

CONCEPCIONES DE SER EMPLEABLES DE EGRESADOS DE PSICOLOGÍA
PARA INGRESAR Y MANTENERSE DENTRO DEL MERCADO DE TRABAJO

ELIANA LUCÍA ERAZO PEÑA
MAIRA ALEJANDRA OCAMPO NARANJO

UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI
2015

CONCEPCIONES DE SER EMPLEABLES DE EGRESADOS DE PSICOLOGÍA
PARA INGRESAR Y MANTENERSE DENTRO DEL MERCADO DE TRABAJO

ELIANA LUCÍA ERAZO PEÑA
MAIRA ALEJANDRA OCAMPO NARANJO

TRABAJO DE GRADO

DIRECTORA
MARÍA ANGÉLICA GARCÍA LÓPEZ
Magister en Psicología. Universidad del Valle

UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI
2015

Nota de Aceptación

MARÍA ANGÉLICA GARCÍA LÓPEZ

Magister en Psicología. Universidad del Valle

Directora

MARTHA CECILIA SABALA MORENO

Magister en Psicología. Universidad del Valle

Jurado

NANCY LORENA AGUDELO GÓMEZ

Magister en Psicología. Universidad del Valle

Jurado

Santiago de Cali, Febrero 16, 2015

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos a: Los participantes de esta investigación Psicólogos(as) quienes tomaron de su tiempo para responder la entrevista siendo parte fundamental, sin ustedes y sus experiencias no habría sido posible.

A la profesora María Angélica García López, nuestra directora quien con su apoyo contribuyó a que esta investigación tomará forma y contenido, a nuestros jurados las profesoras del área de Psicología Organizacional Martha Sabala y Lorena Agudelo.

A la Universidad del Valle y a los profesores Carlos Fernando Torres y Martha Romero y demás profesores e investigadores quienes incentivaron en nosotras un interés y una semilla en el área de Psicología Organizacional y del Trabajo.

A nuestras madres, padres y hermanos Felipe y Emerson, a nuestros grandes amigos David y Brigitte y a todas las personas que hicieron posible y contribuyeron con la realización de esta investigación.

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

| | |
|---|------------|
| INTRODUCCIÓN | 8 |
| 1. CONTEXTO Y PROBLEMÁTICA | 16 |
| 1.1. ANTECEDENTES | 20 |
| 1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 30 |
| 1.3. OBJETIVOS | 34 |
| 1.3.1. Objetivo General | 34 |
| 1.3.2. Objetivos Específicos | 34 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN | 35 |
| 2. MARCO CONCEPTUAL | 38 |
| 2.1. TRABAJO | 38 |
| 2.1.1. Modalidades de Trabajo | 55 |
| 2.1.1.1. Empleo | 59 |
| 2.1.1.2. Outsourcing | 62 |
| 2.1.1.3. Prestación de Servicios Profesionales | 64 |
| 2.1.1.4. Trabajo Asociado | 65 |
| 2.2. EMPLEABILIDAD | 67 |
| 2.2.1. Etapas de Ingreso y Mantenimiento en el Mercado de Trabajo | 69 |
| 2.2.2. Dimensiones de la Empleabilidad | 72 |
| 2.3. CONCEPCIONES | 76 |
| 3. MÉTODO | 83 |
| 3.1. TIPO DE ESTUDIO | 83 |
| 3.2. PARTICIPANTES | 83 |
| 3.3. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN | 85 |
| 3.4. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN | 87 |
| 3.5. PROCEDIMIENTO | 88 |
| 4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 94 |
| 4.1. SIGNIFICADO DEL TRABAJO | 94 |
| 4.1.1. Aspectos concretos del trabajo (Las Actividades y lo Económico) | 94 |
| 4.2. SIGNIFICADO DE EMPLEABILIDAD | 99 |
| 4.2.1. Etapas en el mercado de trabajo (Adquisición, Mantenimiento, Creación) | 99 |
| 4.3. DIMENSIONES DE LA EMPLEABILIDAD | 105 |
| 4.3.1. Implicaciones de las dimensiones de la empleabilidad en las etapas de adquisición y mantenimiento en el mercado de trabajo | 105 |
| 5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN | 110 |
| 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 120 |
| REFERENCIAS | 124 |
| ANEXOS | 128 |

LISTA DE TABLAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1. Estrategias de Flexibilidad Organizacional..... | 57 |
| Tabla 2. Características de los Participantes | 84 |
| Tabla 3. Instrumento de Recolección (Entrevista)..... | 86 |
| Tabla 4. Instrumento de Análisis de Información..... | 91 |
| Tabla 5. Frecuencia por Sub-Categorías | 92 |
| Tabla 6. Co-ocurrencia por Indicador | 93 |

LISTA DE ANEXOS

Pág.

| | |
|---|-----|
| Anexo 1. Frecuencia por Indicadores Sujeto 4 (ATLAS. ti)..... | 128 |
|---|-----|

INTRODUCCIÓN

La investigación refiere al sujeto en relación con el trabajo y todas aquellas dinámicas que van en esa dirección, empleabilidad, modalidades, educación y sujeto permeado o no por una organización; revisando aspectos conceptuales de autores como: Antunes (2001), Blanch (1996), Luque (2000), Peiró (1989) y Méda (1998). No obstante, se consolidó la revisión del concepto de empleabilidad abarcando a autores como: Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró (2007), Fúgate, Kinicki y Ashforth (2004), Van der Heijde, C. & Van der Heijden B. (2006).

De esta manera, se realizó un acercamiento conceptual e histórico desde el trabajo, desde los significados de trabajo tomando como referente la definición de Peiró (1989) a través de elementos de donde surgieron las sub-categorías de la investigación como: actividades, retribución económica, técnicas, instrumentos o informaciones disponibles, obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios, aporte de energías, habilidades, conocimientos, compensación personal, profesional y social; desde las concepciones de ser empleables los elementos que se tomaron en cuenta desde la definición de Van der Heijde, C. & Van der Heijden B (2006) son: adquisición, mantenimiento, creación y competencias y desde las dimensiones de empleabilidad: experiencia profesional, capacidad de anticipación, flexibilidad personal, sentido corporativo, intereses personales y organizacionales. De acuerdo a lo anteriormente mencionado, la investigación propone responder la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las concepciones de ser empleables de los egresados de Psicología para ingresar y mantenerse dentro del mercado de trabajo?

Con el fin de establecer una mejor comprensión acerca de la bibliografía revisada durante la investigación, se estableció un marco conceptual en el que se propusieron tres ejes principales. En el *primer eje* se presenta la definición de *trabajo*, autores como Peiró (1989, citado en Blanch, 1996) lo definen como: “El conjunto de actividades humanas retribuidos o no, de carácter productivo y creativo que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios.” Otros autores como Blanch (1996) designan el trabajo como un fenómeno y como un factor determinante de la experiencia humana. Lo que quiere decir, es que no se trata solamente de un medio económico con el propósito de satisfacer necesidades de tipo material, lo refiere también desde el contexto en el que se despliegan las relaciones interpersonales y sociales, además que funciona como un eje en la vida de las personas y en la sociedad como tal, mientras que Meda (1998) lo menciona a partir de un contrato laboral, el cual cuenta con un carácter particularmente individual desde la prestación, contratación e incluso desde la remuneración individualizada, estipulado dentro del derecho colectivo.

Dentro de este mismo eje, se consideran las modalidades de trabajo como: *empleo* definido por Rentería (2001) como una modalidad de trabajo que se caracteriza por la presencia de una relación de orden jurídico contractual, de carácter voluntario entre dos partes que serán beneficiadas, es decir, una parte se comprometerá y venderá su labor,

mientras que la otra será la que pagará por éste. *Outsourcing*, según Rothery & Robertson (1996, citados en Rentería, 2001), se define a partir de las organizaciones, grupos o personas diferentes a una organización son contratados para la realización de un bien y servicio específico, *prestación de servicios profesionales* definida por Bloom y Kottler (1988, citados en Rentería, 2001), a partir de la realización de una labor desde un conocimiento específico, brindada por profesionales expertos en el tema, cuyo propósito es suplir demandas, realizar tareas y servicios proporcionando ganancias a quien requiere de éste, siendo que la persona que recibe de estos servicios es quien se encarga de determinar el tiempo, contenido, condiciones y duración.

Por último, *trabajo asociado* definido por la organización sectorial de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), se trata de una asociación de personas, con un carácter de autonomía, ésta busca que las personas que se reúnen con un propósito en común puedan integrar su labor a partir de unos estamentos propios del cooperativismo como: *autoayuda, autonomía, responsabilidad, independencia, equidad, solidaridad, adhesión voluntaria, gestión democrática por parte de los socios, educación y formación.*

Freydell & Velásquez (1999, citado en Guerrero & Orozco, 2006). Se presentan las cuatro modalidades presentes en el país, aunque los profesionales entrevistados se encuentran insertados bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales.

En el *segundo eje* se define la *empleabilidad*, se encuentran autores como Silla, Gracia, y Peiró (2005) ellos la definen como: “La capacidad para encontrar otro empleo en caso de perder o abandonar el actual”, por el contrario, Fugate, Kinicki y Ashforth (2004)

aportan otros elementos con la definición, diciendo que es un “Conjunto de disposiciones, conocimientos, habilidades y destrezas que la componen que facilitan la identificación y realización de las oportunidades de carrera” para Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró (2007) se debe tener en cuenta “La percepción del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su predilección o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades dependerán de sus características, conductas y de los factores contextuales que le rodean” y para Van der Heijde, C. & Van der Heijden B (2006) es “La adquisición, el mantenimiento o la creación de puestos de trabajo mediante el uso óptimo de las competencias a través de cinco dimensiones de la empleabilidad: la experiencia profesional, la capacidad de anticipación, la flexibilidad personal, el sentido corporativo y el equilibrio entre los intereses personales y organizacionales.”

En el *tercer eje* se definen las *concepciones* sobre la realidad que forman parte de la identidad personal y auto-concepto de las personas desde la propuesta de Rodrigo, Rodríguez y Marrero (1993) permite un acercamiento al conocimiento de cómo las personas construyen teorías sobre la realidad a partir de las diferentes experiencias personales obtenidas a través del contacto con prácticas y formatos de interacción social. Lo almacenado en la memoria son conjuntos de experiencias recuperadas a partir de las demandas de la tarea o situación específica que se presenta.

Desde Spink, M (2000) se propone la perspectiva psicosocial basada desde el *construccionismo social* para explicar cómo los productos de sentido social como las

acciones, selecciones, opciones y contextos permiten la constitución y la producción de sentidos en el cotidiano de las personas, siendo además una práctica social, dialógica que implica al lenguaje en uso en contextos sociales. La producción de sentido es tomado como un fenómeno sociolingüístico, es decir, el uso del lenguaje respalda las prácticas sociales generadoras de sentido, busca al mismo tiempo entender las prácticas discursivas que atraviesan el cotidiano tales como: narrativas, argumentaciones y conversaciones como repertorios utilizados en las producciones discursivas.

De acuerdo a lo metodológico la investigación tiene un diseño cualitativo descriptivo. Con este diseño se trató de comprender hasta qué punto una concepción es asumida por las personas en contextos de participación e interacción en los que estas ideas se difunden, constituyen y significan. Desde investigaciones con carácter similar que conforman los antecedentes, se puede decir, que se encontraron estudios de inserción laboral en egresados a partir de las exigencias del mercado de trabajo y las prácticas propuestas para los profesionales en Psicología.

La técnica utilizada en la investigación, para la recolección de información fue la entrevista semi-estructurada, con el propósito de profundizar en aspectos importantes de la investigación, así mismo fueron incluidas preguntas adicionales propuestas por el entrevistador en caso de requerirlo que le permitieron precisar ideas y obtener más información sobre el tema.

Los participantes para ésta investigación fueron inicialmente nueve psicólogos, por dinámicas relacionadas con el tiempo de finalización de la investigación, solo se entrevistaron cinco psicólogos de los nueve que se propusieron inicialmente que cumplieran con las siguientes condiciones: Ser egresado de Psicología de una Universidad Pública de la ciudad de Cali entre los años 2010 – 2012 y que para la época estuvieran realizando una actividad económico – productiva en alguna de las modalidades de trabajo como Psicólogos al momento de la entrevista.

De acuerdo a los resultados y conclusiones de la investigación se identificaron en la primera categoría *significado del trabajo* la cual se centra en las actividades de trabajo, particularmente desde las tareas específicas que cumplen en los sitios de trabajo y como éstas se encuentran fuertemente influenciadas por las áreas de profundización de cada uno, en la misma categoría la retribución económica muestra relación con los años de mantenimiento en el mercado de trabajo de los profesionales, en donde los profesionales con mayor tiempo de mantenimiento en el mercado buscan realizar negociaciones con el medio a partir de factores como el tiempo (en años) de mantenimiento en el mismo, la experiencia profesional obtenida durante ese tiempo y el conocimiento de las dinámicas que el mercado propone.

Así mismo la categoría *significado del trabajo* presentan una relación con las compensaciones personales, profesionales y sociales en donde las actividades que los profesionales realizan están guiadas por un objetivo específico y una población en particular que direcciona la realización de esas actividades que permita que estos

profesionales signifiquen el hecho de trabajar como una posibilidad de interacción en otros escenarios y de relación con el otro.

En las categoría *significado de la empleabilidad* se hace evidente que los entrevistados hacen uso de las redes profesionales para ingresar al mercado de trabajo y la actualización de conocimientos para mantenerse dentro del mismo. Las concepciones de ser empleables están construidas en gran medida por el significado de trabajo de los profesionales, éstos evidencian elementos en relación a las actividades de su hacer profesional, las dinámicas que identifican el contexto en el cual están inmersos y las habilidades personales que pueden cualificar esas actividades que realizan y en ese sentido, ser más empleables.

Por su parte, la categoría *dimensiones de la empleabilidad* muestra implicaciones en las etapas de ingreso y mantenimiento en el mercado de trabajo con mayor incidencia para los profesionales con menor tiempo de mantenimiento en el mercado de trabajo, si se compara con los profesionales con mayor tiempo de mantenimiento en el mismo. La flexibilidad personal para los profesionales entrevistados es vista desde la adaptabilidad a las condiciones, contenidos, exigencias, horarios de trabajo y la posibilidad de manejar autónomamente el tiempo de dedicación a las actividades de trabajo.

Finalmente, Los profesionales de Psicología conciben el ser empleables sobre la base de ser adaptables y flexibles a las demandas y cambios del mercado de trabajo, buscando la realización de un trabajo profesional de calidad, que les permita cualificar y

ampliar el perfil profesional y proyectar su trabajo, para poder ingresar, además actualizando los conocimientos particulares de la profesión para mantenerse y movilizarse en el mercado de trabajo con base en las necesidades del mismo.

1. CONTEXTO Y PROBLEMÁTICA

El trabajo ha permitido que las personas se sitúen en espacios reconocidos que les posibilita tener un lugar social y económico dentro de las sociedades, pero en las construcciones de hoy en donde los contextos laborales demandan disponibilidad, actualización permanente y un acuerdo en las versiones y concepciones que se tienen y se han tenido del trabajo, se hace necesario conocer como los profesionales adaptan y ajustan las concepciones de ser empleables para mejorar la forma como se posicionan en el trabajo, más allá de la formación académica específica que posean, sino en el cambio de versiones y concepciones necesarias al momento de diferenciarse y proponer estrategias que les proporcionen visibilidad e inserción en el mercado de trabajo.

Para Rentería y Enríquez (2006) el mercado de trabajo reduce estructuralmente los espacios para acceder a un empleo, situación que implica la reflexión sobre las posibilidades y condiciones reales para lograr la inserción en el mercado de trabajo profesional. El mercado de trabajo en donde los profesionales ingresan es fluido y flexible, en donde no sólo el trabajo como modalidad de empleo es único y permite la inserción de todas las personas y en donde los egresados se ven inmersos, compitiendo y logrando mantenerse en un mercado en donde los empleadores demandan adaptabilidad en las actividades específicas que se deben realizar y el empleo como modalidad de trabajo, en el cual el profesional encontraría oficialidad laboral se reduce, y al mismo tiempo se encuentran otro tipo de intereses que evidencian las concepciones de los profesionales sobre ser empleables, esto logra demostrar que tipo de intereses prevalecen

al momento de trabajar, o si por el contrario, pretenden adquirir experiencia profesional en alguna de las modalidades de trabajo de vinculación presentes en el país.

El mercado de trabajo está guiado por los cambios que trajo consigo la globalización, las tecnologías, el incremento de la población en edad de trabajar, en el caso de los profesionales: la competencia profesional con profesionales de diferentes Universidades y las necesidades que se hacen apremiantes atender de manera fundamental en las ofertas de trabajo, por tal razón, la empleabilidad y ser un profesional empleable responde a la capacidad de insertarse de manera exitosa en el mercado de trabajo, en donde la comprensión de ese mercado de trabajo posibilita lograr mantenerse de manera constante en el mismo, además si se considera que el mercado de trabajo no se ajusta a normas estables y estáticas, sino por el contrario, la globalización y las dinámicas del mercado de trabajo ubican a las personas en nuevas exigencias profesionales, estrategias y competencias que deben adaptar a sus vidas si quieren estar vigentes y visibles dentro del mercado de trabajo.

Con los cambios en el mercado de trabajo prevalecen la velocidad, fluidez y adaptabilidad como principales características para lograr adquirir y mantener en el mercado de trabajo. Si se habla específicamente de los profesionales de Psicología y tomando datos del Observatorio Laboral para la Educación (2014), los profesionales en Psicología compiten anualmente con egresados a nivel nacional que alcanzan aproximadamente los 4.104, y a nivel del Valle del Cauca los egresados anuales

alcanzan aproximadamente los 417, en donde 304 son egresados de Universidades privadas y 113 egresados de Universidades públicas.

Por otra parte, el crecimiento de facultades de Psicología lo evidencia la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (ASCOFAPSI, 2014) y el Observatorio de Calidad en la Educación Superior en Psicología en Colombia (2014) en el año 2014, los programas registrados de pregrado de Psicología a nivel nacional son actualmente 124 en comparación con los 113 programas registrados en 2012. A nivel regional, más exactamente en el Valle del Cauca se cuenta con 11 programas registrados siendo 3 de ellos ofrecidos por la Universidad del Valle en sus sedes de Cali, Palmira y Buga, los 8 programas más son ofrecidos por Universidades privadas. A nivel de programas registrados para realizar posgrados en Psicología actualmente en todo el país se cuenta con 116 programas en comparación con los 98 programas registrados en 2012, en donde 106 de estos programas son ofrecidos por Universidades privadas y 10 programas de posgrado son ofrecidos por Universidades públicas.

