



## Capítulo 11

# Límites y posibilidades en el uso de metáforas y tipologías en la Psicología Organizacional y del Trabajo

DOI: 10.25100/peu.858.cap11

 **Marcelo Ribeiro**  
Universidad de São Paulo  
marcelopsi@usp.br

 **Wilner Riascos Sánchez**  
Universidad San Buenaventura  
wilner.riascos@gmail.com

### Resumen

La propuesta de sistematización de fenómenos psicosociales, como la construcción de la carrera, en tipos o metáforas más generales posee sus límites, pues tiende a reducir la realidad a las categorías definidas. Sin embargo, si el objetivo no es ajustar la realidad, sino realizar un retrato de ella con fines analíticos y exploratorios, se puede volver una estrategia interesante para la comprensión de aspectos del mundo del trabajo. A través de un análisis del uso de tipologías y metáforas en la psicología de las organizaciones y del trabajo, se buscará discutir sus potencialidades y límites para el estudio de fenómenos del trabajo. Para esto, se presentarán dos estudios de caso, buscando ilustrar el método con una investigación aplicada y debatirlo desde el punto de vista técnico y epistemológico.

### Introducción

El presente capítulo tiene como objetivo identificar y discutir las potencialidades y los límites del uso de tipologías y metáforas en la investigación en psicología organizacional y del trabajo (POT) a través del análisis de los estudios sobre carrera, constituido como uno de los constructos importantes en este campo de conocimiento.

En primera instancia, se presenta un breve recorrido histórico de la aparición en la psicología del método de clasificación de las personas en grandes grupos homogéneos a partir de criterios predefinidos, especialmente, el modelo de perfiles y el modelo de tipologías. En segundo lugar, se identifican y discuten estudios clásicos y contemporáneos sobre carrera, destacando las tipologías y los patrones de carrera en los estudios clásicos y tipologías,

patrones de carrera, metáforas, patrones narrativos y/o discursivos, clase de papeles y campos de carrera en los estudios contemporáneos. En el tercer lugar, se presentan y discuten las ventajas, desventajas y los posibles límites de estos recursos de análisis de la realidad. En cuarto lugar, se muestran dos estudios de caso (tipologías y metáforas de carrera) a partir de dos publicaciones de los últimos 12 años, con el objetivo de ilustrar el método con una investigación aplicada y discutirlo desde un punto de vista conceptual, en términos técnicos y epistemológicos. Por último, se discuten las ideas clave propuestas por el libro.

### **Emergencia del método de clasificación de las personas en grandes grupos homogéneos en la Psicología**

La psicología surgió como un proyecto de ciencia, responsable de explicar y manejar el comportamiento humano, siendo a la vez una ciencia básica y al mismo tiempo una ciencia aplicada, es decir, tratando de responder tanto cuestiones teóricas como problemas prácticos (Schultz y Schultz, 2005).

Un grupo significativo de investigadores se concentró en el estudio de las diferencias individuales de una forma científica y en el desarrollo de estrategias de diferenciación de las personas, así como la ordenación y clasificación de personas en grandes grupos homogéneos a partir de criterios previamente establecidos (Anastasi, 1982). El desarrollo de una forma de análisis orientada al estudio de las diferencias individuales se impulsa en función de coordenadas temporales, espaciales y de ideas sobre el sujeto, la ciencia y la sociedad. El deseo de utilizar mecanismos de evaluación que permitieran alcanzar un mayor grado de *cientificidad* a través de los métodos experimentales y del uso de herramientas que permitieran la comprensión de la realidad basados en resultados cuantificables, se mezclan en una forma de paradigma de ciencia donde el sujeto es susceptible de ser observado en elementos divisibles, ordenados y claramente definidos (p. e., las actitudes, las aptitudes y los rasgos). Con este panorama la psicometría se establece como campo de producción de conocimiento con

la intención de trabajar sobre los preceptos de lo que era considerado la *verdadera ciencia* (Anastasi, 1982). La sociedad, considerada como estable, con un cierto grado de continuidad en su desarrollo y con la idea de que los cambios en ella constituyen una variable a controlar (Burrell y Morgan, 1978), también compone uno de los ejes de desarrollo de este conocimiento.

El modelo de perfiles fue una estrategia inicial utilizada por la psicología con el objetivo de ordenar y clasificar a las personas en grandes grupos homogéneos. Este modelo se caracterizó, inicialmente, por la lógica de los rasgos, que implica la división de la vida humana en diferentes partes y el análisis de cómo estas se relacionan para generar las funciones humanas. Según Allport (1937), los rasgos son unidades comportamentales estables y homogéneas, que explicarían el comportamiento humano de forma objetiva por su estabilidad temporal, presencia transcultural y capacidad predictiva. La persona, por lo tanto, es vista desde su complejidad, con un conjunto de elementos nucleares (rasgos), que se combinan y obedecen a un orden que genera una causalidad lineal, que determina y dirige sus actos (Super y Bohn Jr., 1972).

Se puede argumentar que este modelo, es un sistema taxonómico basado en las similitudes entre los perfiles de individuos, que cumple con el objetivo de clasificar y organizar a las personas en grandes grupos, funcionando como referencia prescriptiva. Por su capacidad de ordenamiento y categorización, este modelo es muy utilizado en la POT aun en la actualidad.

Una segunda estrategia utilizada por la psicología para ordenar y clasificar personas en grandes grupos homogéneos fue el modelo de tipos o modelo tipológico. Los tipos son clases separadas que se excluyen mutuamente, lo que representa tipos puros, lo que permite romper con la singularidad de los acontecimientos, formulando leyes capaces de explicar lo social y ser instrumentos de explicación y generalización. La lógica de los tipos fue influenciada por la lógica de los *tipos ideales* de Weber (1999), que concibe la realidad como algo que se puede simplificar y generalizar a partir de características definidas previamente. Son tipos *ideales*, puesto que su finalidad no es la de reproducir la realidad tal como es.

El modelo tipológico o las tipologías en el caso que nos concierne, operan a través de una clasificación en tipos psicológicos de la humanidad como un todo. Estos tipos son descripciones de la forma como las personas se relacionan con el mundo (preferencia personal), adecuándolas en categorías previamente estipuladas a través de investigación y buscando identificar las estructuraciones centrales de la vida humana y la distribución de las personas en ellas, reduciendo la variedad de formas individuales a un pequeño número de grupos reunidos en torno del tipo representativo.

Pueden ser divididas en tipologías formales, en los que los tipos estables se definen basándose en algunos rasgos psicológicos, por ejemplo, la tipología ocupacional de Holland (1973), o las tipologías dinámicas, en las que los tipos están relacionados con los cambios y las etapas de desarrollo de las personas, por ejemplo, los patrones de carrera de Super (1954). Estas tipologías se presentarán a continuación.

### Los estudios de carrera

El concepto de carrera es una construcción teórica abstracta que tiene como objetivo ayudar en la comprensión de las trayectorias de trabajo de las personas a partir de dos grandes áreas de la psicología: la POT y la psicología vocacional (o psicología de las carreras). De acuerdo con Ribeiro (2009), la POT hace parte de las ciencias de la gestión y se “centra en el análisis e intervención de la gestión de los procesos organizativos en su conjunto” (p. 119), y la psicología vocacional, parte de las ciencias del trabajo y se “centra en el análisis y la intervención del trabajo y de las relaciones individuo-procesos organizativos del trabajo construidas continuamente” (p. 120). Entre las diversas formas de comprensión del constructo, podemos destacar los intentos de sistematizar este fenómeno psicosocial en grandes grupos a partir de criterios específicos predefinidos.

#### Los estudios clásicos de carrera

Los estudios clásicos propusieron clasificar las carreras en tipologías y patrones de carrera, entre los que podemos destacar, la tipología ocupacional de Holland (1973), y los patrones de carrera de Driver (1979), Form y Miller (1949) y Super (1957).

El modelo tipológico buscó describir estructuras genéricas de carrera, clasificándolas en tipos específicos (Ribeiro, 2009). Para John Holland:

Los individuos de personalidades similares crean ambientes físicos e interpersonales característicos, que pueden ser categorizados a través de una tipología. De esta forma, además de los tipos de personalidad, el autor propone una tipología del ambiente, comprendiendo que cada tipo de ambiente tiene un modo particular de resolver sus cuestiones tanto en el ámbito de las relaciones sociales, presentando estilos característicos de interacción interpersonal, como en el de las estrategias específicas de resolución de problemas. (Ribeiro y Uvaldo, 2011, p. 101)

En términos generales, Holland (1973) postula el modelo RIASEC que propone la existencia de seis tipos de personalidad, basados en los intereses de las personas y de ambientes ocupacionales [realista (R), investigativo (I), artístico (A), social (S), emprendedor (E) y convencional (C)], que actúan como el motor de la escogencia ocupacional y el desarrollo de carrera.

