connotaciones diferentes y la precaria oportunidad laboral hacen que el desarrollo de carrera y la necesidad de construir una identidad y rol laboral, sea cuestionado y oprimido.

Existe un bagaje colectivista, el cual está siendo sustituido por el individualismo de las urbes. Sin embargo, hay un extenso trabajo no remunerado dentro de las familias y las comunidades. En áreas rurales alejadas, existen poblaciones que no forman parte del mundo laboral formal. Están alienadas y no obtienen privilegios, como ser la formación, derechos sociales y laborales. Dicha población no está desarrollando “una construcción de carrera”, sino están absortos en un sustento digno como desafío para su sobrevivencia. En esas comunidades, el significado de trabajo, labor doméstica y social contiene implicaciones distintas a la “identidad y rol social” conferidas por las sociedades neo-liberales.

El emprendedurismo, está relacionado con la economía informal y la micro-empresa, que en su gran mayoría, cosechan oportunidades y evitan la responsabilidad empresarial. Asimismo, existe el trabajo formal y personas que están interesadas en el desarrollo de carrera y cultivan una noción laboral progresista. Por ello, en Bolivia, el trabajo incluye una variedad de matices que se debe considerar en la consejería profesional.

X. Conclusiones

Observamos que en Bolivia, co-existen toda la gama de trabajos: desde la labor pre-industrial hasta la industria inteligente 4.0. En dicho entramado de diversidad

y complejidad se requieren modelos de “construcción de proyecto de vida y carrera” que sean contextualmente oportunos, flexibles, en transformación y relevantes, considerando que para una gran mayoría el mercado laboral es hostil, deprimido y limitado.

La asesoría de carrera tiene a su disposición marcos teóricos y procedimientos más flexibles para su implementación en contextos no occidentales, con la tendencia a desaprender y desprendernos de las teorías del siglo XX, para no confundir, mezclar teorías e intentar encajar a las personas categorías obsoletas e inoportunas para contextos no-occidentales. En términos procedimentales, Mark Savickas (2013) re-inventó un nuevo enfoque que puede ser aplicable y adaptable a diversos grupos de población, y cuyos efectos de intervención, pueden ser evaluados y evidenciados a nivel individual, grupal y socio-comunitario, de acuerdo a la evolución histórica a nivel local y global.

XI. Sugerencias

A orientadores profesionales anclados en los viejos procedimientos de las pruebas psicométricas y/o de las ofertas de profesionales funcionales a las instituciones de educación superior, se les sugiere reflexionar los aportes del presente trabajo, para que se pueda brindar un asesoramiento ajustado a la realidad laboral actual de Bolivia y a la necesidad de que el capital humano pueda buscar alternativas, tanto para un trabajo digno como para una transformación cognitiva integral.

Referencias bibliográficas

- Arulmani, G., & Nag-Arulmani, S. (2004). *Career counselling: A handbook*. New Delhi, India: Tata McGraw-Hill.
- Baumann, Z. (2000). *Liquid modernity*. London: Wiley. In Reid, H., & West, L.