El desempleo debe ser uno de los factores al que también se le debe prestar importancia actualmente, debido a que los egresados en el país de diferentes carreras y específicamente de Psicología es considerable y los campos de acción que el país ofrece tienden a reducirse y si además, se ofrece lo mismo que todas las personas que pretenden ingresar al mercado de trabajo, su “fuerza de trabajo”, se debe hacer un cambio de concepciones que faciliten la entrada y permanencia al mercado laboral. En Colombia

según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2014), la tasa de desempleo para el mes de Mayo de este año 2014 fue del 8,8%.

En el año 2013 por su parte según el DANE (2013) la fuerza de trabajo con estudios en educación superior fue del 20,5%. Correspondiendo a 10,1% con educación técnica o tecnológica, el 7,2% con educación universitaria y el 3,2% con estudios de posgrado. Para este mismo año el porcentaje de personas ocupadas a nivel de trabajo profesional con título Universitario y posgrado reportó el mayor porcentaje de ocupados con un 80,4% y 87% respectivamente, los que no se encuentran realizando ninguna actividad y tienen título Universitario y posgrado reportan un porcentaje del 8,2% y 3,1% y los inactivos con título Universitario y posgrado reportan un porcentaje del 11,4% y 9,8% respectivamente.

Por tal razón y conociendo las cifras de los profesionales de Psicología egresados anualmente y las cifras del DANE, es relevante mencionar lo que plantea Malvezzi (1999) los profesionales deben ser agentes económicos reflexivos, que aporten valor agregado a su trabajo, que atiendan ellos mismos la reflexión sobre su propio desempeño y no permitan que otros (empleadores, organizaciones) decidan por ellos, sino que por el contrario, se muestre iniciativa, debido a que se reconoce que la realidad actual del mercado de trabajo es agresiva, competitiva y demanda acciones rápidas y estratégicas.

1.1. Antecedentes

Con el propósito de conocer las posturas y reflexiones de los autores interesados en investigar acerca de la empleabilidad se abordaron estudios que permiten establecer desde el trabajo, el mercado de trabajo y la empleabilidad, los aportes de éstos para la presente investigación. Las investigaciones presentadas muestran el interés por conocer acerca de la inserción al mercado de trabajo de los profesionales, además de precisar como el mercado de trabajo plantea los criterios de inclusión que posibilitan la participación de las personas en la sociedad.

La investigación del Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC, 2010) se interesó por investigar sobre las condiciones socio - demográficas, educativas, laborales y salariales del Psicólogo Colombiano y se muestra entre sus resultados que los profesionales de Psicología tienden a iniciar estudios de posgrado en su mayoría los que son de niveles socioeconómicos medio y alto. Además señalan que los egresados de Psicología perciben que el conocimiento de un segundo idioma y la realización de estudios complementarios al pregrado, les proporcionarán una mejor remuneración económica, pero en ocasiones ese factor económico no posibilita el inicio de capacitación después de graduarse. A nivel salarial los Psicólogos en Colombia están fuertemente influenciados por los años de experiencia profesional, la formación después del pregrado y el sector de la economía en donde trabajan.

La investigación de Benatuil & Laurito (2009) acerca del perfil laboral y educativo de los jóvenes Psicólogos establece un análisis de la relación educación - trabajo. Esta investigación planteó la relación entre inserción en el mercado de trabajo y las características propias de la profesión. Los resultados arrojados llevan a reconsiderar la formación del Psicólogo, teniendo en cuenta las ventajas y desventajas que presentan los recién graduados a la hora de buscar empleo.

Las ventajas encontradas en la investigación hace referencia a los conocimientos suministrados por las Universidades más las exigencias del mercado de trabajo que serán determinantes para la inserción; es necesario que la formación universitaria proporcione las herramientas que permitan la inserción y desarrollo en los diversos campos del actuar profesional; debido a las demandas económicas los profesionales laboran determinadas horas, en lugares y con funciones diferentes para resolver su subsistencia.

Las desventajas se centran en los egresados y menciona que aún son muy inexpertos para ejercer su rol, es por eso que es necesario que socialicen profesionalmente, lo cual sólo se dará gracias a la experiencia y la misma realización del ejercicio profesional; en donde se exige a los profesionales competencias que no fueron dadas durante la formación; evaluar si la formación corresponde a las dinámicas y exigencias del mercado de trabajo; los cambios en la economía han generado dificultad para la inserción laboral, lo cual hace evidente el desempleo; hay mayor exigencia en la formación de posgrado pero a la vez se incrementa más profesionales altamente capacitados sin empleo o con contrataciones inconsistentes y la subocupación.

La investigación de Benatuil & Laurito (2009) aporta dentro del trabajo como la relación entre educación y trabajo se dirige en vías distintas, debido a que el trabajo está más enlazado a innovar tecnológicamente, cubrir necesidades y demandas, mientras que la educación está más relacionada a plantear una serie de propuestas que permitan que una persona pueda articularse en el sistema laboral, aunque en cuestión del conocimiento requiere de procesos de mayor tiempo, llevando a diferencias entre ambos educación y trabajo. Igualmente se puede decir que busca visibilizar como está posicionada la Psicología y cuáles son los direccionamientos de los enfoques en función de la educación y el trabajo.

Por otra parte, la investigación de Peralta (2012) posibilita conocer el significado, y los cambios del contexto actual de trabajo. Entre los significados hallados se destacan los cambios tecnológicos, la protección y desprotección laboral, las competencias y la ética de acuerdo a la perspectiva socio - laboral, desde la subjetividad de quienes laboran definiéndose como disponibles, individualistas, competitivas y autoexigentes.

Entre los resultados obtenidos Peralta (2012) encontró que a partir del significado de las transformaciones laborales dentro de lo que señalan los participantes existen factores como: los cambios que se pueden presentar a lo largo de la vida, experiencias y prácticas de tipo laboral. Dentro de este repertorio se encuentran: primero, *Del trabajo físico al trabajo intelectual*, donde el trabajo físico es definido por los entrevistados como el trabajo o labor que se realiza en el campo, refieren igualmente a que éste tiende a desmeritar. Segundo, *Los cambios en la tecnología* aluden a las ventajas y desventajas

que proporciona la tecnología encontrándose opiniones repartidas; por un lado, ven como algo positivo el hecho de que la tecnología ha avanzado, lo cual proporciona que las personas puedan laborar más y mucho mejor dentro de una determinada área, por otro lado, se presenta como un aspecto negativo debido a que la tecnología, específicamente las máquinas pueden desplazar las funciones de las personas y por ende, generar que sean desechables.

Tercero, La *concepción del tiempo* se explicita a partir de cómo han cambiado los horarios de trabajo, de que hoy por hoy se trabaja más por metas y objetivos que cumplir, así cada cual responde por su labor, es decir, individualista. Cuarto, Las *normas legales* mencionan las condiciones laborales con las que debe contar un trabajador pero que difícilmente se cumplen todas, debido a que en aspectos como: contratación y protección legal se cumplen, mientras que en lo referente a los horarios de trabajo y salarios aún no se ha cumplido a cabalidad. Quinto, El *compromiso con el trabajo* tiende a variar de acuerdo a que los trabajadores se sienten vulnerados en el momento de no poder ser retribuidos por su labor durante mucho tiempo y difícilmente poder acceder a una pensión. Sexto, La *competitividad* visto como un aspecto que indica que los trabajadores deben ser competentes en un mercado laboral que tiende a cambiar a partir de las condiciones salariales y de trabajo, asumiendo ingresos económicos bajos, mientras que las empresas obtienen mayores ganancias e incluso se puede ver hasta competencia desleal con el fin de mantenerse dentro de un mercado laboral.

Séptimo, *La calidad de vida laboral* menciona aquellos aspectos en los que la salud se ve seriamente afectada sea por agotamiento y el estrés que produce el trabajo a partir de situaciones en las que el espacio de trabajo no cuenta con las condiciones mínimas, lo cual afecta al trabajador y por ende su labor, además de las frecuentes amenazas de perder el empleo. Como aporte de esta investigación se pudo evidenciar la importancia del discurso, lo que significa el trabajo para este grupo de personas de acuerdo a unas condiciones y cambios que el mismo contexto laboral presenta y como desde esto se constituye su propia subjetividad.

Gallardo (2011) con su investigación sobre juventud, trabajo, desempleo e identidad y dándole un enfoque psicosocial, posibilita conocer otros elementos relacionados con el trabajo. De acuerdo a los resultados de la investigación, se puede apreciar el valor, el significado y las funciones que los jóvenes desempleados atribuyen al trabajo en menor o mayor grado a partir de sus experiencias laborales, dentro de éstas se encuentran que el trabajo no refiere expresamente a los beneficios materiales de las personas y proporciona un sentido expresivo o social.

Para estos jóvenes no significa que el hecho de estabilizarse laboralmente y obtener sus objetivos personales, su autonomía y establecer su propia familia indica que van a dejar de ser jóvenes debido a que la misma sociedad atribuye el ser joven con estar desempleado. Para estos jóvenes se constituye el ser joven a partir de lo social y cultural que permite reconocerse y ser reconocido por las personas con las que se relacionan.

La investigación de Gallardo (2011), aporta para el conocimiento de los significados sobre trabajo, que este constituye para los jóvenes la posibilidad de la autorrealización personal, de poder demostrar sus propias habilidades y capacidades, igualmente de referir a una identidad de tipo social, personal, un estatus y establecer redes sociales, mientras que el desempleo genera efectos negativos según lo mencionado en los discursos de los jóvenes al decir que hay una baja autoestima, impotencia e incluso una carencia en las relaciones sociales, además de no sentirse plenos con su realidad actual.

Por otro lado, Una de las investigaciones sobre *empleabilidad* realizada por Rentería y Enríquez (2006) sobre las estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado de trabajo de profesionales recién egresados, tuvo como propósito el establecer las estrategias de aprendizaje que por lo regular no tienden a presentarse de manera consciente por parte de los profesionales. La clasificación de los participantes se presentó por medio de cuatro grupos, divididos en Profesionales exitosos (dos por ciudad), sin inactividad laboral mayor a siete meses, profesionales control (uno por ciudad), sin exigencia al ser clasificados y empleadores (uno por ciudad).

Entre los resultados de esta investigación se determinó que las estrategias de las cuales se valieron los profesionales exitosos son las estrategias cognitivas de elaborar y transferir, estrategias que propicien visibilidad y conocimiento en función de las relaciones y las meta-cognitivas de regulación. Los profesionales control hacen uso de estrategias cognitivas para elaborar y transferir sin llevarlas al plano de la acción y los

empleadores enfatizan en las estrategias cognitivas para hacer elaboraciones y las estrategias meta-cognitivas de regulación y de visibilizar las relaciones.

Las estrategias mencionadas permiten aumentar o mantener la empleabilidad de los profesionales a través de las realidades del trabajo, en donde la amplia reducción estructural de cupos implica una reflexión acerca de las condiciones reales, ingresar y afrontar las exigencias del mercado de trabajo debido a que constantemente se gradúan profesionales que competirán para hacer parte activa del mundo del trabajo.

La investigación de Rentería y Enríquez (2006) aporta dentro de la empleabilidad acerca de las estrategias que emplean los profesionales para ser empleables en donde la creación de diseños de análisis de las realidades del trabajo brinda la posibilidad de articular unas determinadas acciones y comportamientos dirigidos al posicionamiento exitoso dentro del mercado de trabajo.

Rentería y Andrade (2007) dentro de las investigaciones sobre empleabilidad presentan el estudio sobre las representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. Rentería y Andrade (2007) analizan las representaciones y el accionar sobre la empleabilidad de 30 estudiantes de último semestre de tres diferentes carreras: Ingeniería de Sistemas, Administración de Empresas e Historia.

Dentro de las acciones de los participantes se encuentran relacionadas al empleo, y al interés por investigar las exigencias del contexto y de las mismas organizaciones,

además de establecer redes de contacto y experiencia laboral antes de la obtención del título profesional más que el aprendizaje de un segundo idioma (Rentería y Andrade, 2007).

Entre los resultados de esta investigación, los participantes consideran como se representa la empleabilidad y el ser empleable al ingresar al mercado de trabajo actual, además de evidenciar que la manera de vinculación laboral es en la modalidad de empleo en su mayoría, pero al mismo tiempo muestran poco interés por adquirir habilidades comunicativas o tecnológicas, aunque reconocen la caducidad del conocimiento, sus acciones se basan sólo en depender de ofertas de empleo formal. Se presentan entonces unas comparaciones en función de las acciones reales e hipotéticas, acciones reales entre carreras, acciones ideales entre carreras y explicación de acciones que llevan a cabo los estudiantes para insertarse en el mercado laboral logrando posicionarse exitosamente y desarrollándose profesional y socialmente.

La investigación de Rentería y Andrade (2007) aporta dentro de la empleabilidad a los cambios actuales del trabajo, no sólo a los avances tecnológicos sino al incremento de la población en edad de trabajar, obligando a la presión del mercado de trabajo y a que las personas incorporen conceptos y contenidos específicos relacionados con su oficio profesional que les permita afrontar el ingreso y permanencia en el mercado de trabajo.

La investigación de Uribe, Aristizabal, Barona, & López (2009) se centró en conocer acerca de las competencias laborales relacionadas con el ejercicio del Psicólogo Javeriano en diferentes áreas aplicativas de la Psicología, el propósito de esta investigación fue describir las competencias laborales genéricas y específicas del Psicólogo Javeriano a partir del área de aplicación: Clínica, Educativa, Organizacional y Social, para los empleadores se aplicó una Encuesta de Competencias del Psicólogo Javeriano y para los Psicólogos Javerianos una entrevista semi-estructurada.

De acuerdo a los resultados de la investigación se pudo demostrar como hay diferencias entre las valoraciones de empleadores y Psicólogos a partir de las competencias en cada área aplicativa, además de corroborar las competencias de las áreas y mencionar que hay competencias genéricas para los Psicólogos presentándose similitudes entre las perspectivas de empleadores y Psicólogos.

Otro de los resultados en relación a las funciones que consideran los Psicólogos se encontraron según los autores la realización de capacitaciones, inducciones, entrenamiento y la selección de personal. También se indagó por las competencias que precisa el Psicólogo para desempeñarse exitosamente y se encontró el análisis de la información, competencia de relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la planeación estratégica.

La investigación de Uribe, Aristizabal, Barona, & López (2009) aporta dentro de la inserción profesional en el mercado de trabajo conocer qué tipo de competencias están

privilegiando los profesionales y los empleadores en el ejercicio profesional del Psicólogo, además de reflexionar alrededor de la importancia del proceso formativo del estudiante de Psicología en la Universidad, evidenciando que ésta debe acompañar el proceso de adquisición de habilidades del estudiante, para que éste se inserte rápida y eficazmente en el mercado de trabajo. Además se puede apreciar como los mismos Psicólogos aluden en esta investigación a que desde la formación se debe tener en cuenta aspectos de tipo tecnológico, legislación laboral y finanzas para poder llevar a cabo su labor.

La revisión de cada una de las investigaciones presentadas establece el interés por acercarse a las comprensiones que realizan las personas en relación al trabajo y la empleabilidad y cómo son determinadas las dinámicas del mercado de trabajo para los profesionales.

1.2. Planteamiento del Problema

El trabajo es definido por Peiró (1989, citado en Blanch, 1996) como: “El conjunto de actividades humanas retribuidos o no, de carácter productivo y creativo que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios.” Y son varias las definiciones sobre trabajo, autores como Blanch (1996), Meda (1998), Antunes (2001) lo han abarcado desde un contexto histórico y desde un contexto actual como Ramos & Peiró (2014). El trabajo, responde a la relación persona – trabajo, pero como pregunta surge el hecho de ¿Qué está pasando con el trabajo profesional? El trabajo profesional difícilmente logra ser pensado desde las actividades que realiza un sujeto acorde a su profesión para insertarse en el mercado de trabajo, en aspectos tales como: la contratación que puede presentar precariedades en función de lo económico, horas de trabajo y beneficios extra por su labor, entre otras, en este caso se podría decir que el recorrido hacia el mercado laboral depende no sólo de la formación, sino de las habilidades y conocimientos que se logren adquirir y la experiencia (personal, profesional y laboral).

Vale aclarar que no se puede hablar de trabajo sin mencionar la empleabilidad, para Rentería y Enríquez (2006) el hecho social de trabajar se encuentra representado por la empleabilidad que lleva a las personas de alguna manera a ser “marcas” dentro del mercado de trabajo. La empleabilidad resulta un factor inherente a la sociedad, las personas necesitan trabajar y hacer parte del mercado de trabajo o tal como lo exponen

Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró (2007) se trata de cómo las personas perciben las oportunidades que tienen de conseguir un empleo de su predilección o de mejorar el que poseen, teniendo en cuenta que dichas oportunidades dependerán de sus características, conductas y de los factores contextuales que le rodean.

¿Por qué resulta difícil ser empleable? Resulta difícil ser empleable debido a la economía, hay desempleo, subocupación, se presentan casos donde hay personas que están altamente capacitadas (posgrados, especializaciones) y no hay ofertas que sean acordes a sus estudios sufriendo aspectos desde las funciones y la remuneración económica, en otros casos, falta mayor preparación (maestrías, especializaciones) de los profesionales para poder insertarse en ofertas laborales donde no sólo hay una exigencia de experiencia profesional sino también de formación. Los Psicólogos están ejerciendo actividades que cumplan o no con sus perfiles ocupacionales con el propósito de obtener experiencia, atienden a exigencias del mercado de trabajo con tal de hacer carrera y poder ejercer su labor de acuerdo a su formación, en otras circunstancias, con el firme propósito de empezar a adquirir experiencia laboral más no profesional para lograr un estatus y ser reconocidos social y económicamente. El mercado laboral exige habilidades y conocimientos, un ser y hacer desde la profesión para lograr insertarse y mantenerse en el mercado de trabajo

¿Cuáles son las modalidades de trabajo a las que pueden vincularse los Psicólogos? Cuando se hablan de modalidades de trabajo se define desde el empleo, prestación de servicios profesionales, trabajo asociado y Outsourcing. Desde la

investigación, la modalidad en la cual se encuentran insertos los profesionales de Psicología es la prestación de servicios profesionales de acuerdo a los cinco sujetos entrevistados, quienes manifestaron estar dentro de este tipo de contratación aludiendo a sus ventajas tales como el manejo de tiempo dentro de sus actividades laborales o no, el poder tener otros empleos, la posibilidad del pluriempleo, además que generarán una estabilidad económica y el reconocimiento de ser útil para la sociedad a través de su labor como profesional.