Form y Miller (1949) “acuñaron el término ‘patrón de carrera ocupacional’ para indicar la secuencia y la duración de las posiciones de trabajo ocupados por un individuo” (Savickas, 2002, p. 382). Super (1954) llevó a cabo un estudio longitudinal llamado *career pattern study (CPS)* o estudio de patrón de carreras (por su traducción al español), en el que analizó “la secuencia de acontecimientos y el desarrollo de características con el fin de revisar los temas recurrentes y las tendencias subyacentes” (p. 13), definiendo este patrón como “el número, la duración y la secuencia de empleos en el historial de trabajos de los individuos” (Savickas, 2001, p. 54). A su vez, Driver (1979) definió el patrón de carrera como una estructura cognitiva o conceptual duradera subyacente al pensamiento individual sobre su propia carrera.

Form y Miller (1949) identificaron seis patrones de carrera ocupacional, a saber: carreras estables, convencionales, inestables, de único intento, desestabilizadas y carreras de varios intentos. Los dos primeros se definen como patrones seguros y los demás fueron clasificadas como patrones inseguros. Super (1957) identificó cuatro patrones de carrera: estable, convencional, inestable y múltiple

ensayo. Driver (1979) clasificó las carreras en cuatro patrones: lineal, tradicional, transitorio y espiral. En la época en que escriben estos autores, debido a un mercado de trabajo más estable que variaba poco con el paso del tiempo, generando contextos más uniformes, los patrones de carrera identificados por ellos son muy semejantes y podemos sintetizarlos en: (a) *patrón estable o lineal*, entendida como una carrera única y lineal a lo largo de la vida; (b) *patrón convencional o tradicional* donde la carrera es única y lineal a lo largo de la vida y vinculada a una determinada profesión; (c) *patrón inestable o transitorio*, caracterizada por cambios constantes de carrera sin estabilización y (d) *patrón de múltiples intentos o espiral*, en donde hay cambios constantes de carrera con períodos cortos de estabilización. El supuesto es que estos patrones de carrera representaban las posibles rutas que una persona podría seguir en el desarrollo de sus trayectorias de trabajo.

#### *Los estudios contemporáneos de carrera*

Cambios significativos del mercado de trabajo resultaron en contextos más flexibles, heterogéneos y complejos, principalmente desde los años noventa, contribuyendo a la idea de que las carreras estarían más individualizadas. Estas ideas son claras en las propuestas de Arthur y Rousseau (1996), Briscoe y Finkelstein (2009), Hall (1996) e Ibarra y Barbulescu (2010), sintetizadas en los modelos de carreras proteanas y carreras sin fronteras<sup>1</sup>. A pesar de estos cambios, la lógica de clasificaciones generales de las carreras continúa siendo usada como marco explicativo importante para el estudio de las carreras, tornándose en los últimos años más diversa y amplia. Haciendo una breve revisión de la literatura en bases de datos como *Web of Science*, *Scopus*, *SciELO* y *Redalyc* se identificaron 50 propuestas de clasificaciones de las carreras en artículos publicados desde 1990. Actualmente tenemos propuestas de clasificaciones generales de carreras basadas en la lógica tradicional de:

- *Tipologías (o tipos) de carrera* (Chanlat, 1995; Ensher et al., 2017; Forrier et al., 2005; Geels y Schot, 2007; Geels et al., 2016; Gerber, Wittekind, Grote, y Staffebach, 2009; Grote y Raeder, 2009; Kovalenko y Mortelmans, 2014; Laud y Johnson, 2012; Omair, 2010; Rodrigues et al., 2013; Wanberg y Muchinsky, 1992).
- *Patrones de carrera* (Biemann et al., 2011; Biemann et al., 2012; Bohdziewicz, 2010; Bosley et al., 2009; Burns, 2015; Canary y Canary, 2007; Chudzikowski, 2012; Clarke, 2009; Dutra, 2001; Dwyer et al., 1998; Gerber, Wittekind, Grote, Conway y Guest, 2009; Gubler et al., 2017; Huang y Sverke, 2007; Joseph et al., 2012; Kanter, 1997; Kattenbach et al., 2014; Kinnunen et al., 2005; Lyons et al., 2015; O'Neil et al., 2008; Reitzle et al., 2009; Simosi et al., 2015; Sullivan y Baruch, 2009; Vinkenburgh y Weber, 2012; Zikic et al., 2010).

Estas propuestas fueron complementadas posteriormente por el aporte de otros autores, definiendo otras clasificaciones como: *perfil de carrera* (Faria et al., 2014; Fournier et al., 2009; Gati et al., 2010; Kuron et al., 2016), *metáforas de carrera* (Creed y McIlveen, 2018; Inkson, 2004, 2006, 2007; Smith-Ruig, 2008), *patrones narrativos y/o discursivos de carrera* (Lee et al., 2011; Ribeiro, 2014, 2015), *clase de papeles de carrera* (Hoekstra, 2011), y *campos de carrera* (Lellatchitch et al., 2003).

Las definiciones principales que usan las tipologías y los perfiles usados en la época contemporánea son muy similares a las definiciones tradicionales, mientras que las demás definiciones son propuestas nuevas o actualizaciones de propuestas clásicas, como los denominados patrones de carrera. Como mencionan Arnold y Cohen (2008), "los patrones de carrera son interpretados normalmente como movimientos observables de forma objetiva, evidenciados en las jerarquías organizacionales u ocupacionales" (p. 2), o sea, estaban orientados en dimensiones objetivas como la duración, la secuencia y número de puestos de trabajo que una persona tenía a lo largo de su trayectoria de trabajo.

Driver (1979) fue uno de los primeros en introducir dimensiones más subjetivas en los análisis de los patrones de carrera al definirlos como una

<sup>1</sup> *Carreras proteanas*, son gestionadas por la propia persona a través del compromiso organizacional tradicional (o llamado de corto plazo), fundado en el autodireccionamiento en busca de éxito psicológico en el trabajo (Hall, 1996). *Las carreras sin fronteras* son construidas más allá de los límites organizacionales y se fortalecen a través del *networking* y de proyectos (Arthur y Rousseau, 1996).

estructura cognitiva o conceptual duradera que subyace al pensamiento de cada persona sobre su carrera.

Vinkenburg y Weber (2012) plantearon que esta concepción ha sido muy usada en los estudios de carrera, como se mostró en la breve revisión de la literatura presentada anteriormente. Estos autores mencionan que, aunque no haya consenso sobre la definición de patrones de carrera, todas sus definiciones posibles reconocen que serían secuencias de experiencias de carrera en un sentido dinámico (Higgins y Dillon, 2007) o "*clusters* de secuencias semejantes de experiencias de trabajo de los individuos a lo largo del tiempo" (Vinkenburg y Weber, 2012, p. 594).

Sintetizando, Huang y Sverke (2007) organizan las tres principales formas de describir patrones de carrera que aparecen de forma más predominante en la literatura. En primer lugar, los patrones de carrera basados en la ordenación del desarrollo de carrera (ordenada versus desordenada). En segundo lugar, el movimiento de ascensión, basados en la dirección de la carrera (vertical versus horizontal). Por último, la diada estabilidad-cambio de carrera. De igual forma, Kinnunen *et al.* (2005) plantean la existencia de tres categorías predefinidas en la mayoría de los patrones de carrera propuestos, a saber: estable, inestable y cambiante.

El concepto contemporáneo de metáforas de carrera puede ser definido, de acuerdo con Inkson (2002) como "la sustitución de un concepto por otro... más concreto y distintivo que implica nuevas connotaciones", siendo "indiscutiblemente, no solo un uso ilustrativo del lenguaje, sino que también es una forma de apreciar y comprender la realidad" (p. 15). Las propuestas contemporáneas de carrera de Proteo, carrera sin fronteras, caleidoscopio de carrera y carrera portafolio, son ejemplos del uso de metáforas de carrera para explicar las trayectorias de trabajo de las personas actualmente (Ribeiro, 2014).