- (2016). Negotiating professional and personal biographies in a liquid world: creating space for reflexive innovation in career counselling. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(5), 562-575.
- Berger, R. (2017). Industry 4.0: A driver of innovation for Europe. In an article in the *Swiss paper Finanz & Wirtschaft*, our founder Roland Berger says a powerful high-tech sector is what Europe needs in the face of competition, sitio digital 'Think-act'. Consultado el 14.04.2017
- CEDLA. Gómez, J. (2016). Cae la economía boliviana. Desaceleración del crecimiento: empeoran el desempleo, informalidad y precariedad laboral. Bolpress. Disponible en: <http://www.bolpress.com/2016/10/26/desaceleracion-del-crecimiento-empeoran-el-desempleo-informalidad-y-precariedad-laboral/> Visitado el 15 de abril de 2017.
- Alvarez, G. C.; Chávez, G. (2008). Desarrollo Económico Local y Metropolización en el Mundo Andino: Los Casos de La Paz y El Alto. Instituto CIEPLAN La Paz, Bolivia.
- Duarte, M. E. (2017). Counselling and well-being: on the road to realities. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1-11.
- Fiszbein, A., Cosentino, C., & Cumsille, B. (2016). *El desafío del desarrollo de habilidades en América Latina: un diagnóstico de los problemas y soluciones de política pública*.
- Fouad, N.; Cotter, E.W. & Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment*, 17, 338- 347. doi:10.1177/1069072708330678.
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417. doi:10.1037//0022-0167.33.4.408
- Hartung, P. (2015). The Career Construction Interview. In: McMahon, M., & Watson, M. (Eds.). *Career assessment: Qualitative approaches*. Springer.
- INESAD: Andersen; Branisa; Canelas. (2016). El ABC del desarrollo en Bolivia. Vol 1. Weinberg, La Paz. ISSN 99974 - 65 - 44-3.
- Instituto Nacional De Estadísticas. (2015). Encuesta de Hogares. INE. La Paz.
- Instituto Nacional De Estadísticas. (2016). En 2015 se titularon más de 25 mil nuevos profesionales. Disponible en: <http://www.ine.gob.bo/index.php/2016-08-10-14-28-21/introduccion-6/item/523-en-2015-se-titularon-mas-de-25-mil-nuevos-profesionales>.
- Krumboltz, J.D. (1980). A second look at the revolution in counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 58(7), 463-466.
- Lemus, J. R. (2015). Madurez vocacional e inteligencia emocional. Influencia y eficacia de la aplicación del programa: Plan de Acción Tutorial Vocacional, PAT-VOCACIONAL (PAT-V). Tesis doctoral. Universidad de Extremadura.
- McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 762-768.
- MINISTERIO DE SALUD. (1999). Gestión de recursos humanos. Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud Área de Capacitación y Apoyo a la Gestión. Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/gestion%20recursos%20humanos.pdf>
- Mpofu, E.; Bakker, T. & Levers, L. L. (2011). Counseling in African cultural heritage settings: The challenges and opportunities. In E. Mpofu (Ed.), *Counseling people of African ancestry* (pp. 313-316). New York, NY: Cambridge University Press.

- Panorama Social de América Latina 2015. Documento informativo. Social Panorama of Latin America 2015. Briefing paper, pp 66-68.
- PNUD. (2009). Pobreza y precariedad urbana en América Latina y el Caribe. Situación actual y financiamiento de políticas y programas. *Documento de Proyecto*. Santiago, CEPAL- CAF.
- PNUD. 2016. El informe del desarrollo humano: el nuevo rostro de Bolivia transformación social y metropolización. *El nuevo rostro de Bolivia*. ISBN: 978-99974-877-1-1 La Paz: SPC Impresores S.A. Disponible en: http://www.bo.undp.org/content/dam/bolivia/docs/undp_bo_IDH2016.pdf Visitado el 16.04.2017.
- Pryor, R. G. & Bright, J. E. H. (2012). The value of failing in career development: A chaos theory perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(1), 67-79.
- Pryor, R. G. L. & Bright, J. E. H. (2011). *The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century*. New York: Routledge.
- Roberts, K. (2013). Career guidance in England today: reform, accidental injury or attempted murder? *British journal of guidance & counselling*, 41(3), 240-253.
- Sánchez Ramos, P. (2015). Mercado laboral en creciente deterioro. Nueva Economía, 21.05.2015. Disponible en: <http://nuevaeconomia.com.bo/gne.com.bo/?p=1253> Visitado el 15.04.2017
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, N J: John Wiley.
- Stead, G. B. & Watson, M. B. (2006). Indigenisation of career psychology in South Africa. In G. B. Stead & M. B. Watson (Eds.), *Career psychology in the South African context* (pp. 181-190). Pretoria, South Africa: Van Schaik.
- Tintaya Condori, P. (2016). Orientación profesional y satisfacción vocacional. *Revista de Psicología* [online]. N.15, pp. 45-58. ISSN 2223-3032.
- Universidad Mayor De San Andrés. (2012). *Plan Estratégico Institucional - PEI de la UMSA 2012 – 2016*, La Paz.
- Urzúa, SL. “La Rentabilidad de la Educación Superior en Chile: Revisión de las Bases de 30 Años de Políticas Públicas” *Estudios Públicos, Centro de Estudios Públicos*, vol. 0, no. 125, 2012, pp. 2– 52.
- Watson, M. (2013). Deconstruction, reconstruction, co-construction: Career construction theory in a developing world context. *Indian Journal of Career and Livelihood Planning*, 2(1), 3-14.
- Watson, M. B., & Fouche, P. (2007). Transforming a past into a future: Counseling psychology in South Africa. *Applied Psychology: An International Review*, 56(1), 152- 164.
- Watson, M. B. & Stead, G. B. (2002). Career psychology in South Africa: Moral perspectives on present and future directions. *South African Journal of Psychology*, 32, 26-31.