¿Cuáles son las concepciones de los profesionales de Psicología para ser empleables? Desde los sujetos no se puede hablar de una concepción, se habla desde las concepciones a partir de experiencias, vivencias, saberes y conocimientos del contexto, es por eso que se puede decir que los sujetos conciben la empleabilidad de una forma distinta desde su propia formación, su experiencia laboral, profesional, desde la modalidad en la que están insertos, desde lo que les retribuye y como los posiciona su labor, desde las habilidades y conocimientos que adquieren para hablar de las etapas de la empleabilidad: adquisición, mantenimiento y creación y como las dimensiones de empleabilidad logran mostrar la relación del profesional con su trabajo.

Por esto, se debe responder preguntas en relación al trabajo, la empleabilidad, las modalidades de trabajo y las concepciones de ser empleables, es necesario revisar aspectos que signifiquen para cada profesional y que logre ser llevado desde el plano profesional y laboral; el interés de los jóvenes hacia la profesión va ligado hacia factores

internos determinados por la vocación y a la realización, mientras que los externos se relacionan con la retribución y la percepción de la profesión.

Para concluir, no se habla de una concepción sino de las concepciones de trabajo y de empleabilidad, que son visiones distintas que tienen las personas ya como profesionales, que parten sí, desde aspectos en común como lo son la carrera, la Universidad e incluso las actividades propias de su labor y las modalidades de trabajo que movilizan aspectos personales, sociales, académicos y profesionales y que desde sus trabajos, la función es de responder ante ellos como personas y como profesionales pero sobre todo, ante un mercado de trabajo que exige ser competentes, profesionales, responsables, flexibles desde el mismo momento de la empleabilidad a través de la adquisición, mantenimiento y en otros casos de creación dentro del mercado de trabajo, cumpliendo o no con aquellos criterios denominados como dimensiones de la empleabilidad: experiencia profesional, capacidad de anticipación, flexibilidad personal, sentido corporativo, intereses personales y organizacionales.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

- Conocer las concepciones de ser empleables de los egresados de Psicología de una Universidad Pública de la ciudad de Cali para ingresar y mantenerse dentro del mercado de trabajo.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Analizar el significado de trabajo de los profesionales de Psicología de acuerdo con las dinámicas del mercado de trabajo.
- Analizar las dimensiones de empleabilidad que los egresados de Psicología identifican como relevantes en su empleabilidad.
- Identificar el aporte que tiene el conocer las concepciones de ser empleables en los significados de trabajo, la empleabilidad y las tendencias de inserción de los profesionales de Psicología.

1.4. Justificación

La investigación pretende conocer las concepciones de ser empleables de los egresados de Psicología para ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo, el desarrollo de la misma permite conocer una delimitación de las tendencias que marcan los profesionales de hoy en lo relacionado a la empleabilidad, con base en las concepciones, significaciones, construcciones de trabajo y de ser empleables en un mercado de trabajo con características de cambio y fluidez constante.

Desde una perspectiva social, el trabajo está ligado a nociones como actividad, identidad, empleabilidad en donde las personas se reconocen, se ubican socialmente, se desarrollan personalmente y construyen sus singularidades, pero en donde se deben afrontar diferentes repertorios personales y profesionales que posibilite la configuración de nuevas versiones y concepciones del mercado de trabajo en donde se está inmerso, el ingreso Universitario en ocasiones puede estar influenciado no sólo por el nivel vocacional de las personas, sino por las necesidades del mercado de trabajo, en donde una carrera específica se puede considerar como una posibilidad mayor para ingresar y mantenerse de manera exitosa en el mercado de trabajo.

La serie de cambios que se han presentado en el mercado de trabajo, en los cuales se mencionan la globalización de los mercados, la tecnología, la competitividad en el trabajo, son algunos de los factores que influyen al hablar de trabajo, además de ser factores en gran medida conocidos por las personas pero que no precisamente garantizan una adaptación, adopción de estrategias, competencias de visibilidad y diferenciación

que posibiliten la consideración de ser empleables para un mercado de trabajo como el de hoy.

Por esto, la empleabilidad en el contexto de trabajo relaciona elementos como disponibilidad, actualización, capacidades y formación específica, en donde los profesionales deben competir por un lugar en el mercado de trabajo, no se debe dejar de lado el conocer, cómo los profesionales afrontan las demandas particulares del mundo del trabajo y aunque el campo de acción no sea el mismo para todas las personas al momento de ingresar al mercado de trabajo, si deben efectuar diferentes acciones que les permitan ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo, acciones como la actualización constante.

Por esto, el desarrollo de la carrera profesional, antes de la obtención de un título profesional y desde el ámbito académico como las Universidades permiten, reconocer al sujeto partícipe de las prácticas sociales debe ser considerado y resaltar sus intereses mediante investigaciones e intervenciones, con el fin de poder vincularse al trabajo y responder a las demandas sociales y a los continuos cambios que responden a las necesidades del mundo del trabajo (Rodríguez, 1994).

Se debe tener en cuenta haciendo referencia al sujeto, su concepción de ser empleable y como el contexto académico y la transición al contexto de trabajo le garantiza insertarse al mercado de trabajo, debido a la concepción que se tiene de empleabilidad la cual puede cambiar o hacer referencia a la profesión y al ejercicio de

ésta, dando como resultado la realidad enmarcada dentro de lo laboral y presentándose manifestaciones, alteraciones y cambios en el mismo, momento en el que se pueda observar en el sujeto que está inmerso dentro de un mercado de trabajo, viéndose expuesto a nuevas exigencias en las que se pondrán a prueba las habilidades en donde no sólo el conocimiento será necesario, sino las habilidades, destrezas y fortalezas para enfrentar el mercado de trabajo.

Los resultados de esta investigación permitieron comprender y conocer como los profesionales están concibiendo ser empleables, visto desde la manera como cada individuo está logrando adquirir y mantenerse en el mercado de trabajo y como se hace visible de acuerdo a las demandas y exigencias cambiantes del mundo del trabajo, además de conocer las diferentes formas de vinculación e inserción laboral que se priorizan en el mercado de trabajo y como estos profesionales por medio de sus acciones y habilidades logran ganar un espacio en un mercado laboral que se pensaría sigue lineamientos específicos y exigencias determinadas para cada labor profesional.

Por lo anterior, se hace énfasis que la importancia de esta y otras investigaciones que se interesen por la empleabilidad, es como lo planteaba Rentería y Enríquez (2006) porque los jóvenes profesionales juegan un papel importante en la delimitación de tendencias, son ellos los que están en contacto con las dinámicas del mercado de trabajo y son ellos los que están atendiendo las necesidades del mismo, además de precisar que las practicas de trabajo cambian con tanta rapidez que se hace necesario conocer las concepciones y reportorios con los cuales las personas se ajustan al trabajo.

2. MARCO CONCEPTUAL

En este apartado se abordarán conceptos importantes para la investigación como es el concepto de trabajo y como éste a través de los años ha trascendido en significados para las personas, debido a que éstas buscan realizar una actividad económico-productiva que les proporcione estatus social e identidad.

Seguidamente se mencionarán las diferentes modalidades del trabajo, como es el empleo, el Outsourcing, prestación de servicios profesionales y el trabajo asociado, en donde las personas de acuerdo a la modalidad en la que estén vinculados desarrollan su labor profesional con diferentes condiciones del mercado de trabajo.

Por otro lado, se desarrollan los apartados de empleabilidad y teorías implícitas éstas últimas permiten tener un aporte para explicar cómo los profesionales asumen y construyen las concepciones sobre la empleabilidad para enfrentar el ingreso y el mantenimiento en el mercado de trabajo.

2.1. Trabajo

El trabajo desde su *contexto histórico* ha trascendido en su significación de acuerdo a la historia, a la sociedad y a la economía. El término trabajo ha adoptado posiciones diversas; referido a una “carga”, consideración en la antigüedad del trabajo como un “castigo”. Desde la perspectiva bíblica, Blanch (1996) alude a frases que han permanecido vigentes, tales como: “*El que no trabaja no come*”, entre otras. Definiendo

desde su etimología a partir de aspectos negativos tales como: “*esfuerzo, fatiga, agobio, humillación, tormento y coerción*” (Blanch, 1996, p.87).

En épocas como ésta, se relaciona con tales aspectos e incluso se demanda a las personas a realizar labores complejas y se designan a éstos trabajadores como esclavos, se determinaba el trabajo como una obligación y tanto hombres como mujeres trabajaban aunque en diferentes espacios. El trabajo era para los hombres, y la mujer se ocupaba de oficios del hogar y de los hijos; noción que fue abolida a partir de épocas más recientes y cercanas a nuestro contexto actual como lo fue la revolución industrial (Blanch, 1996).

En la revolución industrial hubo un serio despliegue en función de la figura del trabajador y del mundo en general, debido a que los trabajadores hicieron valer sus derechos en función de sus necesidades y lo que por ley correspondía concerniente a horas de trabajo y hasta las mismas actividades que realizaban. Fue así como se logró posicionar al trabajador como un sujeto que debía estar mediado en unas condiciones físicas y de salubridad a la hora de realizar su labor, así mismo, que contará con un horario estipulado y unas horas de descanso, siendo determinante su bienestar y consigo la consecución de su labor (Blanch, 1996).

Blanch (1996) refiere el término de trabajo, el cual se puede ver reflejado desde dos momentos donde surgen las sociedades preindustriales y sociedades industriales, en las sociedades preindustriales se ha determinado bajo conceptos tales como nobleza y

dignidad, los cuales han sido designados por cuestiones que corresponden al linaje y la tierra atribuyéndose a aquellos que no trabajan, mientras que en las sociedades industriales está guiada bajo el precepto de los logros obtenidos por quienes trabajan, es decir, como logran situarse dentro de un aspecto socio-laboral para significar lo que para ellos mismos puede ser el auto-concepto y la auto-presentación tal como lo expuso Stoetzel (1983, citado en Blanch, 1996). Se dice también que desde el periodo industrial, el trabajo ha trascendido la economía y logra ampliarse en otros ámbitos que resultan decisivos para las personas y las mismas comunidades.

Desde Blanch (1996) se designa el trabajo como un fenómeno y como un factor determinante de la experiencia humana. Se dice entonces que no se trata solamente de un medio económico con el propósito de satisfacer necesidades de tipo material, sino que contribuye a la regulación del intercambio de productos, bienes y servicios, también refiere al contexto en el que se desarrollan las relaciones interpersonales y sociales, además funciona como un eje en la vida de las personas y en la sociedad como tal.

El término trabajo es *“un significante estático e invariable que, sin embargo, remite a una pluralidad de significados dinámicos y variables”* (Blanch, 1996, p.87). Esto se puede ver reflejado en algunas de las definiciones que antes han sido mencionadas, es así que las personas han atribuido un nuevo concepto al trabajo esto de acuerdo a las actividades que realicen en función de la sociedad, desde sus contextos personales, así como del carácter socioeconómico. También, para las mismas

construcciones que establezcan a los aspectos socioculturales para determinar la importancia y la dirección que constituya la experiencia de dichas actividades.

El trabajo: “Es *el elemento sustancial y definidor del bienestar, de la condición personal y humana, del grado de civilización de cualquier sociedad (...) es, pues, el elemento central de la vida*” J.L López (1991, Citado en Blanch, 1996, p. 99). Lo cual quiere decir, que independientemente de los valores y significados que le hayan proporcionado en la antigüedad al trabajo y que incluso se vea reflejado en ciertas ambigüedades clasificándolas entre el bien y el mal, otras definiciones igualmente ambiguas son: “(*maldición-bendición, esclavitud-emancipación, alienación-realización*)” se puede catalogar no sólo desde aspectos negativos, ni ambiguos sino desde aspectos positivos tales como: “*vocación y derecho*” (Blanch, 1996, p.102).

Autores como Peiró (1989, citado en Blanch, 1996) definen trabajo como: “El conjunto de actividades humanas retribuidos o no, de carácter productivo y creativo que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En esta actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y social.” Por otra parte, la OIT adjudica en el trabajo una característica primordial conceptualizándolo como “trabajo decente” debido a que se busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno y es definido como: “El conjunto de actividades humanas, remuneradas que producen bienes o servicios en una economía, o que

satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. La definición de Peiró (1989) permitió el acercamiento al concepto de trabajo, además de hacer parte de las sub-categorías de análisis que permitieron recoger la información durante las entrevistas con base en cada uno de los elementos propuestos en la definición del autor.

Es necesario decir que el trabajo ha tenido una gran extensión a través de la historia, que su misma definición ha cambiado, que las mismas épocas, la sociedad y el mundo como tal, le han dado un giro total e incluso que nuevos conceptos han sido relacionados tales como el proletariado, lo cual equivale a la existencia de una clase social constituida por personas que no poseen los medios de producción, por lo tanto, ofrecen su trabajo a cambio de un salario. A partir de ahí, se derivan otros términos tales como la sub-proletarización y la des-proletarización, términos que hoy por hoy siguen viviéndose en nuestra cotidianidad aunque ciertamente se presenten variaciones, tal es el caso que en la sub-proletarización como en la des-proletarización hay una fuerte incidencia que recae sobre el trabajador, su esfuerzo sumado y el valor que se le otorga a éste, en donde ciertamente, el trabajador más su esfuerzo es seriamente recompensado por debajo de lo esperado como en el caso de la des-proletarización donde probablemente no haya el reconocimiento a un esfuerzo y por consiguiente el valor al trabajo (Antunes, 2001).

Blanch (1996) alude a las características que hacen más deseable un trabajo como la disposición hacia la tarea, remuneración económica, autonomía, el ambiente

laboral, normas de salubridad, adecuación del cargo de acuerdo a las competencias, las oportunidades de aprendizaje, horario, espacio físico y oportunidades para ascender.

Desde autores como Meda (1998) el trabajo se determina a partir de un contrato laboral, este tiene un carácter eminentemente individual desde el momento de la prestación, contratación e incluso remuneración individualizada, así se encuentre estipulado dentro del derecho colectivo.

Hay un aspecto en el que se articulan las posiciones de los siguientes autores como Luque, Gómez y Cruces (2000) y Meda (1998). En relación al trabajo al referirlo a partir de lo social, tal es el caso de los primeros autores quienes lo aluden a una realidad en que las personas tienden a interactuar dentro de un marco específicamente social. Peiró, Prieto y Roe (1996, citados en Luque, Gómez y Cruces, 2000). Mientras que Meda (1998) define el trabajo a partir *del fundamento del vínculo social y no sólo por ser el principal cauce de la socialización y de la integración social, sino también porque constituye el soporte cotidiano del vínculo social.* (Meda, 1998, p.135). Es decir, es que el trabajo aporta un importante soporte al vínculo social debido a que su estructura determinante se basa en la socialización e integración desde la misma cotidianidad. También alude al trabajo como la relación establecida entre el hombre y la naturaleza, su propia autorrealización y desde luego su predominante carácter social (Meda, 1998).

Dentro de esta misma definición de trabajo se encuentran los siguientes preceptos:

- El trabajo permite el aprendizaje de la vida social y la constitución de las identidades (nos enseña las obligaciones propias de vida en común).
- Es la medida de los intercambios sociales (son la norma social y el principio básico del mecanismo de contribución/retribución sobre el que descansa el vínculo social).
- Es un ámbito de encuentros y de cooperación diferente de los ámbitos no públicos como la familia o la pareja (Meda, 1998, p.135).

Estas definiciones logran ampliar los contextos sociales en los cuales está envuelto a partir del aprendizaje de la vida en sociedad, el poder consolidar una identidad. En el segundo punto se refiere a los intercambios sociales, es decir, a través de la contribución/retribución partiendo desde el mismo vínculo social y por último, establecer como un espacio de socialización diferente a los espacios habituales y la cooperación con otros sujetos en sociedad.

El término de trabajo al que hace alusión Meda (1998) no puede quedarse encasillado en el vínculo social ni bajo funciones de tipo macro-social, donde esto ocurra el sentido y la realidad del trabajo quedará reducida y se olvidarán aspectos tales como: el económico y el jurídico dentro de este término.

Hay, entonces un consenso de lo que es la definición de trabajo a partir de lo social pero el trabajo no sólo parte desde un contexto social hay otros elementos de tipo cultural, económico, político y legal reunidos que propician una serie de cambios y que

generan en el sujeto mayores oportunidades y la mejora de sus capacidades y destrezas (Luque et al. 2000).

Habermas (1991, citado en Meda, 1998) habla acerca de cómo la totalidad de la vida social no se puede reducir al trabajo, lo que equivaldría a decirse que el trabajo se constituye como el origen y la razón de las relaciones sociales. Es decir, el trabajo es fundamental en las relaciones sociales y desde luego, determina procesos como la producción, la mercancía y el intercambio pero hay que tener presente el hecho de que la vida social no puede llegar a totalizarse al reducirse sólo a un aspecto como el laboral debido a que influye en otros espacios que le competen a la sociedad como la educación, la formación, la salud, etc.

Autores como Antunes (2001) evidencian la periferia de la fuerza del trabajo en la cual se encuentran dos subgrupos, el primero que cumple con una característica en particular que es la alta rotación en el trabajo, éste alude a un personal del sector financiero y personas que realicen trabajos rutinarios o de tipo manual con menor especialización, el segundo subgrupo cuentan entre sus características que poseen una flexibilidad de tipo numérico, igualmente se refiere a que no hay mayor seguridad en el empleo, este personal se destaca entre sus empleados con jornadas parciales, con contrato a término definidos, pertenecientes a temporales, con subcontrataciones e incluso asistentes que cuenten con subsidio público.

Antunes (2001) alude a conceptos tales como el trabajo abstracto y el trabajo concreto estos son retomados de Marx (1971, citado en Antunes, 2001) su definición presenta variaciones, las cuales si no son tenidas en cuenta pueden acarrear graves confusiones, esto se denota desde el doble aspecto al referir a la realización de un trabajo y que éste haga parte de la cotidianidad y la actividad propia del mismo trabajo. Dentro de las definiciones de trabajo abstracto y trabajo concreto, se dice que el primero determina al mantenimiento, al poder satisfacer las necesidades, mientras que el segundo es entendido a partir de los valores de uso.

Desde la sociedad capitalista se explica el trabajo y consigo el trabajador, efecto que resulta ser contrario, debido a que hay una des-realización del ser social siendo que producto, trabajador, sumado su esfuerzo resultan aislados. Se dice entonces, desde la misma noción de capitalismo que el producto como resultado de la actividad de carácter productivo tomada como ajena al trabajador se atribuye al trabajador como aquel que odia su trabajo, desdibujando su realización y convirtiéndose por lo tanto en una actividad de tipo alineada (Antunes, 2001).