De acuerdo con Bardon *et al.* (2014), "las narrativas tienen un poder ontológico porque constituyen formas específicas de ordenación, a través de las cuales las personas atribuyen sentido a sí mismos y a otros" (p. 13). De esta forma, los patrones narrativos y/o discursivos de carrera, "ofrecen 'espacios epistemológicos' (Polkinghorne, 1995) para las personas, al privilegiar determinadas versiones de

la realidad y promover modos particulares de ser y de actuar" (p. 3). Ribeiro (2014, 2015) define los patrones narrativos y/o discursivos de carrera como el discurso social central sobre el proceso de construcción de carrera que emerge de las narrativas personales de cada trabajador.

Las definiciones de clase de papeles de carrera (Hoekstra, 2006, 2011) y de campos de carrera (Iellatchitch *et al.*, 2003) son concepciones aisladas. Para describirlas, veamos algunas de ellas. Hoekstra (2011) define las clases de papeles de carrera como el "conjunto coherente y duradero de características de los efectos percibidos (...) en la manera típica como es realizado el trabajo" (p. 164-165), siendo "productos interactivos de procesos individuales y ambientales" (p. 159). Este autor propone de esta manera, una taxonomía de papeles de carrera con la intención de describir el contenido de las posiciones de carrera. Iellatchitch *et al.* (2003) definen campos de carrera como:

El contexto social en el cual los miembros individuales de la fuerza de trabajo, que están equipados con un portafolio específico de capitales relevantes al campo, intentan mantener o mejorar su lugar en la red de posiciones relacionadas con el trabajo a través de un conjunto estandarizado de prácticas que son permitidas y limitadas por las reglas del campo y, al mismo tiempo, contribuyen para la formación de esas reglas. (p. 732)

A partir de la presentación de los estudios mencionados, se puede percibir que el método de clasificación de las personas en grandes grupos homogéneos aun es parte de la lógica de comprensión del mundo en la contemporaneidad, aunque presenta variaciones en relación con los modelos clásicos en función del aumento de la complejidad del mercado de trabajo. Al analizar las diferentes propuestas de comprensión de la carrera y su uso actualmente, cabe preguntarse, ¿es adecuada esta lógica como método para la explicación de fenómenos psicosociales, como es el caso de la carrera?

La siguiente sección intentará discutir las ventajas y las desventajas de este método, así como sus límites y potencialidades, analizando las propuestas de las tipologías, patrones de carrera y metáforas. Antes de iniciar ese apartado, es importante definir claramente los dos recursos metodológicos que

serán analizados (tipología y metáfora), mostrando sus semejanzas y diferencias. Las tipologías pueden ser definidas como la sistematización de la experiencia humana en estructuras universales y homogéneas con el interés de formular leyes generales con capacidad explicativa de la realidad, por otro lado, las metáforas son un recurso del lenguaje que sirven para describir la realidad por medio de analogías organizadas, con el objetivo de explicar la experiencia humana. Ambos recursos metodológicos intentan explicar esta experiencia agrupándola en estructuras universales y homogéneas, pero se diferencian en el método utilizado para alcanzar ese objetivo. Las tipologías describen la realidad a partir del propio fenómeno, mientras que las metáforas crean analogías simbólicas para describir el mismo fenómeno. Por ejemplo, una construcción de carrera determinada por el cambio constante podrá ser definida como de tipo *flexible* por el recurso metodológico de las tipologías y *proteanas* desde el recurso de las metáforas.

## Cuestiones de método

### Las tipologías y patrones de carrera como recursos metodológicos

A continuación, se analizan las tipologías y los patrones de carrera de manera conjunta, pues ambos métodos buscan el mismo objetivo de sistematización de un determinado fenómeno psicosocial (el de las carreras) en grandes grupos homogéneos. Sin embargo, una diferencia es que la organización por tipos busca proponer estructuras y los patrones de carrera intentan describir y analizar trayectorias, siendo el primero estructural y el segundo, de carácter dinámico. A modo de discusión, las tipologías y los patrones de carrera como recursos metodológicos, presentan potencialidades y limitaciones similares, por esa razón serán analizados de forma conjunta.

Retomando la concepción de tipo, son recursos metodológicos que tienen como objetivo desarrollar estructuraciones centrales y homogéneas de la vida humana y distribuir las personas en estas estructuraciones, formulando leyes generales capaces de explicar lo social. Las tipologías son, por lo tanto, herramientas teóricas de explicación y

generalización. Para Layder (1998) las tipologías como recursos metodológicos son:

Un proceso de influencia mutua entre las ideas, los conceptos teóricos y la recolección de datos de manera continua. De esa forma, la construcción de la tipología es otra vertiente de un abordaje multiestratégica que puede alimentar la elaboración y el desarrollo de teorías en un sentido acumulativo. Ella alienta de forma activa la interacción dialéctica entre la teorización "emergente" basada en el descubrimiento (recolección) de datos e informaciones y el uso de materiales teóricos existentes derivados de diferentes fuentes. (p. 77)

### Ventajas del uso de tipologías

Holland (1996) señala que los aspectos centrales de los tipos son la estabilidad, la posibilidad de cambio y la congruencia. Por estas características, una ventaja importante en el uso de las tipologías sería la "capacidad de organizar grandes cantidades de informaciones sobre personas y ambientes de manera económica y accesible" (p. 404).

Burns (2015) concuerda con esta afirmación de Holland (1996) manifestando que las tipologías proporcionan "una valiosa herramienta para organizar y condensar los datos en unidades comprensibles" (p. 937). Este autor también plantea otras ventajas de las tipologías, entre las cuales se encuentran (1) trabajar a partir de datos en sí, (2) ofrecer consistencia metodológica para trabajar con la variabilidad existente en las evidencias, (3) forzar al investigador a interrogarse sobre los datos, el contexto en el que ellos fueron recolectados y los fenómenos sociales a los cuales están relacionados, y, (4) la construcción de tipologías exige del investigador un compromiso con conexiones teóricas más amplias y genéricas, no solamente en la correspondencia puntual entre conceptos y datos, lo que debe generar sistematizaciones más complejas de la realidad.

En general, el desarrollo de tipologías puede clarificar el pensamiento, sugerir líneas de explicación y orientar la imaginación teórica... un punto de partida para y de la teoría general... Muchas veces estas ventajas teóricas de la construcción de tipología pasan desapercibidas por aquellos que las ven como una estrategia autosuficiente, carente de conexión potencial con una teoría formal o general. (Layder, 1998, p. 74)

En los estudios de carrera, las tipologías constituyen herramientas importantes de sistematización de la realidad compleja en unidades más generales, ayudando en el tratamiento de informaciones que provienen de la complejidad del mundo del trabajo actual y evitando el discurso de que las carreras contemporáneas serían individuales, lo que rompería con cualquier lógica de estructuración social. De igual forma, podemos pensar la potencialidad de la lógica de los patrones de carrera ya que estos organizan los movimientos de las personas a lo largo de sus vidas de trabajo.

#### *Límites del uso de las tipologías*

En general, hay más críticos que partidarios del uso de tipologías como recursos metodológicos, y las principales críticas se pueden resumir en que ellas tienen problemas de simplificación de la realidad, de descontextualización, se centran en la estabilidad y, por lo tanto, presentan dificultad para analizar los cambios, además de generar explicaciones reduccionistas de carácter solamente pragmático y no de conceptualización teórica.

Anastasi (1977) critica el modelo clásico de perfil, que, al parecer, no ha sido superado por las tipologías. En este modelo se plantea que “los rasgos no son instancias internas subyacentes, ni factores causales, solamente categorías descriptivas” (p. 177), por lo tanto, no son explicativas del comportamiento. Ribeiro (2009) concuerda con esta afirmación al plantear que existe un alcance limitado de las tipologías para explicar el mundo complejo de la actualidad, aunque reconoce que estas herramientas tienen un valor pragmático necesario para el desarrollo de los procesos organizativos del trabajo, sin embargo, con poco valor agregado para la construcción teórica, principalmente, para el tema de carrera.