Ramos & Peiró (2014) refiriéndose al *contexto actual* del trabajo y a las organizaciones en tiempos de crisis económica presentan una visión actualizada de lo que está pasando hoy por hoy, es necesario tener presente que hay un contexto socio-laboral que se encuentra en crisis desprendiéndose efectos tales como:

- Impacto sobre el consumo y las inversiones.

- Pérdidas considerables de capital.
- Incremento de desempleo.
- Disminución de la actividad económica. (Ramos & Peiró, 2014, p.1)

Pérez & García (2011; 2012, citados en Ramos & Peiró, 2014) exponen los efectos que presentan la crisis económica ya mencionada, tras acarrear otras crisis que afectan aspectos como: el capital, baja de inversiones, créditos, empleo e ingresos y como toda crisis tiene un costo para la sociedad viéndose expuesta a pérdidas de bienes, pobreza, exclusión social etc.

Al hablar de la crisis se trata de vislumbrar como se encuentra el panorama actual y de qué forma actúa la Psicología Organizacional y del trabajo, autores como Blanch (2011) proponen un análisis del contexto laboral en el cual se revisan los efectos del desempleo y la precariedad del trabajo, mientras que Peiró (2011) expone los comportamientos y las prioridades ante la flexibilización en términos laborales durante la inserción al mercado de trabajo.

Se habla del *capital humano* cuya definición es mejorar y ser más eficiente en términos del trabajador, de su labor y de la misma organización a continuación son enumerados algunos puntos que fortalecen este concepto:

- Apropiar formación de tipo profesional, pregrado, continua, formación en el cargo (plan carrera) y educación en función de los sistemas de producción.

- Fomentar principios a nivel laboral, significación del trabajo acordes para afrontar la actual situación.
- Idear una perspectiva actual sobre que es trabajar.
- Cooperar con los sistemas a nivel de producción y de trabajo de acuerdo al desarrollo de conocimiento y tecnología.
- Fomentar emprendimiento, innovación en el trabajo y en las empresas.

Los autores proponen no sólo mayor producción sino humanizar las organizaciones:

- Incrementar y mejorar la producción, utilidad, función y una administración más conveniente frente a eventos como el absentismo.
- Modernizar y ajustar el plan de trabajo de acuerdo a los intereses y diferencias de los empleados.
- Ajustar los cargos laborales.
- Generar un diseño para el retiro que sea acorde a lo que requieran los empleados.

Desde lo que articula Ramos & Peiró (2014) a partir del modelo de bienestar laboral productivo y sostenible, lo ya planteado en algunos de los puntos anteriores busca una equidad desde el trabajador, el esfuerzo sumado y la organización y en conjunto sean acordes y propicias sus dinámicas.

Meda (1998) proporciona una doble perspectiva a la organización en la que menciona en términos de pensar en colectivo para la obtención de un producto, es decir, resalta la importancia de los trabajadores para un fin en común, aunque presenta una variación en el momento de decir, que las empresas pueden mantenerse sin personal humano y que su propósito no se consolida en la creación de comunidades de trabajo, ni en que estos hagan parte de una comunidad donde se encuentren satisfechos y en pleno bienestar, por el contrario, que los productos y servicios pueden efectuarse sin que haya personal especializado para esto.

Autores como Meda (1998) aluden al trabajo desde pensarse en términos de solidaridad en colectivo, lo refiere a un “estar-juntos”, a la colaboración y a la participación de la relación social principal como lo es la relación que se establece de trabajo, al formar parte de esta comunidad que es consolidada como empresa. En el momento de la obtención de un empleo se otorga derecho a protección, por ejemplo y a beneficios que sólo el empleo puede brindar y entre mejor sea el empleo así mismo serán los beneficios.

Por otro lado para Blanch (1996) dentro de la *relación persona – trabajo* se debe recordar que el trabajo parte de la función y esfuerzo individual de un determinado sujeto pero también debe considerarse el hecho de hablar de trabajo colectivo, el cual constituye que un grupo de personas sumen sus esfuerzos individuales generando bienes, productos o servicios con el propósito de poder satisfacer los requerimientos y necesidades propias de la sociedad.

El trabajo ejemplificado desde la empresa la cual representa un papel determinante en la vida del joven trabajador pues posibilita que éste vivencie un reconocimiento, integración y el sentimiento de ser útil a la sociedad, desde el abordaje de un primer empleo dentro de una organización o desde el reingreso al mercado laboral después de estar en un periodo de desempleo (Meda, 1998).

Autores como Luque et al. (2000), hablan desde las implicaciones psicosociales del trabajo entre las que se encuentran los aspectos positivos y negativos respectivamente:

- *Positivas*: Facilita la realización personal y la identidad social y personal; proporciona estatus, prestigio y relaciones sociales; estructura el tiempo y transmite normas, creencias y expectativas sociales.
- *Negativas*: Es disfuncional y frustrante si rompe con las expectativas, preparación y experiencia de las personas.

Como bien se puede decir, estos aspectos competen directamente lo que es y lo que representa el sujeto desde sí en función de su trabajo, como se prepara para éste y que le proporciona desde aspectos positivos; el trabajo ocupará un papel socializador, se determina a partir de como el sujeto se realiza, puede crear, crecer, obtener una identidad, ocupar un lugar en la sociedad a partir de la labor que efectúa, le genera que su autoestima se incremente al igual que sus redes sociales, mientras que los aspectos negativos se tornan como algo de carácter desequilibrante al dañar su preparación previa

frente al trabajo y frente a la misma sociedad. Es por eso que el trabajo es determinante en la vida de las personas y lo que hace es regular la vida y las actividades a realizar ya sea laborales, sociales, entre otras (Luque et al. 2000).

El Proyecto MOW (Meaning of Works) (1987; 1991, citado en Luque et al. 2000) fueron encontradas las cuatro definiciones principales en las que claramente se ejemplifica como los sujetos atribuyen el concepto de trabajo.

- Definición concreta del trabajo. (Las personas definen aquí el trabajo considerando los aspectos más objetivos y tangibles de la actividad laboral).
- Definición social. (Las personas destacan aquí las funciones sociales del trabajo tales como hacernos sentir miembros de grupos o colectivos, o contribuir a la marcha de la sociedad).
- Definición del trabajo como cargo. (Estas personas ven el trabajo como una actividad que exige el desarrollo de un gran esfuerzo físico y mental).
- Definición del trabajo como deber. (Las personas destacan el carácter obligatorio del trabajo). Proyecto MOW (Meaning of Works) (1987; 1991, citado en Luque et al. 2000, p. 152).

Desde las anteriores definiciones se puede ver como el sujeto concibe para sí el trabajo desde lo que él hace dentro de su propio quehacer o tarea. Dentro de lo social, como sus tareas o actividades, aportan a una colectividad y a la sociedad en general. Dentro de lo establecido como cargo se instaura en función de lo que requiere la

actividad, es decir, que tipos de esfuerzo pueden ser físicos o mentales y como deber hay una predominancia al considerarlo con un carácter eminente obligatorio.

Igualmente, las personas van a entender y significar de distintas formas el trabajo y esto tendrá variaciones a partir de aspectos personales y las exigencias de las mismas organizaciones; se alude a diversas investigaciones teóricas y empíricas, como se ha llegado a la apreciación de que el trabajo se define como una actividad de tipo instrumental e incluso que se apoya para la obtención de otro propósito. Salanova, Gracia y Peiró (1996, citados en Luque et al. 2000).

Poco a poco, se le ha dado una significación y una concepción propia de acuerdo a la relación persona-trabajo mediada por el tiempo, la cultura y las necesidades de cada sujeto. El trabajo a través del tiempo y del espacio transforma aspectos tales como: el contexto, la trama, los actores e incluso le proporciona dirección, importancia y significación a las tareas a realizar (Blanch, 1996).

Con el paso del tiempo se incrementan empleos donde las exigencias del mercado laboral son mayores no sólo en términos de experiencia laboral, sino en aspectos de habilidad y de información, es decir, en términos educativos y de preparación de quienes pretenden el ingreso al mercado laboral y su permanencia en el mismo. Esto también se hace evidente desde el contenido de trabajo donde las máquinas, sistemas de operación, están realizando actividades que antes les competían a las

personas siendo que las personas están asumiendo actividades de mayor complejidad y por ende de gran responsabilidad (Luque et al. 2000).

Por tal razón, es importante mencionar como al ampliar los conceptos de Formación y Orientación Laboral (FOL) en el ámbito educativo permite que desde la *Formación Laboral* se acerque al rol laboral que consolide la labor como profesional frente a los patrones que debe adquirir desde su mismo ejercicio y como estos actúan en función de la gente (compañeros de trabajo) que se encuentre en su entorno inmediato enriqueciendo unos medios como profesional y por medio de la *Orientación Laboral* se basen las nociones acerca del entorno laboral y lo que éste puede proporcionar, un prontuario que defina el plan carrera desde la inserción y el mantenimiento sujeto a una estructura comprendida entre una serie de objetivos y capacidades.

La función de poder establecer una relación entre educación, formación y trabajo es propiciar en los estudiantes un conocimiento que respalde la identificación y una adecuación de carácter profesional, además de una adaptabilidad y motivación al aprendizaje y a las condiciones propias del trabajo. Siendo las condiciones que desde la formación permiten que la persona pueda adecuarse para sí mismo, para la labor y dentro de un contexto laboral donde hay exigencias de la organización, de las condiciones del trabajo y hacia el mismo empleado (Vallejo & Lucas, 1998).

Vallejo & Lucas (1998) hacen referencia a este tema con el propósito de incentivar las prácticas adecuadas organizacionales y del trabajo en función de

organización, persona y trabajo, sin desconocer que quienes realmente adquieren y apliquen éstas nociones serán aquellos que cuenten con tal formación, facilitando una definición de auto-concepto, preparándose para el trabajo y adecuando una serie de características y competencias laborales que posibiliten contribuir a la significación y satisfacción que puede proporcionar el trabajo.

Blanch (1996) alude al hecho de que para determinar que una persona tiene un trabajo debe valerse no tanto por el contenido de la tarea a realizar sino al contexto de tipo contractual o no que tenga la tarea, se ejemplifica por medio de la tarea que realice una persona bien sea, desde emplearse en las labores hogareñas o realizando labores de cuenta propia o prestando algún servicio a la comunidad.

Por lo tanto, es necesario mencionar que a partir del siglo XXI, hay un cambio en lo que respecta al concepto de trabajo debido a que ya no se constituye *“Como un ruego de esclavos, sino un lujo de privilegiados con empleo, un indicador indiscutible de identidad positiva, una expresión de ciudadanía, un derecho y un deber constitucionales”* (Blanch, 1996, p.95). Lo que indica que el concepto de trabajo varía a empleo que no necesariamente depende del hecho de hacer un “trabajo” para otros, sino que se convierte en un lujo de unos pocos y por ende, en una necesidad y una prioridad para poder determinarse una identidad propia, un rol en sociedad, además de un derecho y un deber como ciudadano. También es definitivo ahora, que para poder integrarse socialmente es determinante ingresar al mundo laboral, el salario es considerado como

parte fundamental de la remuneración, siendo el medio propicio para acceder a la renta y el empleo indica a una sociedad de un carácter democrático, equitativo y progresista.

Según Blanch (1996) el empleo tiene ciertas connotaciones de acuerdo a los sujetos que desarrollan una actividad, varía entre aquellos que se destacan como profesionales a aquellos que hacen labores de obrero, debido a que los primeros se sentirán realizados con consecución de sus tareas, lo cual les llevará a conservarlo, mientras que los últimos se encontrarán en la otra orilla, lejos de hallarse aspectos de disponibilidad y de realización en su quehacer. Manifestándose entonces que el trabajo no sólo cuenta con un carácter de tipo instrumental sino que se apoya de aspectos que se denominan para incentivar laboralmente estos son: expresividad, finalidad y la posibilidad de interactuar socialmente. Se atribuye entonces que cada sujeto le otorga un significado propio al trabajo, esto se ve reflejado ciertamente en aspectos que incluyen desde la motivación, el comportamiento laboral, las estrategias de auto-presentación y el impacto de tipo psicopatológico que puede generar el desempleo.

2.1.1. Modalidades de Trabajo

El advenimiento del mundo moderno trajo consigo una serie de cambios, como: la globalización, la virtualidad del mundo, la inserción de la mujer al mundo del trabajo, el establecimiento de las jornadas laborales, e igualmente, las diferentes modalidades de trabajo, que proponen nuevos desafíos en el mercado de trabajo. Las modalidades de trabajo hacen parte de las condiciones de contratación a las cuales las personas se deberán sujetar, como nuevas formas de vinculación laboral.

En cada una de las modalidades de trabajo se requieren competencias para el profesional. Estas competencias permiten que en cada uno de los campos de acción de la Psicología, el profesional esté inmerso en una realización óptima y eficaz de la labor profesional.

Las modalidades de trabajo ofrecen beneficios para el trabajador, que serán expuestos a continuación, de acuerdo a la flexibilidad (numérica, temporal, productiva y funcional). Con base en esto, Garrido (2006) menciona cuatro tipos de procedimientos de flexibilidad utilizados por las organizaciones:

Flexibilidad numérica: permite la reducción de costos a partir de la disminución de personal contratado, el personal que se ajusta a las empresas es contratado temporalmente siendo ésta una de las estrategias de mayor flexibilidad recurridas por las empresas.

Flexibilidad temporal: cabe destacar el contrato a tiempo parcial al cual le corresponde las modificaciones relacionadas a cantidad de tiempo, en los que los trabajadores realizan sus labores, referente a horarios, turnos de trabajo, número de horas, entre otros, lo cual puede adaptarse a las necesidades del trabajador.

Flexibilidad productiva: aluden a constituir “empresas ligeras” es decir, haciendo que su producción sea realizada por otras empresas mediante sistemas de

subcontratación o lo que también se conoce como: tercerización, externalización, es decir, consultoría y la subcontratación de empleados autónomos, Outsourcing.

Flexibilidad funcional: ésta se presenta a partir de la rotación en las funciones de los trabajadores con el fin de priorizar las necesidades de la organización recurrentes a altas horas de trabajo, cualificación y disponibilidad por mencionar algunas.

Se asume entonces, que por lo regular tienden a priorizarse las exigencias, los requerimientos o demandas del trabajo como un todo, mientras que los trabajadores son los que menos retribuciones económicas, vacacionales, entre otras, reciben, anteponiendo su labor y sujetándose a un contrato donde se tiende a primar los intereses del trabajo, antes que los intereses personales. Para entender un poco mejor las diferentes estrategias de flexibilización utilizadas por las empresas, se presenta la siguiente tabla:

Tabla 1. Estrategias de Flexibilidad Organizacional

| Formas de flexibilidad | Flexibilidad cuantitativa | Flexibilidad cualitativa |
|-----------------------------|--|---|
| Flexibilidad externa | Flexibilidad numérica Estatus de empleo: Contrato permanente Contrato fijo Agencia trabajo temporal Trabajo estacional Contrato de obra | Flexibilidad geográfica y/o productiva Sistema de producción: Subcontratación Outsourcing Auto-empleo |
| Flexibilidad interna | Flexibilidad temporal Tiempo de trabajo: Reducción horas Horas extra Turno partido Trabajo nocturno Trabajo fin de semana Semana condensada Hora de trabajo variables Tiempo regular e impredecible. | Flexibilidad funcional Organización del trabajo: Enriquecimiento/rotación Equipos/ trabajo autónomo Grupos multi-tarea Grupos de proyecto Responsabilidad de los trabajadores en: Planificación, presupuesto, innovación, tecnología. |

Nota. Fuente: Adaptado de Garrido, A. (2006). Cap. 1. El trabajo presente y futuro. En Sociopsicología del Trabajo. (p. 28) Editorial UOC.

Se consideran como nuevas modalidades de trabajo, las cuales desde luego no pertenecen a la relación contractual estipulada en el empleo, a las siguientes modalidades de trabajo, como son: los servicios profesionales, el Outsourcing y el trabajo asociado, haciendo énfasis en el caso colombiano, ésta última modalidad es representada a partir de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), las empresas asociativas de trabajo (EAT) y los contratos de tipo sindical (Rentería, 2009). De acuerdo a los estatutos colombianos como el Ministerio de Trabajo se define la Cooperativa y Pre-cooperativa de Trabajo Asociado conforme el artículo 3 del Derecho 4588 de 2006, las Cooperativas y Pre-cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) *“Como organizaciones sin ánimo de lucro, que pertenecen al sector solidario de la economía, asocian personas naturales que también administran, contribuyen económicamente a la Cooperativa y aportan su trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales”*.

En cuanto a las empresas asociativas de trabajo (EAT) de acuerdo al Artículo 1 de la Ley 10 de 1991 *“Son organizaciones de carácter económico, productivo, cuyos asociados aportan su labor, por tiempo indefinido, algunos entregan tecnología, destreza o algún material para cumplir los objetivos de la empresa”*. Y el contrato sindical de acuerdo al numeral 3 del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo, los sindicatos tiene como funciones *“garantizar el cumplimiento de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que ellos establezcan. El contrato sindical como un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectivo laboral, para la prestación de servicios o ejecución de obras con sus propios afiliados, realizado con la libertad sindical, con su propia*

administración y financiamiento del sindicato o los sindicatos regido por normas y principios del derecho colectivo del trabajo.

Otro punto que es importante mencionar es que las personas para poder mantenerse en el mercado de trabajo deben ser flexibles, adaptables a las exigencias del contexto laboral debido a que la realidad laboral que actualmente se presenta, dista mucho de lo que era hace algunos años bajo preceptos de “horarios”, “lugar de trabajo”, por lo tanto, existen otros espacios, otras organizaciones, otros lugares, otros clientes para los que las personas trabajan y consiguen ser vigentes en el mercado de trabajo Rentería (2009).

Las modalidades de trabajo que se presentan a continuación (empleo, Outsourcing, prestación de servicios profesionales y trabajo asociado) son las cuatro modalidades que se encuentran establecidas en el mercado de trabajo colombiano y en las que pueden insertarse los profesionales de Psicología. En el caso particular de la investigación los cinco entrevistados se encuentran insertados bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales.

2.1.1.1. Empleo

El empleo entendido como modalidad de trabajo es explicado desde su etimología en latín, relacionado con *implicare* Blanch (1996) o con *implere* Corripio (1979), equivale a comprometer a alguien en algo (Rentería, 2009).

El empleo es definido por Rentería (2001) como una modalidad de trabajo caracterizada por la presencia de una relación de orden jurídico contractual, de carácter voluntario entre dos partes que ciertamente serán beneficiadas, al decirse que una se comprometerá y venderá su labor mientras que la otra parte será quien pague por este, además de contar con funciones socio-económicas y psicológicas manifiestas o latentes, en donde las personas que ingresan al mercado laboral ubican sus aspiraciones de ingreso y permanencia.

Al referirse a una persona empleable, hay una búsqueda de “alternativas estables” Sennett & Bauman (2004; 2005 citados en Rentería, 2009), donde se reúnen unas condiciones que permiten al sujeto ser capaz y adaptable ante la misma empleabilidad y al mismo mantenimiento en el mercado de trabajo, aunque ésta búsqueda no se encuentre ajustada dentro de las mismas condiciones establecidas por la sociedad; dentro de estas posibilidades la persona logra ser apta para las exigencias actuales y las que se presenten más adelante en el contexto de mercado de trabajo. Hirata (1997 citado en Rentería, 2009).

Para la OIT (Organización Internacional del Trabajo) el empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago de salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie" sin importar la relación de dependencia, si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo". Para Rentería (2009) se establece de acuerdo a la subordinación, establecer y cumplir programas y labores, una retribución

que logra mantenerse tanto en el valor como en un tiempo determinado y del cual se desprenden actividades que corresponden solamente al sujeto empleado para tal fin.

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y una proyección que se realizó en una publicación sobre las tendencias del empleo en 2012, el empleo como una de las principales modalidades de trabajo por su amplia participación, tendrá crecimiento lento en los próximos años, debido a las tendencias mundiales de recesión de la economía mundial, en donde cada vez se hace necesario mejorar la educación y adaptarse con facilidad a los mercados de trabajo volátiles y cambiantes que se intensificarán.

Ahora, revisando la definición de organización, ésta se habla desde un carácter donde se otorga un valor agregado a los resultados, más que a los mismos procedimientos Rentería (2009), desde lo que implica la eficacia más que la eficiencia dentro de los elementos determinantes relacionados a las organizaciones, con el propósito de responder a las exigencias y transformaciones que presente el mercado de trabajo. Dentro de los mismos resultados, tiende a llamar mucho más la atención cuando no se han cumplido estos y se responsabiliza particularmente de forma individual a los empleados. Las organizaciones de trabajo cumplen como entidades de carácter social poco naturales, prestas a la obtención de resultados que se reconozcan y pueden legalizar dentro de los contextos donde se presentan, siendo que estos se despliegan bajo una cierta rigurosidad, en la que las exigencias y el compromiso son permanentes y visibles

en la misma organización, probablemente regulado a partir de los estamentos y jurisdicciones que en ésta reposen (Rentería, 2009).

Se puede decir que desde éste precepto, las personas ligadas a la organización, pueden hacer aportes relevantes en función de éstas mismas propuestas mediante estrategias aceptadas a partir de la misión, la visión y los objetivos que consigan obtener en función de y para la organización conocida como “Autonomías Controladas” término acuñado por Enríquez (2000; 2001 citado en Rentería 2009). Aunque estas funciones tengan limitaciones, debido a que quienes finalmente actúan y toman las decisiones que consideren pertinentes para la organización son las altas instancias, bien sea, quienes tengan el manejo del capital o los diseñadores de las políticas empresariales. Ésta situación debe ser estudiada más detenidamente por la Psicología Organizacional y la gestión de Recursos Humanos revisando elementos desde lo que implica la gestión organizacional (Rentería, 2009).

2.1.1.2. Outsourcing

El Outsourcing es una de las modalidades de trabajo, según Rothery & Robertson (1996, citados en Rentería, 2001), en ésta modalidad de trabajo, las organizaciones, grupos o personas diferentes a una organización son contratados para la realización de un bien y servicio específico dentro de la organización.

El Outsourcing es entendido como tercerización, externalización o subcontratación o como su misma traducción alude a “fuera de la fuente” o “fuera de

origen”, es decir, que se le encomienda a otros, actividades y labores que se requieran realizar para la organización, lo cual lleva que estos como empleados no hacen parte directamente de la organización, limitando la creación de sindicatos; esto puede considerarse como algo que va en contra de los derechos de los empleados, debido a que deben restringirse a funciones impuestas en contratos referidos en un determinado salario, y además impidiendo la creación de escenarios donde se permitan interactuar con sus pares y puedan exponer aquellas problemáticas que los supeditan dentro del área en la cual se desenvuelven, es decir, lo cual puede llegar a que no se trabaja por un bien común, sino que las labores que ejecuten los sujetos dentro de esta modalidad de trabajo los posiciona como particulares siendo así que las relaciones de tipo colectivas van más orientadas a ámbitos tales como la familia y no el laboral (Guerrero & Orozco, 2006).

Cabe mencionar que constantemente se está en riesgo de despido quedando reducidos a no hacer parte de un empleo estable, salario digno, además de que se renuncia a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales. Mientras que para las organizaciones éste tipo de contratación resulta rentable debido a que reduce sus costos y gastos para con los empleados, en lo que refiere a nómina, seguridad social, fondos de pensiones, ARP, (Aseguradora de Riesgos Profesionales), entre otros (Guerrero & Orozco, 2006).

Esta modalidad puede equivaler a “tercerización” debido a que las organizaciones por decirlo así, principal, requiere de los servicios de una empresa menor o de una persona natural, la cual no está vinculada en su contratación directamente, es

así como se le relaciona como tercerización, es decir, el trabajo que ejecutan terceros, entre estos servicios que se mencionan se encuentran los siguientes: servicios generales, servicio de computadores, telecomunicaciones, medios informáticos, contabilidad, actividades relacionadas al mercadeo, transporte, mantenimiento, producción (Guerrero & Orozco, 2006).

Guerrero & Orozco (2006) refieren a otro nombre que igualmente se le atribuye al Outsourcing es de externalización, es decir, que las actividades que antes eran realizadas por la organización de manera interna, se han trasladado a otra empresa o persona natural para que las lleve a cabo por fuera de sus instalaciones, es decir, en el exterior, entonces desde aquí se puede hablar de subcontratación, término acuñado por Urrea (1999, citado en Guerrero & Orozco, 2006) al decir que las actividades que no realiza la empresa son transferidas y realizadas por un tercero que se encuentre capacitado para ejecutarlas, además que hay un tipo de contratación con el propósito de la obtención de un producto o servicio determinado.

2.1.1.3. Prestación de Servicios Profesionales

La prestación de servicios profesionales otra de las modalidades de trabajo, definida por Bloom y Kottler (1988, citados en Rentería, 2001), a partir de la ejecución de una labor desde un conocimiento específico, brindada por profesionales especialistas en el tema, y con el propósito de suplir demandas, realizar tareas y servicios proporcionando ganancias a quien requiere de éste, es entonces la persona que recibe de estos servicios quien se encarga de determinar el tiempo, contenido, condiciones y

duración del mismo. Las personas independientes, es decir, las que cuenten con este tipo de modalidad deben estar prestas a nuevas opciones de trabajo, lo que equivale a cierto tipo de flexibilidad para poder incluso circunscribirse a otros trabajos en caso de que así lo requieran (Rentería, 2009).

Según el Departamento Nacional de Planeación, conforme el numeral 3° del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, los contratos de prestación de servicios: *“las entidades estatales los celebran para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos no crean un tipo de relación laboral ni tampoco prestaciones sociales, solo será de forma ocasional sin cumplir requisitos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo”*.

2.1.1.4. Trabajo Asociado

El trabajo asociado otra de las modalidades de trabajo, es definida según la organización sectorial de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) como la gestión realizada conjuntamente entre organizaciones o trabajador, sin las limitaciones que puede tener el trabajo individual o las reglas del empleo como modalidad de trabajo. Dentro de la definición se puede decir, que se trata de una asociación de personas, cuenta con un carácter predominantemente de autonomía, ésta busca que las personas que se reúnen con un propósito en común puedan integrar su labor indicada a partir de unos estamentos propios del cooperativismo a continuación: *autoayuda, autonomía, responsabilidad, independencia, equidad, solidaridad, adhesión voluntaria, gestión*

democrática por parte de los socios, educación y formación. Freydell & Velásquez (1999, citado en Guerrero & Orozco, 2006, p.39)

El trabajo asociado de acuerdo a la Ley 79 de 1988 del sistema cooperativo en Colombia ha sido una de las modalidades de trabajo más antiguas, debido a que se ha visto determinada a partir de la vinculación de manera autónoma de personas, quienes mediante cooperativas gestionan por decirlo así, sus propios recursos clasificándose de ésta forma sin pretensión de lucro, de esta manera, se encarga de generar mayor productividad bien sea aportando desde sus labores o mediante la misma autogestión. Cabe mencionar que las instancias y lineamientos prescritos para el trabajo asociado, son: La ley orgánica del cooperativismo (Ley 134 de 1931) de la Constitución Política de Colombia parte de una clasificación de una cantidad importante de cooperativas, y dándose como valor a que la remuneración obtenida por parte de los asociados se tendrían que repartir de acuerdo a la labor. Es necesario decir que las Cooperativas de Trabajo Asociado (C.T.A) están cobijadas bajo un marco de legalidad avalado por la Constitución Política de Colombia, las normas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las cuales se encargan de que se cumpla lo establecido dentro de esta modalidad de trabajo (Guerrero & Orozco, 2006).

Dentro de este mismo marco de legalidad, de acuerdo al artículo 59 de la ley es considerable que quienes se vinculan a dicha modalidad de trabajo deben estar sujetos no sólo a ser trabajadores, sino también gestores dentro de dicha asociación, igualmente, las relaciones de trabajo que se generen dentro de ésta serán enmarcadas a partir de lo

previamente instaurado en sus estatutos y reglamentos. Por otro lado, se habla de compensaciones, esto se encuentra estipulado en el decreto 468 de 1990, en el artículo 11: *“Por la labor desempeñada, los trabajadores asociados recibirán compensación que será presupuestada en la forma adecuada, técnicas y justificada, que buscará retribuir de la mejor manera posible el aporte de trabajo, con base en resultados del mismo y la cual no constituye salario”*. Entonces la retribución recibida que obtendrá la persona asociada, se generará a partir de su trabajo, la especialidad y los resultados que de éste sean obtenidos (Guerrero & Orozco, 2006).

Es necesario hacer como aclaración, de acuerdo al artículo previamente mencionado que los asociados deben hacer la labor estipulada dentro de lo que constituye la cooperativa, aunque se presentarán momentos donde sólo de manera excepcional habrán tipos de contratación a personas que no se encuentren asociadas, para ésta contratación serán considerados como trabajadores y se aplicará cobijada por la Ley el Código Sustantivo del Trabajo (Guerrero & Orozco, 2006).

2.2. Empleabilidad

Desde una perspectiva social, el trabajo está ligado a nociones como actividad, identidad, empleabilidad en donde las personas se reconocen, se sitúan socialmente, se desarrollan personalmente y construyen sus singularidades, pero en donde se deben afrontar diferentes repertorios personales y profesionales que posibilitan la configuración de las concepciones del mundo del trabajo en donde se está inmerso, el ingreso de los profesionales en ocasiones puede estar influenciado no sólo por el nivel

vocacional de las personas, sino por las necesidades del mercado de trabajo en donde una carrera específica se puede considerar como una posibilidad mayor para ingresar y mantenerse de manera exitosa en el mundo del trabajo.

Por otro lado se debe reconocer que existe una transición de un profesional que intenta posicionarse en el mercado de trabajo, donde debe contar con las competencias, capacidades y recursos que le proporcionen hacer parte del mercado de trabajo, así como poder mantenerse vigente debido a que los cambios en el mundo del trabajo a partir de la globalización, exigen que las personas sean proactivas y estén atentas a las nuevas directrices que ésta demande, es así como frente a sus competencias, capacidades y desempeños como tal deben responder, de lo contrario, ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo será un verdadero desafío profesional, debido a las exigencias que corresponden a el quehacer más no a su bienestar laboral.

Entre los autores que definen la *empleabilidad* se encuentran autores como Silla, Gracia, y Peiró (2005) para ellos la empleabilidad es “La capacidad para encontrar otro trabajo en caso de perder o abandonar el actual” (p.99), para Fugate, Kinicki y Ashforth (2004) por su parte la empleabilidad es “Un conjunto de disposiciones, conocimientos, habilidades y destrezas que la componen y que facilitan la identificación y realización de las oportunidades de carrera” (p.16) para Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró (2007) es “La percepción del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas y de los factores contextuales que le

rodean. Así, se concibe la empleabilidad como la percepción subjetiva del mercado laboral y la estimación de las probabilidades propias de obtener un empleo en ese mercado” (p.8) y para Van der Heijde, C. & Van der Heijden B (2006) es “La adquisición, el mantenimiento o la creación de puestos de trabajo mediante el uso óptimo de las competencias a través de cinco dimensiones de la empleabilidad: la experiencia profesional, la capacidad de anticipación, la flexibilidad personal, el sentido corporativo y el equilibrio entre los intereses personales y organizacionales” (p.453).

Esta última definición permite acercarse en la investigación a la concepción de empleabilidad de los profesionales por medio de las dimensiones que los autores plantean y como éstas son utilizadas en las etapas del proceso de inserción de los profesionales de Psicología.

Estas definiciones muestran la tendencia a la individualización y a la responsabilidad única del sujeto a ingresar al mercado de trabajo, no sólo si posee un nivel elevado de capacitación profesional sino, si se tiene una gran capacidad de adaptabilidad al mundo laboral en el cual se está inmerso.

2.2.1 Etapas de Ingreso y Mantenimiento en el Mercado de Trabajo

La empleabilidad vista desde las etapas de ingreso y mantenimiento en el mercado de trabajo de los profesionales mejora la probabilidad de que se adquieran nuevas opciones de trabajo. Cada persona es empleable en la medida en que puede

valerse efectivamente de factores personales para negociar las demandas ambientales, los criterios de contratación, los años de experiencia y las habilidades específicas del trabajo, los empleados deben disponer de información adecuada con respecto a su entorno y tener una autodefinición dentro del contexto profesional. La empleabilidad aumenta las alternativas y facilita el cambio personal y los cambios de trabajo, los profesionales con una alta empleabilidad participan activamente en el mercado de trabajo y adaptan a sus propios intereses profesionales el aprendizaje, los propios conocimientos de su área y el comportamiento organizacional para así optimizar los resultados en la satisfacción y las oportunidades de empleo (Fugate et al. 2004).

Para Fugate et al. (2004) La empleabilidad vista en *el ingreso y mantenimiento* de los profesionales en el mercado de trabajo se contextualiza de manera explícita en los sitios de trabajo, debido a que la empleabilidad llega a ser un “predictor” de los resultados de los recursos humanos de las organizaciones orientados por ejemplo, a la selección, promoción y rotación de los profesionales. Para Gamboa et al. (2007) las transformaciones en el entorno socio-económico de las organizaciones llevan a éstas a adoptar políticas de flexibilidad laboral y otros cambios en sus prácticas de recursos humanos y cambios en la naturaleza de las relaciones entre el empleado y la organización, además la globalización, el desarrollo tecnológico, entre otros, han contribuido a configurar un nuevo entorno para las organizaciones que se ha caracterizado por ser muy competitivo y dinámico, ese entorno está demandando de las organizaciones una mayor capacidad para adaptarse de forma eficaz y eficiente a los cambios, además con las transformaciones socio-laborales recientes, se está produciendo

la transferencia de la responsabilidad de la gestión y el desarrollo profesional de los empleadores a los empleados.

Por otra parte, el *aprendizaje continuo* en la adquisición y mantenimiento en el mercado de trabajo permite que se identifiquen las oportunidades en el mercado de trabajo, además las personas que están abiertas a nuevas experiencias y al cambio son más adaptables y en última instancia, más empleables (Fugate et al. 2004). La empleabilidad hace referencia a la adecuación entre la preparación y cualificación de un trabajador y las demandas del mercado laboral en el que éste se encuentra inmerso. Además, como esas demandas cambian con frecuencia, una condición para mantener la empleabilidad es la formación y preparación continua, que hace posible la capacidad de respuesta a esas nuevas demandas.

Por otra parte, la *iniciativa* es una característica personal que lleva a las personas a realizar conductas anticipatorias, persistentes y capaces de superar dificultades con el fin de conseguir los objetivos que se buscan. Ambas características, son relevantes para incrementar la elección de un trabajo acorde con las propias preferencias y para desempeñar ese trabajo de forma que aumenten las probabilidades de que sea satisfactorio en sus diferentes facetas para los empleados. Esto se presenta en un contexto en el que progresivamente se va produciendo una mayor individualización de las relaciones laborales y en el que se puede negociar las características y condiciones de trabajo en función del valor añadido que un empleado puede aportar con su trabajo a la organización (Gamboa et al. 2007).

La empleabilidad tiene influencia en los comportamientos de búsqueda de empleo, elección de trabajo y los resultados de la búsqueda. Los profesionales con una alta empleabilidad son propensos a utilizar sus redes para identificar de forma proactiva oportunidades de reinserción laboral cuando se anticipa la pérdida del empleo, éstos son propensos a creer que pueden identificar una gama más amplia de alternativas de carrera y oportunidades y darse cuenta de los comportamientos que deben tener dentro del mercado de trabajo, aquellos con alta empleabilidad son propensos a hacerse valer, lo que reduce la incertidumbre y además de ser más proclives a identificar y darse cuenta de las oportunidades en el mercado, la construcción puede ayudar a explicar cómo algunas personas perciben la pérdida del empleo como una oportunidad para el crecimiento y para el cambio, los individuos con una alta empleabilidad predicen la pérdida de empleo como una situación menos perjudicial (Fugate et al. 2004).

2.2.2 Dimensiones de la Empleabilidad

Por otro lado, si las dimensiones de la empleabilidad que plantean Van der Heijde, C. & Van der Heijden B (2006) permiten que los profesionales incrementen su empleabilidad se puede decir que la *experiencia profesional y los contactos* también se utilizan para determinar futuras oportunidades de carrera, por esto, las personas que se definen como bien informados y de tener una buena reputación tienden a conseguir empleo rápidamente. Los beneficios de las redes y su influencia en la empleabilidad se ilustran en los comportamientos de búsqueda de empleo de las personas. Las personas con redes bien desarrolladas a menudo utilizan esas redes informales como búsqueda de

empleo. Las redes tienen una importancia adicional porque las redes sociales pueden determinar la capacidad de que una persona obtenga oportunidades en diferentes organizaciones (Fugate et al. 2004).