Burns (2015) señala que las tipologías no estarían, a nivel de la teoría, respondiendo a los procesos socioeconómicos más amplios, lo que daría como resultado, clasificaciones descontextualizadas y poco representativas de la realidad. Este autor también plantea que las tipologías funcionarían como simplificación de la realidad compleja, aun cuando, desde su perspectiva sea un paso metodológico necesario para la comprensión de realidades complejas, sin embargo, se quedan en este punto,

presentando la realidad reducida por el método, como la propia realidad. Destaca que la mayoría de las tipologías se componen de una sola variable, lo que las hace científicamente frágiles al disminuir su poder explicativo, y que lo ideal en este caso, sería el cruce de al menos dos variables con atributos nominales. “Cuando la tipología se usa como variable independiente, probablemente no habrá problema... Sin embargo, es muy difícil analizar una tipología como variable dependiente” (Babbie, 2010, p. 182). Para Geels *et al.* (2016), las tipologías “dan atención explícita limitada a la agencia y a las instituciones” (p. 896), centrándose en las características más estables y permanentes de personas, relegando a un segundo plano su contextualización y explicación de la forma como ellas pueden transformarse.

Layder (1998) presenta una reflexión sobre otros problemas en que es comúnmente usada la tipología. Entre los aspectos que destaca, incluye las elecciones arbitrarias de dimensiones o variables, tipos construidos sin referencia a alguna base teórica, y la demanda de tipos puros y exclusivos, que tienden a generar reduccionismos en lugar de posibilidades interpretativas y explicativas.

Por lo tanto, las tipologías y los patrones de carrera se basan en una perspectiva individualista de las carreras que hace hincapié en la estructura de la persona sobre la agencia y el contexto, focalizando, además, en la estabilidad e inmovilidad. Esto parece indicar un límite, porque tendrían poder explicativo de analizar contextos más estables, pero presentan dificultades para entender los contextos más complejos y plurales.

#### *Recomendaciones para el uso de las tipologías como recurso metodológico.*

Burns (2015) ofrece una visión general de las recomendaciones y precauciones que deben tomarse en cuenta para el uso de tipologías como recurso metodológico. En primer lugar, siempre se deben respetar los límites de las tipologías y no plantear objetivos más amplios de los que en realidad se pueden alcanzar. En segundo lugar, “hay que reconocer que el valor teórico puede perderse si las tipologías fueran principalmente estrategias basadas en datos” (Burns, 2015, p. 940), lo que refuerza la necesidad de asociar teoría y datos para la construcción. En tercer lugar, reconocer los límites de la

generalización a partir de las tipologías construidas. En cuarto lugar, tener en cuenta el contexto y los cambios como dimensiones analíticas clave (Layder, 1998). Y, en quinto lugar, tratar de construir tipologías más hermenéuticas en vez de categorías para ampliar su poder explicativo y "para evitar el grado de concretización que las tipologías tienen para situaciones para las que no son totalmente apropiadas" (Burns, 2015, p. 947). La lógica de patrones de carrera debe atenerse a las recomendaciones dirigidas a las tipologías para replantearse los presupuestos y métodos.

### Las metáforas como recursos metodológicos

Las metáforas son un recurso teórico y metodológico recientemente usada en el campo de la POT, que tienen como relevante la obra de Gareth Morgan titulada *Imágenes de la organización* (1986), en la que se utiliza el uso de metáforas para poder comprender las diversas concepciones de procesos organizativos existentes. Según Morgan (1980) el uso de la metáfora es un mecanismo creativo que produce su efecto a través del intercambio de imágenes. Se fundamenta en que un elemento A es, o puede parecerse a B, y por medio de un proceso de comparación, la sustitución y la interacción entre las imágenes de A y B, es posible generar nuevos significados. La metáfora tiene una influencia muy grande en los estudios contemporáneos de carrera, ganando fuerza y definiendo las principales concepciones que guían su estudio, siendo un claro ejemplo las propuestas de carrera proteana y la de carrera sin fronteras (Inkson, 2006; Ribeiro, 2014), además del trabajo de Inkson (2004, 2007) sobre metáforas de carrera, inspirado en Morgan (1986).

Carvalho *et al.* (2015), plantean que la metáfora se origina en la palabra griega *methaporá* que es una articulación de los vocablos *metha* (sobre) y *pherem* (transporte). Estos autores mencionan además que Aristóteles fue uno de los pioneros del uso de la lógica de la metáfora, definida esta como la transposición del nombre de una cosa a otra, o de los sentidos de una cosa a otra por analogía. Inkson (2002), define la palabra metáfora como la "sustitución de un concepto por otro... más concreto y sobresaliente, que trae nuevas connotaciones" y permitiría describir y comprender un determinado fenómeno o realidad. Ricoeur (1975/1997) concibe la

metáfora como proceso retórico a través del cual se reescribe la realidad, permitiendo que lo desconocido llegue a ser conocido por medio de analogías y permitiendo una relectura del mundo. Y Marcuschi (2000) señala que las metáforas están relacionadas con el mundo cultural y simbólico de un determinado contexto. Para Morgan (1983), las metáforas son "una forma estructural básica de experiencia a través de la cual los seres humanos se comprometen, organizan y comprenden su mundo" (p. 601). La metáfora puede ser un recurso metodológico para comprender la realidad y, de acuerdo con Morgan (1986), un análisis basado en la metáfora implica formas de dilucidar, aprehender, interpretar y explicar fenómenos de la realidad.

#### *Potencialidades del uso de las metáforas.*

Para Inkson (2002), la metáfora, ayuda a la construcción de nuevas percepciones de los fenómenos o a su reconstrucción, puede generar nuevas realidades y significados, fomentando y facilitando la experimentación y la investigación. Permiten analizar diferentes aspectos de la realidad, representadas o reconstruidas por la metáfora, pues "cada metáfora contiene un aspecto clave del grupo estudiado" (p. 17). Morgan (1986) dice que "la metáfora moldea y organiza significados compartidos a través del pensamiento, del lenguaje y la acción" (p. 28) y "comunica experiencias no compartidas típicamente involucrando un proceso de mapeo de lo más concreto a lo más abstracto" (p. 27). Retomando a Fairclough (2008), Carvalho *et al.* (2015) señalan que las metáforas son "decisiones intencionales que producen efectos en la realidad" (p. 221) con poder para estructurar formas de pensar y actuar y, en última instancia, ser naturalizadas y convertirse en prácticas discursivas en un determinado contexto psicosocial.

En un momento social e histórico de pluralidad y complejidad, las metáforas se constituyen en un recurso importante para la descripción y comprensión de los fenómenos psicosociales, como es el caso de las carreras.

#### *Límites del uso de las metáforas*

Inkson (2002) presenta tres preguntas centrales sobre el uso de las metáforas como recursos metodológicos: (a) ¿Tienen el poder de representar



estereotipos sociales? (b) ¿Limitan el pensamiento a través de las imágenes que crean? y (c) ¿Permiten construir nuevas comprensiones sobre la realidad? Ortony (1993) apunta que la metáfora sería más una retórica que un discurso científico y serviría para disimular, ocultar la realidad o inducir al error interpretativo. En este sentido, habría un riesgo en el uso de metáforas, principalmente de tipo ideológico, ya que puede ser usada como herramienta de expresión de la realidad. Un ejemplo de esto es evidente en el campo de estudio de la carrera, en el que la carrera proteana y la carrera sin fronteras prácticamente se convirtieron en las únicas concepciones de carrera existentes, a pesar de que varios estudios señalan el predominio de las tradicionales carreras organizacionales en el mundo del trabajo (Biemann *et al.*, 2012; Clarke, 2013; Kovalenko y Mortelmans, 2014; Ribeiro, 2015).

Doving (1996) describe los principales errores engendrados por una metáfora, a saber: (a) errores al plantear significados irrelevantes, forzados en la realidad representada o reconstruida por la metáfora; (b) errores de omisión —cuando una metáfora deja por fuera aspectos importantes de la realidad representada o reconstruida por ella—; (c) errores de falta de adecuación —cuando la metáfora es producida por medio de una relación inapropiada—; y (d) error de redundancia —cuando la metáfora no añade nada a la realidad representada o reconstruida por ella—. Morgan (1986) manifiesta que hay una ambigüedad metodológica inherente en el uso de las metáforas, ya que, al mismo tiempo que las “metáforas crean *insights*... también distorsionan, tienen puntos fuertes, pero también tienen limitaciones, [porque] al crear modos de ver, crean modos de no ver” (p. 348).