La promoción profesional, la edad, la educación, la experiencia profesional, la formación, el desempeño en el trabajo, la inteligencia emocional, la capacidad cognitiva ofrecen una oportunidad según los diferentes niveles individuales, habilidad y conocimiento de las personas para ser más atractivo para los empleadores. En otras palabras, esas características, habilidades y conocimientos representan la capacidad de que un individuo pueda satisfacer las expectativas de rendimiento de una determinada ocupación. Las personas con personalidades proactivas tienden a demostrar conductas más innovadoras, conocimiento político e iniciativa de carrera, conductas que han sido demostradas mejoran la progresión profesional, la retribución económica, la promoción y la satisfacción con la carrera (Fugate et al. 2004). Para Silla et al. (2005) la empleabilidad depende del nivel de habilidades, pero no exclusivamente también se hacen evidentes otras variables, como la autoestima, el auto concepto, las redes sociales y las percepciones del mercado laboral probablemente jugarán un papel importante en la representación de los profesionales sobre su empleabilidad.

Así la capacidad para adquirir un empleo podría decirse implicaría un análisis de indicadores objetivos de las características individuales y de las características del mercado e implicaría una valoración subjetiva realizada por el propio individuo, de sus

características de empleabilidad, de la situación del mercado y de su interacción con él (Gamboa et al. 2007).

Desde la *flexibilidad personal* que es una de las demandas de las organizaciones de hoy y planteada como dimensión de la empleabilidad por Van der Heijde, C. & Van der Heijden B (2006). Se puede plantear que a los profesionales se les demanda también mayor capacidad de adaptabilidad a los cambios y se espera que ofrezcan rendimientos excelentes y que cumpla con los objetivos, las exigencias de calidad y la atención al cliente, además que esté dispuesto a aceptar las consecuencias, no siempre positivas, de la flexibilidad organizacional como son los contratos temporales, mayor libertad para el despido, reestructuraciones de plantillas, prejubilaciones y trabajos multifuncionales, para Silla et al. (2005) las organizaciones cuentan con empleados temporales, los empleos temporales pueden ser una fuente de variedad, flexibilidad o dinero extra y puede beneficiar a los profesionales en la acumulación de habilidades y conocimientos debido a que adquieren más de un empleo. El empleo temporal permite a las personas mayor autonomía, libertad y les favorece en el desarrollo de sus carreras profesionales vinculados con varias organizaciones en lugar de sólo vincularse con una organización. Los profesionales que valoran el trabajo temporal lo hacen por su flexibilidad. Así para Gamboa et al. (2007) las organizaciones exigen a sus empleados un mayor compromiso y un alto nivel de rendimiento en donde la capacidad no sólo depende de las características del individuo y de su preparación para desempeñar una variedad de funciones, sino que está también relacionada con las oportunidades de empleo disponibles en el mercado de trabajo.

Para Kluytmans & Ott (1999, citado por Van der Heijden, De Lange, Demerouti y Van der Heijde, 2009) es la voluntad de adaptarse a cambios en términos de empleo, el contenido del trabajo, condiciones o lugares y la flexibilidad personal no se refiere a la flexibilidad en el nivel de contenido de un trabajo, sino a la adaptación creativa, los empleados deben adaptarse a los cambios que ocurren en el trabajo y del mercado de trabajo que no eligieron.

El creciente dinamismo del mercado de trabajo requiere que los profesionales sean más flexibles y adaptables, con mayor frecuencia se experimenta en gran parte carreras compuestas por infinidad de posiciones con múltiples organizaciones. La permanencia en este contexto requiere que los profesionales continuamente sean gestores de su propio cambio y de los contextos. Por lo tanto, la capacidad y la voluntad de una persona de adaptarse son esenciales para el éxito profesional. Se conciben a los empleados como agentes activos que inician y propician la mejora en sus situaciones de trabajo, en definitiva la responsabilidad recae en los empleados que son los que deben adquirir los conocimientos, destrezas, habilidades y otras características valoradas por los empresarios actuales con el fin de satisfacer las demandas del medio ambiente (Fugate et al. 2004).

Los profesionales adaptables están dispuestos y son capaces de cambiar los factores personales disposiciones, comportamientos para satisfacer las exigencias de la situación, además permite que las personas sean atractivas para los empleadores, éstos elementos de adaptabilidad personal están cognitiva y afectivamente unidos,

proporcionan una poderosa influencia en la identificación y realización de las oportunidades en el trabajo, siendo los trabajadores optimistas los más propensos a percibir numerosas oportunidades en el lugar de trabajo, para ver los cambios de carrera como desafíos (Fugate et al. 2004).

Por otra parte, los *intereses personales y organizacionales* como dimensión de la empleabilidad permiten mostrar el poder de negociación de las condiciones de empleo por parte de los profesionales como parte de la creciente tendencia a la individualización de las relaciones laborales, en la que el trato recibido por el empleado de parte de la organización, va a depender en gran medida de sus características personales y por tanto del valor que éstas aporten a los intereses de la organización. Es por esto, que existen diferentes factores en el contexto de trabajo que promueven o inhiben la empleabilidad donde cabe mencionar la situación económica del mercado y la discriminación de ciertos grupos en el mercado de trabajo.

2.3. Concepciones

Las concepciones sobre la realidad forman parte de la identidad personal y auto-concepto de las personas y las teorías implícitas propuestas por Rodrigo, Rodríguez y Marrero (1993) en el libro “Las teorías implícitas. Una aproximación al conocimiento cotidiano” posibilita un acercamiento al conocimiento de cómo las personas construyen teorías sobre la realidad a partir de las diferentes experiencias personales obtenidas a través del contacto con prácticas y formatos de interacción social. Una teoría es “*Una estructura de conocimiento dinámica que se abstrae de la superposición de trazos*

específicos de memoria, a partir de un indicio de recuperación” (Rodrigo et al. 1993, p.118). Lo que se almacena en la memoria son conjuntos de experiencias que se recuperan según las demandas de la tarea o situación específica que se presenta.

Spink (2000) en el libro “Prácticas discursivas y producción de sentido en el cotidiano: aproximaciones teóricas y metodológicas”, propone la perspectiva psicosocial basada desde el *construccionismo social* para explicar cómo los productos de sentido social como las acciones, selecciones, opciones y contextos permiten la constitución y la producción de sentidos en el cotidiano de las personas, en donde se propone que la producción de sentido es una actividad cognitiva intra-individual, además de ser una práctica social, dialógica que implica al lenguaje en uso en contextos sociales. La producción de sentido es tomado por tanto, como un fenómeno sociolingüístico, es decir, una vez que el uso del lenguaje sustenta las prácticas sociales generadoras de sentido, busca al mismo tiempo entender las prácticas discursivas que atraviesan el cotidiano (narrativas, argumentaciones y conversaciones) como repertorios utilizados en las producciones discursivas.

El construccionismo social es la teoría que permitirá explicar en la investigación como las personas construyen el conocimiento del mundo por medio de la interacción con el mismo, por medio de la des-construcción, término que se utiliza para referirse a los trabajos necesarios de reflexión que permiten realizar las construcciones conceptuales necesarias que se convertirán en creencias por medio del contacto con la cultura, que constituyen los repertorios interpretativos disponibles para dar sentido al

mundo y siguiendo el proceso con el conocimiento, una medida que posibilita la coexistencia de los contenidos (conceptos, teorías) y replanteamiento de teorías que no estén en uso constantemente.

Las concepciones son teorías, las teorías son entendidas como construcciones personales elaboradas en contextos socioculturales, representaciones individuales basadas en experiencias sociales y culturales donde no sólo se analiza la estructura de los conjuntos de creencias como lo plantea el construccionismo social, sino que se enfatiza el anclaje social de las concepciones en los conocimientos, los cuales operan en dos diferentes niveles funcionales (síntesis de conocimiento y síntesis de creencia).

Es importante señalar que las personas no tienen teorías almacenadas, sino sistemas de experiencias, experiencias con las cuales pueden simplificar una determinada teoría para determinados momentos.

Los dos niveles funcionales o síntesis a los que aluden los autores y por los cuales operan las concepciones son el nivel de conocimiento en donde las personas utilizan la teoría de forma declarativa donde les permite discriminar entre varias ideas, además de producir expresiones verbales o reflexionar sobre un tema particular y las teorías a nivel de creencias son utilizadas de modo pragmático y hacen referencia a como las personas las utilizan para interpretar situaciones, realizar inferencias para comprender, predecir sucesos y para planificar la conducta.

El nivel de conocimiento logra que las personas puedan situarse en el punto de vista de otros, posibilitando la comunicación y la negociación de realidades. Sin embargo, desde el nivel de creencias las personas adoptan una única visión sobre el mundo para facilitar la toma de decisiones y la planificación de la acción.

El nivel de conocimiento es explícita (las personas saben lo que saben) y el nivel de creencias es implícita, creando una ilusión de objetividad y realismo en la interpretación del mundo que nos rodea (no es que yo crea que el mundo es así, es que es así). En el nivel de creencias tanto las creencias que se asumen como las que se atribuyen a otros, se construyen a partir de conjuntos de experiencias obtenidas dentro de los grupos sociales más reducidos que comparten contextos interactivos próximos al individuo, como puede ser el caso de los lugares de trabajo en donde están interactuando los profesionales de Psicología.

Los autores reiteran que las personas pueden reconocer diferentes versiones de teorías de síntesis de conocimiento pero sólo asumen como propias o atribuyen a otros algunas de las versiones propias, por esto las síntesis de conocimientos constituyen un repertorio de modelos culturales sobre el mismo fenómeno, al contrario de las síntesis de creencias donde las versiones parciales de esos modelos son asumidos por los individuos en situaciones de la vida diaria.

Dicho de otro modo, las concepciones implícitas revelan contenidos convencionales que se encuentran en modelos culturales y contienen elementos de las

versiones históricas de ciertas teorías formales (Rodrigo et al. 1993). En tal sentido, no se cuenta con teorías diferentes para hablar o para actuar todo depende del tipo de demanda.

Por otro lado, el conjunto de experiencias de un individuo está regulado por la pertenencia a clases, cuando los autores incluyen el término clases dentro de las teorías implícitas hacen referencia a que las personas no derivan su conocimiento del contacto directo con el sistema social lo que conlleva a la exposición a ciertos sucesos, la adquisición de ciertas destrezas y la realización de ciertas prácticas culturales. No existe una visión única y compartida de todas las personas sobre la realidad, sino visiones parecidas dentro de determinadas clases.

Así el individuo no entra en contacto directamente con la cultura, sino con las prácticas de ésta que realiza cooperando con su grupo de pertenencia. En el transcurso de estas prácticas, las personas no reciben un conocimiento ya elaborado por el grupo, por el contrario, elaboran el conocimiento por sí mismo a partir de patrones de experiencias obtenidas en su entorno psicosocial.

En el transcurso de estas actividades o prácticas, que se suelen realizar por medio de la interacción social, las personas van construyendo el conocimiento con un estado de elaboración conceptual muy variable, desde experiencias emocionales puras hasta elaboración más o menos argumentada y reflexionada sobre diferentes situaciones. Pese a que para los autores las concepciones reflejan visiones más o menos

“intelectualizadas” sobre la realidad, éstas no suelen ser el resultado de un aprendizaje formal, sino de un acopio de experiencias obtenidas en los intercambios sociales como puede ser el caso de las monitorias, el egresar de la Universidad y la adquisición del primer empleo por parte de los profesionales de Psicología.

Las teorías implícitas se constituyen en parte por los repertorios de las experiencias, sobre todo cuando se trata de dominios de conocimientos ligados a prácticas profesionales, éstas teorías se construyen principalmente por las experiencias directas, compartidas o no con los otros o a partir de las experiencias obtenidas durante la observación del comportamiento del otro.

Las personas desde la infancia son aproximadas a la construcción de conjuntos de conocimientos para interactuar con el mundo que le rodea y darle sentido. Este conocimiento cumple una función solamente informativa sobre el mundo, pero además representan un verdadero marco conceptual que guía los mecanismos de comprensión, predicción, planificación de la conducta y la propia acción. Rodrigo, (1985, citado en Rodrigo et al. 1993).

Es importante mencionar que según los autores las personas no activan constantemente sus concepciones éstas son de carácter ocasional, al igual que tampoco categorizan constantemente la realidad, sino sólo cuando es necesario, esas representaciones se activan por metas o necesidades específicas del contexto.

Por último se debe resaltar que las teorías implícitas son producto de una demanda concreta de síntesis informativa y por tanto, se activan a la medida de dicha demanda. Los autores hacen énfasis en que las personas no tienen teorías almacenadas, sino sistemas de experiencias de dominio. Las personas cuentan con varias concepciones alternativas sobre un mismo fenómeno.

3. MÉTODO

3.1. Tipo de Estudio

En esta investigación se utilizó el diseño cualitativo descriptivo, como afirma Hernández, Fernández y Baptista (2006) las investigaciones descriptivas buscan especificar cómo se manifiesta un fenómeno en particular en los diferentes grupos o personas. Con este diseño se buscó comprender hasta qué punto una determinada concepción es asumida por las personas en contextos de participación e interacción en los que éstas ideas se difunden y se constituyen y significan. Los estudios revisados como antecedentes de la investigación proponían el estudio de la inserción laboral en egresados desde la perspectiva de las exigencias del mercado de trabajo y las prácticas que allí se proponen para los profesionales en Psicología.

3.2. Participantes

Al delimitar la población se estableció que correspondieran a la caracterización de “sujeto-tipo” según Hernández et al. (2006) en donde los participantes no se escogieran al azar, sino siguiendo con las especificaciones necesarias para la investigación, estas especificaciones fueron:

- Ser egresado de Psicología de una Universidad Pública de la ciudad de Cali entre los años 2010 – 2012.

- Que estuvieran realizando una actividad económico – productiva en alguna de las modalidades de trabajo como psicólogos al momento de la entrevista. Particularmente los cinco entrevistados se encontraban bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales.
- Cada uno de los participantes estuviera desarrollando la labor profesional desde las áreas de la Psicología (Clínica, Organizacional, Social o Educativa).

Los participantes finales de la investigación son 5 Psicólogos egresados de una Universidad pública, en la tabla 2 se describen las características de los sujetos participantes de la investigación tales como: el año de egreso, el área de la Psicología desde donde ejerce la labor profesional, la modalidad de trabajo y el trabajo actual de cada uno.

Tabla 2. Características de los Participantes

| Características de los participantes | |
|---|--|
| S1 | Estudiante de Maestría de Psicología de una Universidad pública. |
| | Egreso: 2010 |
| | Área: Educativa. |
| | Modalidad: Prestación de servicios – Contrato a término definido. |
| | Trabajo actual: Docente de Entidades Públicas. |
| S2 | Diplomado Primera Infancia. |
| | Egreso: 2012 |
| | Área: Social. |
| | Modalidad: Prestación de servicios – Contrato por obra o labor contratada. |
| | Trabajo actual: Apoyo Psicosocial de Entidad Gubernamental. |
| S3 | Egreso: 2011 |
| | Área: Clínica. |
| | Modalidad: Prestación de servicios. |
| | Trabajo actual: Bienestar Institucional en Entidad Privada. |
| S4 | Egreso: 2011 |
| | Área: Organizacional. |
| | Modalidad: Prestación de servicios. |
| | Trabajo actual: Entidad Gubernamental. |
| S5 | Egreso: 2012 |
| | Área: Organizacional. |
| | Modalidad: Prestación de servicios. |
| | Trabajo actual: Docente de Entidad Gubernamental. |

3.3. Técnica de Recolección de la Información

La información se recolectó de forma directa a través de la entrevista. La entrevista es una técnica de recolección o intercambio de información que implica una situación de carácter interpersonal entre un entrevistador y un entrevistado. La interacción se basa en lo verbal, siendo generalmente su objetivo obtener datos adecuados en una situación de exploración o de investigación. La entrevista es de diseño semi-estructurado con ítems básicos con la posibilidad de profundizar en aspectos importantes de la investigación, se basó en una guía de asuntos o preguntas en donde el entrevistador cuenta con la libertad de introducir preguntas adicionales y obtener más información sobre el tema. A continuación en la tabla 3 se muestra el instrumento construido para la recolección de la información por medio de las categorías y sub-categorías las cuales facilitaron la construcción de los ítems básicos para las entrevistas.

Tabla 3. Instrumento de Recolección (Entrevista)

| Categorías | | Subcategorías | | Ítems |
|------------|---|---|---|--|
| 1 | Significado del Trabajo | 1.1 | Actividades | ¿En qué área(s) de la psicología se encuentra cualificado para realizar su labor? ¿Por qué? |
| | | 1.2 | Retribución Económica | ¿Qué opinión tiene de la retribución económica establecida en diferentes sitios de trabajo? |
| | | 1.3 | Técnicas, instrumentos o informaciones disponibles | ¿El trabajo profesional que usted realiza que tipo de técnicas, instrumentos o información le demanda? |
| | | 1.4 | Obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios | ¿Qué considera se espera del trabajo de un profesional? |
| | | 1.5 | Aporte de energías, habilidades, conocimientos | ¿Qué tipo de habilidades considera debe tener el psicólogo para poder insertarse en el mercado de trabajo? |
| | | 1.6 | Compensación personal, profesional o social | ¿Cuál o cuáles son las compensaciones (Personal, Profesional y/o social) que usted reconoce obtiene a partir de su labor como psicólogo? |
| 2 | Significado Empleabilidad | 2.1 | Adquisición | ¿Para usted qué es ser un profesional empleable? |
| | | | | ¿Qué tipo de acciones ha implementado para ingresar al mercado de trabajo? |
| | | 2.2 | Mantenimiento | ¿Qué tipo de conocimientos se exigen a los profesionales de psicología para ingresar o mantenerse en el mercado de trabajo? |
| | | 2.3 | Creación | ¿Actualmente esta realizando algún estudio, especialización, maestría? |
| 2.4 | Competencias | ¿Qué competencias le son exigidas para realizar su labor profesional? | | |
| 3 | Dimensiones de la empleabilidad | 3.1 | Experiencia Profesional | ¿Qué conocimientos puede decir usted lo cualifican en mayor o menor proporción de otros profesionales de la psicología? |
| | | 3.2 | Capacidad de Anticipación | ¿Cuál considera usted es su capacidad de anticipación frente a los cambios que puedan emerger dentro del contexto de trabajo? |
| | | | | ¿Cómo cree que puede afrontar las exigencias del mercado de trabajo desde la Psicología? |
| | | 3.3 | Flexibilidad Personal | ¿Qué opinión tiene acerca de las diferentes modalidades de trabajo a las cuales se puede vincular como profesional? |
| | | | | ¿Cómo profesional que tipo de vinculación laboral busca? |
| | | 3.4 | Sentido Corporativo | ¿Que aporte tiene su labor profesional para los servicios que presta el lugar de trabajo? |
| 3.5 | Intereses Personales y Organizacionales | ¿Cuáles son los intereses organizacionales que le aportan a usted como profesional? | | |
| | | ¿Cuáles son los intereses personales que privilegia frente a su labor? | | |

3.4. Técnica de Análisis de la Información

La técnica utilizada para analizar la información recolectada fue el Análisis de Contenido. Técnica definida por Berelson (1971) como una técnica de investigación que sirve para describir objetiva y sistemáticamente el contenido manifiesto de la comunicación, siendo el contenido de la comunicación el conjunto de significados expresados a través de símbolos (verbales, pictóricos, gesticulares) que constituyen la comunicación misma, centrándose en el “que dice” un determinado conjunto de símbolos. Esta técnica permite analizar el contenido de la comunicación en forma sistemática y objetiva, partiendo de un marco teórico general que permita deducir y confrontar lo general con lo particular.

Por otra parte, el análisis categorial una de las técnicas del análisis de contenido que fue utilizada y permitió operacionalizar la descomposición de la entrevistas en unidades de texto clasificadas en las categorías de análisis de la investigación.

Categorías de análisis

Las *categorías de análisis* se desarrollan ampliamente en el marco conceptual, en este apartado se retomarán elementos específicos de las mismas. La categoría *Significado de trabajo* se entiende como la manifestación del pensamiento acerca de lo que para el profesional en Psicología es el trabajo, donde y como se trabaja y todo lo que éste implica en la vida de las personas.

La categoría *Significado de la empleabilidad* se entiende como la manifestación del pensamiento acerca del ingreso, el mantenimiento y la creación de oportunidades de trabajo en el mercado laboral, elementos que el profesional en Psicología hace manifiesto al momento de referirse a la empleabilidad.

La categoría *Dimensiones de la empleabilidad* se entiende con relación a las dimensiones propuestas por Van der Heijde, C. & Van der Heijden B. (2006) experiencia profesional, capacidad de anticipación, flexibilidad personal, sentido corporativo e intereses personales y organizacionales presentes en el discurso de los profesionales de Psicología en las etapas de ingreso y mantenimiento al mercado de trabajo.

3.5. Procedimiento

El diseño del instrumento se realizó teniendo en cuenta las sub-categorías de análisis las cuales permitieron abordar aspectos desde el trabajo, la empleabilidad y las dimensiones de la empleabilidad de cada uno de los entrevistados. Después del diseño del instrumento se realizaron dos entrevistas pilotos con el fin de establecer cuales preguntas serían abordadas para el instrumento de recolección de la información. Tales elementos se definieron desde la teoría planteada a lo largo del documento y de acuerdo a lo que se determinó dentro de las entrevistas. Las dos entrevistas piloto lograron determinar la ejecución del proceso de recolección de información.

Fases preliminares del procedimiento:

- Búsqueda en bases de datos, correos electrónicos de egresados que cumplieran con los requisitos (Psicólogos, años de egreso 2010-2012).
- Contacto a través de correo electrónico, redes sociales y vía telefónica emitiendo la información acerca del proyecto de investigación y preguntando sobre el interés en la participación de la entrevista del mismo.
- Agenda de fechas y lugares de encuentro para la realización de la entrevista (dos de las cinco entrevistas fueron realizadas vía Skype, las tres restantes se realizaron en sitio de trabajo o vivienda).
- Las entrevistas semiestructuradas contaron con un lapso de 1 hora a 1 hora y 30 minutos.

La organización del análisis se determinó a partir de diferentes niveles del análisis de contenido que se establecieron alrededor de tres fases cronológicas:

Fase 1: *El pre-análisis* que tiene por objeto la operacionalización y la sistematización de las ideas de partida para llegar a un sistema de desarrollo de las operaciones sucesivas, a un plan de análisis. Dentro de esta fase se definió el corpus o los documentos tenidos en cuenta para ser sometidos a los procedimientos analíticos, esta elección implicó elecciones, selecciones y reglas. La regla de elección obedeció a la de homogeneidad en donde los documentos escogidos tienen unos criterios precisos en relación a las categorías de análisis.

Fase 2: *El aprovechamiento del material* el cual consiste esencialmente en operaciones de codificación de los datos recogidos, en la presente investigación se codificaron cada una de las entrevistas, procedimiento que permitió que los datos brutos se transformaran sistemáticamente y se agregaran en unidades de registro que permitió codificar frases compuestas de conjuntos de formulaciones singulares sobre el tema en particular, conociendo así la opinión, las creencias y las tendencias del grupo participante en la investigación.

Fase 3: *El tratamiento e interpretación de los resultados obtenidos.* La información de las entrevistas fue grabada en audio con la autorización del participante y posteriormente transcrita, seguidamente se codificó y sistematizó la información por medio del software de análisis de datos cualitativos *ATLAS.ti* el cual también permitió que se indicara de manera frecuencial la Co-ocurrencia de indicadores para posteriormente realizar la presentación de los resultados, análisis y discusión, conclusión y recomendaciones para terminar la presentación del informe final. En el anexo 1 y 2 se muestra la entrevista del sujeto 4 codificada y las frecuencias por indicador arrojadas por el software de análisis de datos cualitativos *ATLAS.ti*.

A continuación se presentan las tablas 4,5 y 6 respectivamente. En la tabla 4 se presenta el instrumento de análisis con los indicadores por sub-categorías, el cual permitió el análisis de las entrevistas por medio del software de análisis de datos cualitativos *ATLAS.ti*, en la tabla 5 se presentan las frecuencias de alusión por sub-categorías de cada uno de los entrevistados y en la tabla 6 se presentan las frecuencias de Co-ocurrencia de indicadores por cada sub-categoría:

Tabla 4. Instrumento de Análisis de Información

| Categorías | | Subcategorías | C | Indicadores | | |
|-------------------|---|---|---------------------------|--|-------|--|
| 1 | Significado del Trabajo | 1.1 Actividades | 1.1.1 | Refiere a las actividades que realiza propias de la profesión | | |
| | | | 1.1.2 | Remite a las funciones que cumple en los sitios de trabajo anteriores y actuales | | |
| | | | 1.1.3 | Alude a la identificación con la profesión que ejerce | | |
| | | 1.2 Retribución Económica | 1.2.1 | Menciona el salario específico recibido en los sitios de trabajo | | |
| | | | 1.2.2 | Refiere a la remuneración económica recibida por proyectos realizados | | |
| | | 1.3 Técnicas, instrumentos o informaciones disponibles | 1.3.1 | Remite a los métodos que usa en el ejercicio profesional | | |
| | | | 1.3.2 | Alude a las herramientas que usa en el ejercicio profesional | | |
| | | | 1.3.3 | Menciona la búsqueda de datos e informaciones para apoyar las actividades profesionales que realiza | | |
| | | 1.4 Obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios | 1.4.1 | Refiere a los resultados concretos que obtiene al realizar la labor profesional | | |
| | | | 1.4.2 | Remite a los beneficios que obtiene la población específica con la cual desarrolla el ejercicio profesional | | |
| | | 1.5 Aporte de energías, habilidades, conocimientos | 1.5.1 | Alude a la disposición y energía necesaria para el desarrollo de la labor profesional | | |
| | | | 1.5.2 | Menciona los conocimientos adquiridos durante la realización de la carrera profesional | | |
| | | | 1.5.3 | Refiere a las habilidades necesarias para el ejercicio de la profesión | | |
| | | 1.6 Compensación personal, profesional o social | 1.6.1 | Alude a la compensación personal que recibe con la realización de la labor profesional | | |
| | | | 1.6.2 | Alude a la compensación profesional que recibe con la realización de la labor profesional | | |
| | | | 1.6.3 | Alude a la compensación social que recibe con la realización de la labor profesional | | |
| | | 2 | Significado Empleabilidad | 2.1 Adquisición | 2.1.1 | Refiere a la obtención de empleo en psicología durante el proceso de formación de pregrado |
| | | | | | 2.1.2 | Remite a la obtención de empleo en psicología al terminar la práctica profesional y después de egresar |
| 2.1.3 | Alude a las redes de contacto como posibilidad de ingreso al mercado de trabajo | | | | | |
| 2.1.4 | Menciona las bolsas de empleo en la búsqueda de ofertas que le permitieron ingresar al mercado de trabajo | | | | | |
| 2.2 Mantenimiento | 2.2.1 | | | Refiere a las relaciones que mantiene con anteriores sitios de trabajo que le permiten vincularse en diferentes momentos | | |
| | 2.2.2 | | | Remite a la actualización de conocimientos como forma de mantenerse vigente en los conocimientos de la psicología | | |
| | 2.2.3 | | | Alude al empleo actual | | |
| 2.3 Creación | 2.3.1 | | | Menciona la realización de proyectos de carácter interdisciplinar | | |
| | 2.3.2 | | | Refiere a la importancia de la apertura de proyectos desde la psicología | | |
| 2.4 Competencias | 2.4.1 | | | Remite al dominio en conocimientos específicos del área de la psicología de su ejercicio profesional | | |
| | 2.4.2 | | | Alude a la idoneidad en las actividades a realizar desde el ejercicio profesional | | |
| | 2.4.3 | | | Remite a las destrezas y cualidades personales del psicólogo en el ejercicio profesional | | |
| 3 | Dimensiones de la empleabilidad | 3.1 Experiencia Profesional | 3.1.1 | Refiere a los empleos en los que se vinculo o se ha vinculado directamente | | |
| | | | 3.1.2 | Menciona los proyectos, asesorías y consultas que ha participado | | |
| | | | 3.1.3 | Alude al tiempo de vinculación al mercado de trabajo en las diferentes modalidades de trabajo | | |
| | | 3.2 Capacidad de Anticipación | 3.2.1 | Refiere a la actualización de conocimientos para hacerse visible en el mercado de trabajo | | |
| | | | 3.2.2 | Menciona la posibilidad de ampliar el campo de acción en el cual puede ejercer la profesión | | |
| | | 3.3 Flexibilidad Personal | 3.3.1 | Remite a las horas de trabajo y la valoración que le da al manejo de su propio tiempo | | |
| | | | 3.3.2 | Alude a los tipos de trabajo que a tenido y a los cuales se puede vincular como profesional | | |
| | | | 3.3.3 | Refiere a la adaptabilidad propia en las actividades que realiza | | |
| | | | 3.3.4 | Remite a la adaptabilidad en los sitios de trabajo, exigencias y a las condiciones del mercado de trabajo | | |
| | | 3.4 Sentido Corporativo | 3.4.1 | Alude a la participación activa en las actividades del sitio de trabajo | | |
| | | | 3.4.2 | Refiere a la identificación con las funciones que de la profesión que ejerce realiza | | |
| | | 3.5 Intereses Personales y Organizacionales | 3.5.1 | Menciona la visibilidad que le proporciona el sitio de trabajo en el mercado de trabajo | | |
| 3.5.2 | Alude a los objetivos personales a corto y largo plazo a nivel profesional y personal | | | | | |

Tabla 5. Frecuencia por Sub-Categorías

| CATEGORIAS | | SUBCATEGORÍAS | Entrevista Sujeto 1 | Entrevista Sujeto 2 | Entrevista Sujeto 3 | Entrevista Sujeto 4 | Entrevista Sujeto 5 | TOTALS: |
|----------------|---------------------------------|---|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|---------|
| 1 | SIGNIFICADO DE TRABAJO | 1.1 Actividades | 1 | 19 | 10 | 19 | 16 | 65 |
| | | 1.2 Retribución Económica | 9 | 5 | 7 | 8 | 9 | 38 |
| | | 1.3 Técnicas, instrumentos o informaciones disponibles | 5 | 9 | 4 | 6 | 10 | 34 |
| | | 1.4 Obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| | | 1.5 Aporte de energías, habilidades, conocimientos | 4 | 5 | 4 | 6 | 3 | 22 |
| | | 1.6 Compensación personal, profesional y/o social | 2 | 19 | 17 | 6 | 3 | 47 |
| | | SUBTOTALS: | 22 | 58 | 42 | 45 | 42 | 209 |
| 2 | SIGNIFICADO DE EMPLEABILIDAD | 2.1 Adquisición | 15 | 7 | 12 | 13 | 9 | 56 |
| | | 2.2 Mantenimiento | 6 | 8 | 10 | 14 | 13 | 51 |
| | | 2.3 Creación | 1 | 1 | 0 | 0 | 11 | 13 |
| | | 2.4 Competencias | 7 | 6 | 11 | 15 | 18 | 57 |
| | | SUBTOTALS: | 29 | 22 | 33 | 42 | 51 | 177 |
| 3 | DIMENSIONES DE LA EMPLEABILIDAD | 3.1 Experiencia Profesional | 8 | 5 | 10 | 7 | 9 | 39 |
| | | 3.2 Capacidad de Anticipación | 9 | 2 | 4 | 10 | 7 | 32 |
| | | 3.3 Flexibilidad Personal | 26 | 15 | 25 | 39 | 25 | 130 |
| | | 3.4 Sentido Corporativo | 2 | 24 | 1 | 9 | 4 | 40 |
| | | 3.5 Intereses Personales y Organizacionales | 4 | 8 | 5 | 2 | 6 | 25 |
| | | SUBTOTALS: | 49 | 54 | 45 | 67 | 51 | 266 |
| TOTALS: | | | 100 | 134 | 120 | 154 | 144 | 652 |

Tabla 6. Co-ocurrencia por Indicador

| INDICADORES | SUBCATEGORÍA | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------------|-------|-------|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| | SIGNIFICADO DEL TRABAJO | | | | | | SIGNIFICADO DE EMPLEABILIDAD | | | DIMENSIONES DE LA EMPLEABILIDAD | | | | | | |
| | 1.1.2 | 1.2.1 | 1.2.2 | 1.6.1 | 1.6.2 | 1.6.3 | 2.2.2 | 2.2.3 | 2.4.1 | 3.3.1 | 3.3.2 | 3.4.1 | 3.4.2 | 3.5.1 | 3.5.2 | |
| SIGNIFICADO DEL TRABAJO | 1.1.1.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | |
| | 1.1.1.2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 1 | 4 | 6 | 0 | |
| | 1.1.1.3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | |
| | 1.2.1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | |
| | 1.2.2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 7 | 0 | 1 | 1 | 1 | |
| | 1.3.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 1.3.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | |
| | 1.3.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 1.4.2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 1.5.1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 1.5.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 1.5.3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 1.6.1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 8 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | |
| | 1.6.2 | 0 | 0 | 1 | 8 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 3 | |
| | 1.6.3 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | |
| | SIGNIFICADO DE EMPLEABILIDAD | 2.1.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 2.1.2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| | | 2.1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 2.1.4 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 2.2.1 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 2.2.2 | | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 2.2.3 | | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | |
| 2.3.1 | | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 2.3.2 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 2.4.1 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| DIMENSIONES DE LA EMPLEABILIDAD | 3.1.1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 3.1.2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 3.1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 3.2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 3.2.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| | 3.3.1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 11 | 0 | 0 | 1 | |
| | 3.3.2 | 1 | 9 | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 11 | 0 | 0 | 1 | 0 | |
| | 3.3.3 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | |
| | 3.3.4 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | |
| | 3.4.1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | |
| 3.4.2 | 6 | 0 | 1 | 1 | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 7 | | |
| 3.5.1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 7 | 0 | | |
| 3.5.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | | |

4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan por medio de las categorías *Significado del Trabajo*, *Significado de Empleabilidad* y *Dimensiones de la Empleabilidad*, dentro de cada categoría se hace referencia a las sub-categorías y los hallazgos por cada una de ellas.

4.1. Significado del Trabajo

4.1.1 Aspectos concretos del trabajo (Las Actividades y lo Económico)

Los resultados obtenidos de manera general por los entrevistados evidencian tres elementos principales en el discurso que son las actividades que realizan, la retribución económica y las compensaciones personales, profesionales y sociales, elementos que muestran que las diferencias en las opiniones no son muy marcadas. Tomando en cuenta que los profesionales entrevistados ingresaron en el mercado de trabajo entre los últimos cuatro, tres y dos años es posible mostrar elementos comunes con referencia al trabajo desde los aspectos concretos y ligados a la actividad laboral misma, pero al mismo tiempo mostrar diferencias desde otros aspectos que serán desarrollados más adelante.

Las Actividades (1.1) se centran particularmente en las tareas específicas que cumplen en los sitios de trabajo desde el ejercicio profesional del Psicólogo (31 alusiones de registro de 65) y como este puede realizar actividades profesionales en procesos de selección, trabajo en comunidades y consultas psicológicas. Uno de los resultados que con mayor frecuencia se logró evidenciar (29 alusiones de 65) es la fuerte

tendencia a centrar el trabajo y las actividades que realizan desde las áreas de profesionalización a las cuales han sido expuestos durante la formación universitaria, tendencia que muestra como cada profesional se identifica con las actividades de su profesión, además que este resultado tiende a direccionar a estas áreas de profundización el hacer del Psicólogo desde donde al mismo tiempo buscan emplearse en cualquiera de ellas.

Por esto se plantea que las pautas académicas propuestas desde la formación universitaria permean la significación y el direccionamiento de acciones posteriores de los profesionales en el mercado de trabajo. Particularmente el sujeto 1 el cual cuenta con cuatro años de mantenimiento en el mercado de trabajo se encuentra fuera de la tendencia de actividades (1 alusión de 65) esto puede ser debido a que es el único entrevistado que cuenta con tres empleos y las tareas que realiza en los sitios de trabajo son muy diversas y tiende a no centrarse en ninguna en particular, al contrario de los demás entrevistados que tienen un empleo que concentra completamente su hacer profesional. El sujeto 3 (10 alusiones de 65) centra su discurso en el conocimiento nuevo que debe tener el profesional del hacer, en donde cada profesional debe cuestionar que hace, como lo hace, para que lo hace y en que contextos puede ser aplicable.

La Retribución Económica (1.2) muestra una relación presente en el discurso de los entrevistados (entre 5 – 9 alusiones) como es la reflexión que particularmente los profesionales con mayor tiempo de mantenimiento en el mercado de trabajo hacen de la remuneración específica recibida en los sitios de trabajo y es la idea de que factores

como el tiempo (en años) de mantenimiento en el mercado de trabajo, la experiencia profesional obtenida durante ese tiempo y el conocimiento de las dinámicas que el mercado propone relacionadas con las actividades a realizar, los contenidos del trabajo y el tiempo de dedicación en horas a esas actividades, les permiten hacer otro tipo de negociaciones con el contexto más específicamente con el poder que ellos como profesionales obtienen de delimitar que actividades realizan, el tiempo en horas de dedicación y los contenidos que se salten un poco de lo que ellos han construidos de que es ser un psicólogo, situación según ellos que al mismo tiempo tiende a mejorar la retribución económica del trabajo profesional que desarrollan. Para hacer referencia a lo anterior se cita un fragmento de unidad de texto de una de las entrevistas.