#### *Recomendaciones para el uso de metáforas como recurso metodológico*

Cornelissen *et al.* (2008) hacen una síntesis de recomendaciones y precauciones que deben tomarse en cuenta para el uso de metáforas como un recurso metodológico. Ellos proponen a los investigadores que:

- (a) hagan elecciones metodológicas que permitan mayor aproximación y aprehensión del lenguaje presente en la realidad estudiada; (b)

hagan uso del proceso de validación cualitativa, para verificar, en la óptica del enunciador, la coherencia y la veracidad de las interpretaciones de las metáforas; (c) corrijan las imprecisiones conceptuales, las interpretaciones y las generalizaciones distorsionadas; y (d) faciliten la realización de evaluaciones de los procesos de identificación, categorización e interpretación de metáforas. (Carvalho *et al.*, 2015, p. 226)

Teniendo en cuenta estos aspectos, la metáfora debe ser construida con precisión y de forma transparente para tener validez científica y legitimidad entre la comunidad académica (Inkson, 2004, 2007).

Veamos ahora cómo estos recursos metodológicos se están poniendo en práctica con el fin de evaluar sus límites y potencialidades a partir del ejemplo de dos estudios de caso extraídos de dos publicaciones de los últimos 12 años. Un estudio de caso de una tipología de movilidad de carrera (Kovalenko y Mortelmans, 2014) y un estudio de caso que hace uso de tipos de metáforas de carrera (Smith-Ruig, 2008) que muestran potencial como recurso metodológico. Los estudios tenían como puntos en común, ser conducidos en países desarrollados —Bélgica y Australia, respectivamente—, presentar una muestra relevante y equilibrada entre hombres y mujeres, además de estar formada por personas mayores de 40 años. Ambos casos permiten ilustrar el método con una investigación aplicada y discutirlo en términos técnicos y epistemológicos.

### **Ejemplificación del método en función del objeto**

Los estudios de casos han realizado un análisis de los métodos de clasificación de personas en grandes grupos homogéneos a partir de criterios predefinidos basados en seis criterios definidos por la revisión de la literatura previamente presentada, para analizar su potencial como un recurso metodológico. Los criterios son: (1) construcción basada en una sola variable; (2) mayor foco en la estabilidad y dificultad de ocuparse de los cambios; (3) falta de referencia a una base teórica; (4) más descriptiva que explicativa (más categorial que hermenéutica); (5) descontextualización y (6) capacidad de generalización. Como forma de operacionalizar el análisis de los estudios de casos, se elaboraron

seis preguntas basadas en los criterios descritos que fueron respondidas para cada estudio de caso presentado. Las preguntas por responder fueron: (1) ¿La propuesta de sistematización fue construida a partir de más de una variable? (2) ¿Se centran en la estabilidad, y presentan dificultad de ocuparse de los cambios? (3) ¿Utilizan alguna teoría como base para la sistematización propuesta? (4) ¿Tiene poder explicativo? (5) ¿Crean o describen la realidad? y (6) ¿Se puede generalizar?

### Estudio de Caso I-Tipos

Elegimos la propuesta de Kovalenko y Mortelmans (2014) para el análisis, ya que se trata de un estudio contemporáneo, con una muestra significativa (2 934 personas) y proporciona teoría de base. Los autores proponen la construcción de una tipología de las pautas de movilidad de carrera, correlacionándola con el éxito de carrera tanto subjetivo como objetivo y tratan de verificar la capacidad de dos modelos teóricos (teoría de la segmentación del mercado de trabajo y la nueva teoría de carrera) para explicar los tipos de movilidad de carrera construidos. Básicamente, las teorías utilizadas difieren en el modo en que analizan las consecuencias de la movilidad de carrera. Mientras que, en la teoría de segmentación del mercado de trabajo, la movilidad de carrera se asocia con la inestabilidad y es productora de consecuencias objetivas y subjetivas menos favorables; en la nueva teoría de carrera, la movilidad es vista de modo positivo, pues sería condición central para la construcción de la carrera en un mundo flexible.

La investigación realizada se basa en la distinción entre cuatro estados de carrera (el empleo, la inactividad, el desempleo y la jubilación), y la "movilidad de carrera se define como el conjunto de transiciones entre los cuatro estados de carrera descritos anteriormente" (Kovalenko y Mortelmans, 2014, p. 242). Las dos variables principales fueron: motivos objetivos de transición y el éxito subjetivo de carrera, divididos en dos factores (satisfacción con la carrera y decepción de carrera). La investigación utilizó un método cuantitativo (un modelo de regresión múltiple y el *optimal matching analysis* [OMA]) y sobre la base de la distinción entre los cuatro estados de carrera descritos, sistematizó seis tipos de movilidad de carrera, a saber:

- *Tradicional* (66,5 % de la muestra, siendo el 90,2 % hombres y 44,2 % mujeres). "Se caracteriza por un período prolongado de vínculo a una única organización, que continúa hasta la jubilación" (Kovalenko y Mortelmans, 2014, p. 243) y en el que pueden ocurrir algunas mínimas transiciones de carrera.
- *Transicional* (7,4 % de la muestra, siendo el 5 % hombres y 9,6 % mujeres). "Se caracteriza por un número mucho mayor número de transiciones que se producen no sólo en el comienzo de la carrera, sino a lo largo de su curso" (Kovalenko y Mortelmans, 2014, p. 244).
- *Inactivo* (28,2 % de la muestra, siendo el 28,2 % mujeres). "Caracterizado por un corto período de empleo en el comienzo y una posterior transición a la inactividad, que se mantiene hasta la jubilación" (Kovalenko y Mortelmans, 2014, p. 244).
- *Mixta* (12,5 % de la muestra, siendo 12,5 % mujeres). "Combina la actividad en el mercado de trabajo con la inactividad en proporciones aproximadamente iguales" (Kovalenko y Mortelmans, 2014, p. 244.).
- *Desempleado* (5,4 % de la muestra, siendo 5,4 % de mujeres). "Contiene largos períodos de desempleo, a veces combinados con trabajos esporádicos de corta duración" (Kovalenko y Mortelmans, 2014, p. 244.).
- *Intermitente* (4,8 % de la muestra, siendo 4,8 % de hombres). Implica una carrera interrumpida por períodos de inactividad y desempleo.

En comparación con la sistematización de los modelos de patrones de carrera propuestos anteriormente, a partir de estudios más clásicos llevados a cabo entre 1950 y 1980, nos encontramos con una similitud grande con el estudio de Kovalenko y Mortelmans (2014). Los patrones estables o lineales y los patrones convencionales o tradicionales de las investigaciones clásicas, son similares al tipo tradicional propuesto por Kovalenko y Mortelmans (2014), definidos por una carrera única y lineal a lo largo de la vida, con una diferencia, que es la posibilidad de algunas pocas transiciones de carrera en el estudio actual, probablemente debido a las diferentes configuraciones del mundo del trabajo distintas

para cada momento histórico, siendo la situación actual menos estable y potencialmente generadora de cambios. El patrón clásico de múltiples intentos o también denominada espiral, definida por cambios constantes de carrera con periodos cortos de estabilización, puede asociarse con el tipo transicional de movilidad de carrera propuesto por Kovalenko y Mortelmans (2014). La diferencia fundamental es que la tipología propuesta por Kovalenko y Mortelmans (2014) produjo cuatro tipos, centrados en el problema de periodos de tiempo de inactividad en el mundo del trabajo, que no se describen en los estudios clásicos, que mostraron un patrón inestable o transitorio, con cambio constante de carrera, que no figuraba en el estudio actual. Vamos a ver cómo la propuesta de Kovalenko y Mortelmans (2014) responde a las preguntas postuladas para analizar el potencial de las tipologías como un recurso metodológico.

- 1) ¿La propuesta de sistematización fue construida a partir de más de una variable? Sí. La tipología fue construida a partir de dos variables: motivos objetivos para la transición y el éxito subjetivo de carrera, dividido en dos factores (satisfacción con la carrera y decepción con la carrera). La tipología era considerada como una variable independiente según lo recomendado por Babbie (2010). Además, analiza las influencias de género y de etapas de la carrera, y discute cómo esta tipología se aplica en diferentes segmentos del mercado de trabajo.
- 2) ¿Se enfocan en la estabilidad y presentan dificultad para manejar los cambios? No. La tipología construida propone comprender los patrones de movilidad de carrera, verificando la forma común de cambio, o no, de la trayectoria de carrera de cada participante en la investigación.
- 3) ¿Utilizan alguna teoría como base para la sistematización propuesta? Sí. La investigación utilizó dos modelos teóricos (teoría de la segmentación del mercado de trabajo y la nueva teoría de carrera) para tratar de explicar los tipos de movilidad de carrera construidos y llegó a la conclusión de que solamente con la articulación de las dos teorías sería posible explicar la tipología construida.
- 4) ¿Tiene poder explicativo? Sí. La tipología propuesta y el análisis de las variables estudiadas (motivos objetivos para la transición y éxito subjetivo de carrera-satisfacción con la carrera y la decepción de carrera) permiten alcanzar su capacidad predictiva en términos de resultados de la carrera a lo largo del tiempo.
- 5) ¿Crean o describen la realidad? La tipología construida no crea ni describe la realidad, sino que propone una herramienta de análisis de la movilidad de carrera.
- 6) ¿Se puede generalizar? Kovalenko y Mortelmans (2014) destacan que la tipología propuesta, probablemente, pueda tener alguna forma de generalización en contextos de mercado de trabajo más regulados y con un Estado de bienestar social de países desarrollados, existiendo dificultad de aplicación en contextos diferentes a estos.

En resumen, teniendo como base las recomendaciones para el uso de las tipologías como recurso metodológico propuestas por Burns (2015), podemos decir que Kovalenko y Mortelmans (2014) llevaron a cabo estas recomendaciones y propusieron una tipología relevante. Los autores respetaron los límites de la investigación desarrollada, construyeron una tipología basada en la teoría y los datos asociados, reconocieron los límites de la generalización a partir de las tipologías construidas, se centraron en los cambios como dimensión central de análisis y pretendieron construir tipologías con poder explicativo.

### Estudio de caso II-metáforas

Elegimos la propuesta de Smith-Ruig (2008) para el análisis, también por ser un estudio contemporáneo, como el estudio de las tipologías analizados, con un grupo de participantes significativos, tratándose de una investigación cualitativa (59 personas) y presentando teoría de base. Los participantes eran profesionales de contabilidad, una profesión que suele propiciar trayectorias de carreras más lineales. El autor se propuso analizar las trayectorias de carrera narradas por los participantes, y sus conceptos sobre la carrera y el éxito profesional. También buscó determinar, principalmente, si las carreras construidas siguieron modelos lineales,

más tradicionales o modelos sin fronteras, más contemporáneos. Con este fin, se basó en la propuesta de metáforas de carrera de Inkson (2002) que hace uso de tres tipos de metáforas.

El *tipo 1* describe la *carrera como construcción* y "enfatisa el papel del individuo en la creación de su propia carrera y los procesos psicológicos y de comportamiento involucrados" (Inkson, 2004, p. 101). Sería una carrera más "individual, autoproyectada, idiosincrática, accidental, caótica, creativa" (Inkson, 2002, p. 28), y las características de las llamadas carreras proteanas y sin fronteras. El *tipo 2* concibe la *carrera como una herencia* que ha de dejarse a las generaciones futuras, es decir, "el camino creado por los primeros viajeros allana el camino para los que vienen detrás" (Inkson, 2002, p. 26). Y el *tipo 3* define la *carrera como un viaje* o movimiento entre posiciones (puestos de trabajo, empresas, profesiones) y a lo largo del tiempo, que se realiza generalmente en forma secuencial y previsible, con características de llamada carrera tradicional.

En resumen, la investigación intentó responder a la siguiente pregunta básica: "¿Cómo los hombres y mujeres participantes de la investigación entienden y conceptualizan sus carreras?" (Smith-Ruig, 2008, p. 22). La respuesta fue construida a través de un diseño cualitativo y la obtención de la información por medio de entrevistas semiestructuradas en las cuales los participantes eran estimulados a contar sus historias de carrera. Vamos a ver cómo la propuesta de Smith-Ruig (2008) responde a las preguntas postuladas para analizar el poder de las metáforas como un recurso metodológico.

- 1) ¿La propuesta de sistematización fue construida a partir de más de una variable? Sí. Las metáforas utilizadas fueron construidas a partir de las concepciones de carrera, de éxito profesional y variables tales como el equilibrio trabajo-familia, factores interpersonales, oportunidades de carrera y posibilidades de aprendizaje.
- 2) ¿Se enfocan en la estabilidad con dificultad para manejar los cambios? No. Las metáforas utilizadas se crearon para comprender las formas en que se construyeron las carreras de los participantes, las cuales, generalmente, fluctúan entre tipos de metáfora de carrera, entre modelos más tradicionales a modelos

sin fronteras, relativizando la necesidad de uniformidad de los procesos de construcción de las carreras contemporáneas.

- 3) ¿Utilizan alguna teoría como base para la sistematización propuesta? Sí. La investigación utilizó el modelo teórico de las metáforas de carrera de Inkson (2002, 2004), así como las propuestas conceptuales de la carrera tradicional (Schein, 1978; van Maanen, 1977) y de las carreras sin fronteras (Arthur y Rousseau, 1996).
- 4) ¿Tiene poder explicativo? Sí. Las metáforas utilizadas pudieron "ayudar a explicar e ilustrar las distintas opciones de carrera disponibles a los individuos" (Smith-Ruig, 2008, pp. 28-29) usando las variables enumeradas en la pregunta 1 construyeron buenas hipótesis sobre la forma en que los participantes construyeron sus carreras y los motivos que los llevaron a hacerlo de la manera en que la hicieron.
- 5) ¿Crean o describen la realidad? Las metáforas utilizadas no crean la realidad, sino que la describen con el fin de facilitar su comprensión, dando forma y organizando "significados compartidos a través del pensamiento, el lenguaje y la acción" (Morgan, 1986, p. 28).
- 6) ¿Pueden ser generalizables? Las metáforas utilizadas tienen potencial de generalización, pero necesitan ser examinadas en otros contextos.

En resumen, basados en las recomendaciones para el uso de metáforas como recurso metodológico propuesto por Cornelissen *et al.* (2008), se puede afirmar que Smith-Ruig (2008) buscó seguir esas recomendaciones y presentó una propuesta para el análisis de la realidad que resulta relevante. El autor utiliza una articulación de las metáforas de carrera propuestas por Inkson (2004) con el relato de los participantes, lo que permitió un mayor acercamiento y aprehensión del lenguaje presente en la realidad estudiada, la validación de las metáforas a través de estas narrativas construidas por la investigación, con lo que logró mayor valor científico de las metáforas de carrera como recurso metodológico.

Para complementar el análisis de la forma en que se pueden utilizar las tipologías y metáforas

como recursos metodológicos, presentaremos brevemente ejemplos de procesos de construcción de tipos y metáforas. En el caso de los estudios de carrera, los tipos, en general, son extraídos de los procesos centrales encontrados en la descripción de las trayectorias de trabajo de las personas. Por ejemplo, una trayectoria con características más lineales y con poco cambio es denominada como un tipo estable, como propusieron Driver (1979) y Super (1957) y, de forma reciente, Kovalenko y Mortelmans (2014) denominándola como de tipo tradicional. En el caso de las metáforas, igualmente están basadas en una característica central de las trayectorias de trabajo de las personas (la flexibilidad y la discontinuidad de las carreras contemporáneas), pero son propuesta teniendo como base la mitología (la carrera de Proteo de Hall, 1996) o en procesos análogos al proceso central descrito (carrera como construcción de Smith-Ruig, 2008).

### **Consideraciones, conclusiones y recomendaciones**

Las tipologías y metáforas son recursos metodológicos y analíticos disponibles para la comprensión de la(s) realidad(es) de los sujetos y la sociedad. Estos recursos corresponden a formas de pensar la sociedad, la producción de conocimiento, la ciencia y los sujetos, organizados en paradigmas de la ciencia (Kuhn, 2006).

La complejidad del mercado de trabajo, producto de la heterogeneidad en su estructuración y funcionamiento, implica también la necesidad de pensar la sociedad en esta perspectiva. Una forma de aproximación de esa complejidad puede ser a través de mecanismos que permitan acceder a los diversos componentes en que se estructura. La organización de estos componentes a través de las tipologías permite trabajar con una idea de realidades más organizada de lo que realmente se presentan. En el caso de las metáforas, constituyen un recurso del lenguaje para expresar a través de imágenes que consigan captar y transmitir esa complejidad.

Pensar las tipologías y las metáforas como herramientas (así como existen muchas otras) con el debido cuidado de no pensar que son expresión fiel

y copia exacta de la realidad que intentan explicar y sí una representación de ella, posibilita el desarrollo de conocimiento en el estudio de carreras, permitiendo el desarrollo de múltiples lecturas que facilitan acercarse a la heterogeneidad actual del mercado de trabajo.

Las anteriores consideraciones pueden plantear una paradoja: usar herramientas que intentan explicar configuraciones de carreras y que están pensadas en condiciones específicas de producción de relaciones de trabajo, y al mismo tiempo, no caer en la ilusión de la existencia de singularidades que no permiten pensar en la aplicación de esos recursos debido a las posibles variaciones locales.

La necesidad de contextualizar el conocimiento creado a partir del uso de esas herramientas contribuye a evitar la ilusión de universalidad en el funcionamiento de la sociedad. Continuar usando herramientas que puedan ser examinadas en diferentes contextos, contribuye a revelar su potencial para el análisis, la comprensión de las singularidades y de las condiciones comunes en la contemporaneidad.

El uso de tipologías y metáforas, como fue discutido y ejemplificado, es controvertido y limitado, porque tiende a reducir la realidad a determinados tipos o metáforas. Desde nuestro punto de vista, si el objetivo no es ajustar la realidad, sino retratarla con propósitos analíticos y exploratorios, el uso de tipologías y metáforas puede constituir una estrategia interesante para entender aspectos del mundo del trabajo y de los trabajadores, como es el caso de los estudios de carrera. Además, el recurso metodológico de la tipología o de las metáforas puede presentar un cuadro contextualizado que ayuda a ilustrar esquemáticamente la complejidad del mundo del trabajo actual, con el fin de explorarlo y analizarlo. A pesar de los límites inherentes, la breve revisión de los estudios de caso parece apuntar en esta dirección del uso potencial de tipologías o metáforas para la descripción, el análisis y la explicación de la realidad.

En conclusión, intentando responder a las preguntas clave propuestas por el presente libro, se puede decir que el uso de tipologías y metáforas es un instrumento importante para la descripción y la explicación de realidades complejas, como es el caso del mundo del trabajo y las organizaciones contemporáneas. La recomendación principal para

el uso de estos recursos metodológicos es no reducir la realidad a los tipos y metáforas construidas y siempre contrastarlos con otros que hayan sido construidos en otros estudios, cumpliendo la exigencia actual de la ciencia de un trabajo colectivo en red. La validación entre investigaciones es el camino privilegiado para poder otorgar legitimidad y validez intersubjetiva a los tipos y metáfora usados, así como poder explicativo de la realidad y la experiencia humana.

## Referencias

- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Holt, Rinehart and Winston.
- Anastasi, A. (1977). *Testes psicológicos* (2.ª ed.). EPU.
- Anastasi, A. (1982). Orígenes de la psicología diferencial. En *Psicología Diferencial*. Editorial Aguilar.
- Arnold, J. y Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial and organizational settings: a critical but appreciative analysis. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 23, 1-44.
- Arthur, M. B. y Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career-A new employment principle for a new organizational Era*. Oxford University Press.
- Babbie, E. (2010). *The practice of social research* (13.ª ed.). Wadsworth.
- Bardon, T., Josserand, E. y Villesèche, F. (2014). Beyond nostalgia: identity work in corporate alumni networks. *Human Relations*, 68(4), 583-606. doi: 10.1177/0018726714532967
- Biemann, T., Fasang, A. E. y Grunow, D. (2011). Do economic globalization and industry growth destabilize careers? an analysis of career complexity and career patterns over time. *Organization Studies*, 32(12), 1639-1663. doi: 10.1177/0170840611421246
- Biemann, T., Zacher, H. y Feldman, D. C. (2012). Career patterns: a twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 159-170. doi:10.1016/j.jvb.2012.06.003
- Bohdziewicz, P. (2010). Modern career models: from bureaucracy to entrepreneurship. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 3-4(74/75), 39-56.
- Bosley, S. L., Arnold, J. y Cohen, L. (2009). How other people shape our careers: a typology drawn from career narratives. *Human Relations*, 62(10), 1487-1520. doi: 10.1177/0018726709334492
- Briscoe, J. P. y Finkelstein, L. M. (2009). The new career and organizational commitment. *Career Development International*, 14(3), 242-260. doi: 10.1108/13620430910966424
- Burrell, G. y Morgan, G. (1978). *Sociological paradigms and organizational analysis: Elements of the sociology of corporate life*. Ashgate.
- Burns, E. (2015). Re-imagining career transition: what help from typologies? *Journal of Sociology*, 51(4), 933-949. doi: 10.1177/1440783313486191
- Canary, H. E. y Canary, D. J. (2007). Making sense of one's career: an analysis and typology of supervisor career stories. *Communication Quarterly*, 55(2), 225-246. doi: 10.1080/01463370701290582
- Carvalho, F. A. D. P., Brito, V. D. G. P., Brito, M. J. D. y Paiva, A. L. D. (2015). Expressões metafóricas sobre carreira: perspectivas e procedimentos de análise. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 219-229.
- Chanlat, J. F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 68-75.
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 298-306. doi:10.1016/j.jvb.2011.10.005
- Clarke, M. (2009). Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: career patterns and employability. *Career Development International*, 14(1), 8-28. doi: 10.1108/13620430910933556
- Clarke, M. (2013). The organizational career: not dead but in need of redefinition. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 684-703. doi: 10.1080/09585192.2012.697475
- Cornelissen, J. P., Oswick, C., Christensen, L. T. y Phillips, N. (2008). Metaphor in organizational research: context, modalities and implications for research - Introduction. *Organization Studies*, 29(1), 7-22. doi: 10.1177/0170840607086634
- Creed, A. y McIlveen, P. (2018). Metaphor identification as a research method for the study of career. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(1), 27-44. doi: 10.1007/s10775-017-9345-2
- Doving, E. (1996). In the image of man: organizational action, competence and learning. En D. Grant y C. Oswick (eds.), *Metaphor and organizations* (pp. 185-199). SAGE.
- Driver, M. (1979). Career concepts and career management in organizations. En C. Cooper (ed.), *Behavioral problems in organizations* (pp. 5-17). Prentice-Hall.
- Dutra, J. S. (2001). *Gestão de competências*. Gente.

- Dwyer, P., Harwood, A. y Tyler, D. (1998). *Life-patterns, choices, careers: 1991-1998. Research Report 17*. Youth Research Centre, University of Melbourne, Australia.
- Ensher, E. A., Nielson, T. R. y Kading, W. (2017). Causes of career-defining moments: development of a typology. *Journal of Career Development, 44*(2), 110-126. doi: 10.1177/0894845316635820
- Fairclough, N. (2008). *Discurso e mudança social*. UnB.
- Faria, L., Carneiro, J. y do Céu Taveira, M. (2014). Perfis de carreira: exploração vocacional, adaptação acadêmica e personalidade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia, 66*(2), 100-113.
- Form, W. H. y Miller, D. G. (1949). Occupational career patterns as a sociological instrument. *The American Journal of Sociology, 54*(4), 317-329. doi: 10.1086/220368
- Forrier, A., Sels, L. y Verbruggen, M. (2005). Career counseling in the new career era: a study about the influence of career types, career satisfaction and career management on the need for career counseling. *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.2139 / ssrn.878279
- Fournier, G., Lachance, L. y Bujold, C. (2009). Nonstandard career paths and profiles of commitment to life roles: a complex relation. *Journal of Vocational Behavior, 74*(3), 321-331. doi:10.1016/j.jvb.2009.02.001
- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L. y Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: a multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior, 76*(2), 277-291. doi: 10.1016/j.jvb.2009.11.001
- Geels, F. W. y Schot, J. (2007). Typology of sociotechnical transition pathways. *Research Policy, 36*(3), 399-417. doi: 10.1016/j.respol.2007.01.003
- Geels, F. W., Kern, F., Fuchs, G., Hinderer, N., Kungl, G., Mylan, J., Neukirch, M. y Wassermann, S. (2016). The enactment of socio-technical transition pathways: a reformulated typology and a comparative multi-level analysis of the German and UK low-carbon electricity transitions (1990-2014). *Research Policy, 45*(4), 896-913. doi: 10.1016/j.respol.2016.01.015
- Gerber, M., Wittekind, A., Grote, G. y Staffebach, B. (2009). Exploring types of career orientation: a latent class analysis approach. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 303-318. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.003
- Gerber, M., Wittekind, A., Grote, G., Conway, N. y Guest, D. (2009). Generalizability of career orientations: a comparative study in Switzerland and Great Britain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(4), 779-801. doi: 10.1348/096317909x474740
- Grote, G. y Raeder, S. (2009). Careers and identity in flexible working. *Human Relations, 62*(2), 219-244. doi: 10.1177/0018726708100358
- Gubler M., Biemann T. y Herzog, S. (2017). An apple doesn't fall far from the tree-Or does it? Occupational inheritance and teachers' career patterns. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 1-14. doi: 10.1016/j.jvb.2017.02.002
- Hall, D. T. (1996). *The career is dead: Long live the career*. Jossey-Bass.
- Higgins, M. y Dillon, J. (2007). Career patterns and organizational performance. En H. Gunz, y M. Peiperl (eds.), *Handbook of career studies* (pp. 422-436). SAGE.
- Hoekstra, H. A. (2006). The life-span perspective: sustainable selection. En G. N. Smit, H. C. M. Verhoeven y A. Driessen (eds.), *Personnel selection and assessment* (pp. 210-232). Van Gorcum.
- Hoekstra, H. A. (2011). A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior, 78*, 159-173. doi:10.1016/j.jvb.2010.09.016
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices*. Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: what we have learned and some new directions. *American Psychologist, 51*(4), 397-406. https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.4.397
- Huang, Q., y Sverke, M. (2007). Women's occupational career patterns over 27 years: Relations to family of origin, life careers, and wellness. *Journal of Vocational Behavior, 70*(2), 369-397. doi: 10.1016/j.jvb.2006.12.003
- Ibarra, H. y Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative. *Academy of Management Review, 35*(1), 135-154. doi:10.5465/amr.35.1.zok135
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W. y Meyer, M. (2003). Career fields: A small step towards a grand career theory? *International Journal of Human Resource Management, 14*(5), 728-750. doi: 10.1080/0958519032000080776
- Inkson, K. (2002). Thinking creatively about careers: the use of metaphor. En M. A. Peiperl, M. B. Arthur, y N. Anand (eds.), *Career creativity: Explorations in the re-making of work* (pp. 25-34). Oxford University Press.
- Inkson, K. (2004). Images of career: nine key metaphors. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 96-111. doi: 10.1016/S001-8791(03)00053-8
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 48-63. doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.004
- Inkson, K. (2007). *Understanding careers: The metaphors of working lives*. SAGE.

- Joseph, D., Boh, W. F., Ang, S. y Slaughter, S. A. (2012). The career paths less (or more) traveled: a sequence analysis of IT career histories, mobility patterns, and career success. *MIS Quarterly*, 36(2), 427-452.
- Kanter, R. M. (1997). *Quando os gigantes aprendem a dançar*. Campos.
- Kattenbach, R., Schneidhofer, T. M., Lücke, J., Latzke, M., Loacker, B., Schramm, F. y Mayrhofer, W. (2014). A quarter of a century of job transitions in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 49-58. doi: 10.1016/j.jvb.2013.11.001
- Kinnunen, M-L., Kaprio, J. y Pulkkinen, L. (2005). Allostatic load of men and women in early middle age. *Journal of Individual Differences*, 26, 20-28. doi: 10.1027/1614-0001.26.1.20
- Kovalenko, M. y Mortelmans, D. (2014). Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 238-249. doi: 10.1016/j.jvb.2014.07.003
- Kuhn, T. (2006). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de Cultura Económica.
- Kuron, L. K., Schweitzer, L., Lyons, S. y Ng, E. S. (2016). Career profiles in the "new career": Evidence of their prevalence and correlates. *Career Development International*, 21(4), 355-377.
- Layder, D. (1998). *Sociological practice: Linking theory and social research*. SAGE.
- Laud, R. L. y Johnson, M. (2012). Upward mobility: a typology of tactics and strategies for career advancement. *Career Development International*, 17(3), 231-254. doi: 10.1108/004834811111333336
- Lee, M. D., Kossek, E. E., Hall, D. T. y Litrico, J.-B. (2011). Entangled strands: a process perspective on the evolution of careers in the context of personal, family, work, and community life. *Human Relations*, 64(12), 1531-1553. doi: 10.1177/0018726711424622
- Lyons, S. T., Schweitzer, L. y Ng, E. S. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 8-21. doi: 10.1108/JMP-07-2014-0210
- van Maanen, J. (org.). (1977). *Organizational careers*. Wiley.
- Marcuschi, L. A. (2000). A propósito da metáfora. *Revista Estudos da Linguagem*, 9(1), 71-89. doi: 10.17851/2237-2083.9.1.31-70
- Morgan, G. (1980). Metaphors, and puzzle solving in organization theory. *Administrative Science Quarterly*, 25(4), 605-622.
- Morgan, G. (1983). More on metaphor. *Administrative Science Quarterly*, 27(4), 601-607.
- Morgan, G. (1986). *Images of organization*. SAGE.
- O'Neil, D. A., Hopkins, M. M. y Bilimoria, D. (2008). Women's careers at the start of the 21st century: patterns and paradoxes. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 727-743. doi: 10.1007/s10551-007-9465-6
- Omair, K. (2010). Typology of career development for Arab women managers in the United Arab Emirates. *Career Development International*, 15(2), 121-143. doi: 10.1108/13620431011040932
- Ortony, A. (ed.). (1993). *Metaphor and thought* (2n ed.). Cambridge.
- Polkinghorne, D. (1995). Narrative configuration in qualitative analysis. En J. Hatch y R. Wisniewski (eds.), *Life history and narrative* (pp. 5-23). Falmer.
- Reitzle, M., Körner, A. y Vondracek, F. W. (2009). Psychological and demographic correlates of career patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 308-320. doi: 10.1016/j.jvb.2009.02.005
- Ribeiro, M. A. (2009). *Psicologia e gestão de pessoas: Reflexões críticas e temas afins (ética, competência e carreira)*. Vetor.
- Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: Um novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Juruá.
- Ribeiro, M. A. (2015). Contemporary patterns of career construction of a group of urban workers in São Paulo (Brazil). *Journal of Vocational Behavior*, 88, 19-27. doi: 10.1016/j.jvb.2015.02.008
- Ribeiro, M. A. y Uvaldo, M. C. C. (2011). Enfoque traço-fator. En M. A. Ribeiro, y L. L. Melo-Silva (orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (vol. 1, pp. 86-110). Vetor.
- Ricoeur, P. (1975/1997). *La métaphore vive*. Seuil.
- Rodrigues, R., Guest, D. y Budjanovcanin, A. (2013). From anchors to orientations: towards a contemporary theory of career preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 142-152. doi: 10.1016/j.jvb.2013.04.002
- Savickas, M. (2001). A developmental perspective on vocational behavior: career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1), 49-57. doi: 10.1023/A:1016916713523
- Savickas, M. (2002). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 381-385. doi: 10.1006/jvb.2002.1880
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Addison-Wesley.



- Schultz, D. P. y Schultz, S. E. (2005). *História da psicologia moderna* (8.ª ed.). Thomson.
- Simosi, M., Rousseau, D. M. y Daskalaki, M. (2015). When career paths cease to exist. *Journal of Vocational Behavior*, *91*, 134-146. doi: 10.1016/j.jvb.2015.09.009
- Smith-Ruig, T. (2008). Making sense of careers through the lens of a path metaphor. *Career Development International*, *13*(1), 20-32. doi: 10.1108/13620430810849515
- Sullivan, S. E. y Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research. *Journal of Management*, *35*(6), 1542-1571. doi: 10.1177/0149206309350082
- Super, D. E. y Bohn Jr., M. J. (1972). *Psicologia ocupacional*. Atlas.
- Super, D. E. (1954). Career patterns as a basis for vocational counseling. *Journal of Counseling Psychology*, *1*(1), 12-19.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper and Row.
- Vinkenburg, C. J. y Weber, T. (2012). Managerial career patterns: a review of the empirical evidence. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 592-607. doi: 10.1016/j.jvb.2012.02.001
- Wanberg, C. R. y Muchinsky, P. M. (1992). A typology of career decision status. *Journal of Counseling Psychology*, *39*(1), 71-80. doi:10.1037/0022-0167.39.1.71
- Weber, M. (1999). A objetividade do conhecimento nas ciências sociais. En G. Cohn y F. Fernandes (org.), *Weber-Sociologia* (pp. 79-127). Ática.
- Zikic, J., Bonache, J. y Cerdin, J. L. (2010). Crossing national boundaries: a typology of qualified immigrants' career orientations. *Journal of Organizational Behavior*, *31*(5), 667-686. doi: 10.1002/job.705