“(...) Entonces la retribución cambia cuando, uno yo tengo otras experiencias laborales que nutren mi perfil y dos, cuando yo me situó en el trabajo (...) Ya puedo decirle a otro empleador esto me toca, pero esto no me toca, usted me está contratando para esto, o sea ya habían otros argumentos, entonces la retribución llega cuando llegan otros dominios (...)” (S3).

Las Técnicas, Instrumentos o Informaciones disponibles (1.3) muestran una fuerte tendencia (25 alusiones de 34) al uso de herramientas e instrumentos dentro del ejercicio profesional del Psicólogo, herramientas que son ligadas a las áreas de profundización ya mencionadas en la realización de las actividades y que muestran como estas, a pesar de que acompañan el quehacer del profesional y pueden determinar un saber técnico, no determinan una relación indispensable en la realización de las actividades. Particularmente el sujeto 3 menciona que la herramienta principal en la realización de las actividades del Psicólogo es “la palabra”. Para hacer referencia a lo anterior se cita el fragmento de unidad de texto de la entrevista.

“(…) En mi caso el trabajo con textos literarios y la herramienta digamos principal la palabra esa es mi herramienta fundamental de trabajo.” (S3).

El Obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios (1.4) es un elemento ausente en el discurso de los entrevistados (entre 0 -1 alusiones) y si se hace énfasis en la modalidad de prestación de servicios profesionales en la cual están vinculados al mercado de trabajo los entrevistados, se podría plantear que la significación que los profesionales elaboran de la inserción al mercado de trabajo por medio de esta modalidad no se encuentra mediada por la prestación de un servicio con las actividades que realizan, por el contrario, privilegian la búsqueda de crecimiento profesional y personal por medio de la prestación de ese servicio, con esta postura se puede decir, que la relación de los profesionales con el mercado de trabajo y viceversa se basa en los intereses individuales que tiene cada uno, es decir, el profesional presta un servicio determinado y éste a su vez reconoce que debe estar presto a suscribirse a otras opciones de empleo si lo requiere, ninguna de las partes (empleado - empleador) tiene un compromiso más allá del tiempo de duración del contrato y con esa misma flexibilidad es tomada la inserción al mercado de trabajo.

El Aporte de Energías, Habilidades, Conocimientos (1.5) marca una tendencia más que al aporte de energías, al aporte personal que deben hacer para llevar a cabo la realización de las actividades, es decir, con la movilización a diferentes lugares y en la revisión de documentos, la frecuencia es similar (entre 3 – 6 alusiones) en la disposición que se tiene hacia las actividades, por medio de los conocimientos y habilidades adquiridas durante la formación universitaria.

Las actividades y la retribución económica presentan una relación directa en los resultados con *las Compensaciones (1.6)* de tipo *Personal* (17 alusiones de 47), *Profesional* (19 alusiones de 47) y *Social* (11 alusiones de 47), debido a la incidencia que con las actividades y labor del Psicólogo se realiza un aporte a la sociedad en general, es decir, las actividades que estos profesionales realizan en su trabajo están guiadas a un objetivo específico y una población específica que les da dirección en su hacer y se obtienen otros elementos además de la retribución económica, que permite que estos profesionales signifiquen el hecho de trabajar como una posibilidad de interacción en otros escenarios y de relación con el otro, obteniendo así un crecimiento profesional y personal en la medida en que el otro le devuelve el reconocimiento que le permite desempeñar y proyectar la labor profesional en el mercado de trabajo. Para hacer referencia a lo anterior, se cita un fragmento de unidad de texto de una de las entrevistas.

“(...) Lo económico pues no es que sea mucho pero pues más que todo es la gratificación y el agradecimiento que la gente de las diferentes veredas más que todo los campesinos tienen de lo que das.” (S2).

Se hace relevante mencionar que particularmente los sujetos 2 y 3 le dan mayor importancia a las compensaciones ya mencionadas, cada uno desde diferentes momentos profesionales y evidenciando una consolidación e imagen de ellos en el mercado de trabajo diferente desde sus construcciones individuales del proceso de inserción profesional, puede ser debido a que uno de ellos se encuentra significando el trabajo desde su primera experiencia profesional, y el otro entrevistado puede ser por lo que

evidenció durante su discurso de cómo fue su proceso de inserción en el mercado de trabajo.

Lo anterior, permite evidenciar como todas las reflexiones sobre trabajo giran en torno a las actividades que ellos realizan en el ejercicio profesional y como estas manifiestan la importancia y los significados construidos de lo que es trabajar, presentes en el hacer de las tareas específicas que desarrolla cada persona. El significado de trabajo está construido con base en el hacer, en la realización de las actividades que guían el trabajo profesional, junto con elementos como la retribución económica y las compensaciones personales, profesionales y sociales, las cuales se privilegian cada una en diferentes momentos del camino profesional en el mercado de trabajo.

4.2. Significado de Empleabilidad

4.2.1 Etapas en el mercado de trabajo (Adquisición, Mantenimiento, Creación)

Los resultados obtenidos de manera general por los entrevistados evidencian que las opiniones no son muy marcadas, si se considera que los entrevistados ingresaron en el mercado de trabajo entre los últimos cuatro, tres y dos años y se encuentran en la etapa de mantenimiento en el mercado de trabajo.

Al referirse a *la Adquisición (2.1)* de empleo la tendencia se centra (20 alusiones de 56) en las redes profesionales, las cuales permiten la adquisición o cambio de empleo, si se compara con indicadores como las bolsas de empleo (10 alusiones de 56) las cuales son utilizadas como única opción de ingreso por los profesionales con menor tiempo de

mantenimiento en el mercado de trabajo. Las redes profesionales son identificadas por los profesionales con mayor tiempo de mantenimiento en el mercado de trabajo, como redes informales que permiten adquirir y movilizarse en el mercado de trabajo, en donde particularmente el sujeto 1 las identifica como su única fuente para obtener los anteriores y nuevos empleos, construcciones que provienen de la elaboración de imagen que tiene de sí mismo como profesional y reconociendo en esa imagen el valor que otros (empleadores) le confieren.

La inserción profesional se encuentra mediada por las necesidades del mercado de trabajo, en cuanto a temas particulares y una de las desventajas con las cuales se encuentran los profesionales al momento de buscar ofertas de trabajo son los conocimientos específicos que invaden estas ofertas (conocimientos en selección, contrataciones), por esta razón, se articula la práctica profesional con los intereses personales de cada uno de los entrevistados, debido a que ésta les permite obtener experiencia laboral en el campo de predilección y ésta experiencia obtenida antes de graduarse les facilita la inserción, reconociendo en ella la apertura del mercado en un primer momento. Particularmente el sujeto 4 plantea que si no se tiene conocimiento básico en la realización de la hoja de vida, de cómo presentar una entrevista y además no se cuenta con habilidades comunicativas que permitan que el otro (empleadores) identifiquen fácilmente los recursos y competencias de las que dispone el profesional se presentarán más dificultades en la inserción al mercado de trabajo. Para el sujeto 3 la inserción profesional tiene relación con el saber “quién soy yo” y como el otro logra

verlo, adjudicando que aspectos personales (actitudes desfavorables: arrogancia) pueden cerrar puertas y dificultar la adquisición de trabajo.

El Mantenimiento (2.2) en el mercado de trabajo centra la tendencia (30 alusiones 51) en la actualización de conocimientos como única forma de mantenerse vigentes como profesionales y en los conocimientos de la Psicología, dejando de lado aspectos como mantener relación con los anteriores sitios de trabajo que permita la adquisición nuevamente de anteriores empleos, debido a que se busca ser más atractivo para el contexto y para los empleadores con lo que se sabe hacer desde la profesión. Por esto, el mantenimiento en el mercado de trabajo les permite desarrollar un conocimiento de las dinámicas del mercado y como por medio de estas se pueden movilizar.

Uno de los elementos que se muestran es la creación de proyectos desde la Psicología con base en las necesidades del contexto, estos proyectos permiten la posibilidad de movilización en el mercado y de mantenerse en el mismo, particularmente los sujetos 1 y 4 identifican en diferentes temas (políticas públicas y responsabilidad social empresarial) la posibilidad de ampliar el campo de acción profesional y la manera de mantenerse no solo empleable en el mercado de trabajo, sino vigentes en temas que en momentos específicos pueden ser una fuente de adquirir oportunidades de trabajo.

La Creación (2.3) de nuevas opciones de empleo muestra una incidencia en los profesionales entrevistados (entre 0 – 1 alusión), siendo para los profesionales la oficialidad laboral, es decir, vincularse por medio de alguna de las modalidades de

trabajo que ofrece el mercado la opción de adquisición y mantenimiento, en el caso particular de los entrevistados la modalidad por prestación de servicios profesionales, pese a que tienen un tiempo de duración determinado y que no proporciona los beneficios de Ley (prestaciones sociales, vacaciones...), si les permite determinar cómo se organiza el tiempo en horas de dedicación a la realización de las actividades. Particularmente el sujeto 5 centra su discurso con mayor frecuencia (11 alusiones de 13) en la realización de proyectos interdisciplinarios que permitan la apertura desde otras disciplinas a nuevas e independientes formas de trabajo, para este profesional la incertidumbre en el medio es mayor si no se busca ampliar el campo de acción profesional, por medio de actividades independientes que busquen dar respuesta a una necesidad específica del mismo. Los demás entrevistados se han adaptado a las propuestas de vinculación laboral que ofrece el mercado de trabajo buscando ampliar la experiencia profesional y el conocimiento de las dinámicas del mismo para así mejorar las condiciones de trabajo en el transcurso de la vida profesional.

Las Competencias (2.4) tienden a señalar una incidencia que marca diferencias entre los entrevistados, para los sujetos 1, 2 y 3 las frecuencias (entre 1 – 5 alusiones) con base en el dominio de conocimientos específicos de la Psicología, la idoneidad en las actividades que se realizan y las destrezas y habilidades personales de los profesionales no marcan una tendencia específica hacia ninguna de ellas, por el contrario, del sujeto 4 (18 alusiones de 57) y el sujeto 5 (15 alusiones de 57), en donde el dominio de conocimientos específicos de la Psicología y las destrezas y habilidades personales con las que deben contar los profesionales son una fuente con la cual cada

profesional puede diferenciar su trabajo de los demás profesionales que pueden realizarlo.

Por lo anterior, se puede decir que las concepciones de ser empleables están construidas en mayor medida por el significado de trabajo de cada uno de los entrevistados, es decir, estos profesionales muestran elementos en relación a las actividades de su hacer profesional, las dinámicas que identifican del contexto en el cual están inmersos y las habilidades personales que pueden cualificar esas actividades de trabajo y en ese sentido, ser más empleables.

Las implicaciones que tiene el significado de trabajo en las concepciones de ser empleables de los entrevistados, tiende a direccionar las posturas y reflexiones acerca de su propia empleabilidad, en donde las actividades que realizan, guían el quehacer de su profesión y le conciben como la opción de mostrar un trabajo profesional “atractivo” con el cual buscan mantenerse en el mercado de trabajo, particularmente los entrevistados que ingresaron al mercado de trabajo desde los últimos dos años tienden a centrar la concepción de ser empleables desde lo concreto del trabajo y como éste desde las áreas de profundización les permite ser en mayor o menor proporción más empleables, al contrario de los profesionales que ingresaron al mercado de trabajo desde los últimos cuatro años, en donde las construcciones provienen de la imagen de sí mismos como personas que trabajan y como esa imagen es reconocida por otros que valoran el trabajo como una actividad relevante para la sociedad, la cual en futuras

opciones de trabajo puede incrementar su empleabilidad y la percepción de los otros (empleadores) de la misma.

Por otra parte, las dinámicas que identifican propias del mercado de trabajo les permiten realizar una comprensión de las ofertas de trabajo (perfiles ocupacionales) que el mercado ofrece y adaptarse a las modalidades de trabajo y a las actividades que realizan. Aunque se encuentra como resultado, que los profesionales con dos años de permanencia en el mercado de trabajo centran la comprensión de las dinámicas del mercado desde las ofertas de trabajo concretas propuestas por el contexto, adaptándose a estas y propiciando una relación persona - trabajo basada en lo que el mercado de trabajo les propone y para los profesionales con cuatro años de permanencia en el mercado de trabajo, la tendencia se centra en las reflexiones construidas desde los repertorios obtenidos por medio de la interacción con el medio que les permiten transformar las condiciones que no escogieron.

Las habilidades personales identificadas como uno de los elementos que cualifican las actividades de trabajo les permiten a los profesionales de Psicología promover su empleabilidad, es decir, con estas habilidades personales al servicio de su empleabilidad garantizan la óptima realización de las actividades de trabajo y la posibilidad de marcar una pauta como profesionales al momento de adquirir un nuevo empleo o mejorar las condiciones del empleo actual. Estos profesionales perciben en las habilidades personales un elemento importante para marcar una diferencia profesional en el mercado de trabajo.

4.3. Dimensiones de la Empleabilidad

4.3.1 Implicaciones de las dimensiones de la empleabilidad en las etapas de adquisición y mantenimiento en el mercado de trabajo

Los resultados obtenidos evidencian que las opiniones acerca de la experiencia profesional y la flexibilidad personal les permiten el ingreso al mercado de trabajo y esa misma flexibilidad personal, al igual que la capacidad de anticipación les permiten mantenerse en el mismo. Por su parte, el sentido corporativo y los intereses personales y organizacionales se encuentran entre los elementos con menor frecuencia en el discurso de los profesionales entrevistados.

La Experiencia Profesional (3.1) se ve reflejada en mayor frecuencia por medio de los indicadores que refieren a los empleos a los cuales se vincularon (15 alusiones de 39) y a los proyectos a los que se vincularon como profesionales (16 alusiones de 39), empleos y proyectos por medio de los cuales certifican de alguna manera la experiencia laboral y profesional obtenida. Los entrevistados reconocen en la experiencia laboral obtenida durante la formación universitaria el primer recurso para ingresar al mercado de trabajo, en donde los grupos de investigación, los grupos de estudio y los proyectos que promueve la Universidad, además de acercarlos al rol del trabajador les permite aproximarse a las problemáticas, poblaciones, temáticas y saber técnico (herramientas como pruebas, test, talleres) de la profesión. Los sujetos 1, 2 y 3 valoran la experiencia laboral obtenida en contextos de problemáticas y poblaciones similares (infancia), por su parte, los sujetos 4 y 5 centran su experiencia laboral desde la práctica profesional en contextos y temas similares (procesos de selección, empleabilidad).

La Capacidad de Anticipación (3.2) aunque no permite obtener información detallada en los resultados de la investigación (32 alusiones de 266) a nivel del contenido que los participantes aportan, muestra cómo pueden llegar a predecir los posibles cambios en la vida profesional, es decir, que el elemento presente en esta dimensión permite que el profesional busque ampliar el campo de acción del ejercicio de la profesión con el objetivo de mantenerse en el mercado de trabajo como un profesional empleable, ese campo de acción se evidencia a través del conocimiento que se puede obtener del mercado de trabajo, en cuanto a contenidos particulares y temas particulares de interés para la sociedad y así promover la apertura de nuevos proyectos en relación a las necesidades del contexto. La capacidad de anticipación se ve mediada por la adquisición de conocimientos particulares en temas específicos y por las condiciones de contratación, es decir, cada profesional reconoce en las condiciones de vinculación de hoy la necesidad de conocer cuáles son los temas específicos y particulares que en algún momento permitirán la movilización a otros sitios de trabajo y no la realización de una especialización o maestría para ese mismo fin, particularmente los sujetos 3 y 4 reconocen que se debe contar primero con un conocimiento sobre el contexto de trabajo y en función de ese conocimiento de las dinámicas y exigencias orientar la búsqueda de especialización o maestría específica.

La Flexibilidad Personal (3.3) centra la tendencia general en el discurso de los entrevistados (130 alusiones de 266), en donde la mayor incidencia se marca en la flexibilidad y adaptabilidad a las modalidades de trabajo, en este caso, la modalidad por prestación de servicios profesionales les permite la organización del propio tiempo en

horas, reconociendo en ese tiempo, la posibilidad de interacción con otros espacios diferentes a los de trabajo.

Los sitios de trabajo, las condiciones y contenido de las actividades a realizar, muestran una tendencia que marca la incidencia de las dinámicas del mercado de trabajo en las etapas de adquisición y mantenimiento de los profesionales en el mismo, es decir, si el mismo mercado de trabajo exige la flexibilidad y adaptabilidad de los profesionales, éstos pese a que buscan sitios de trabajo específicos donde puedan obtener crecimiento profesional, se evidencia que esa flexibilidad y adaptabilidad que exige el mercado de trabajo los profesionales lo conciben como “gratificante” en el sentido estricto de condiciones en términos de espacios físicos, viajes y horarios de trabajo. Para el sujeto 1 particularmente reconoce en la obtención de varios empleos una retribución económica más favorable y en los viajes de trabajo la posibilidad de obtener mayores experiencias profesionales y personales.

Dentro de las dimensiones de la empleabilidad con menor frecuencia en el discurso de los profesionales se puede plantear que *el Sentido Corporativo* (3.4) (40 alusiones de 266) y *los Intereses Personales y Organizacionales* (3.5) (25 alusiones de 266) tienden a perder valor e importancia en las concepciones de ser empleables de los profesionales, debido a las construcciones sobre trabajo y a las dinámicas del mercado de trabajo, la relación se encuentra en los tiempos de duración de las personas en determinados sitios de trabajo, en donde son contratadas para desempeñar unas actividades de trabajo específicas, sin la posibilidad en algunos casos de permanencia en

el sitio de trabajo contratado, siendo múltiples los empleos a los que se ingresan y no se hace posible la construcción de un sentido corporativo que permita la filiación con los objetivos de las organizaciones. En el caso particular dentro de la investigación se puede plantear que el sujeto 3 (24 alusiones de 40) se hace más evidente el sentido corporativo si el profesional se encuentra en su primera experiencia profesional, experiencia que significa y construye como una opción no solamente profesional, sino también personal y así las actividades de trabajo adquieren valores más allá de las ganancias profesionales.

Lo anterior, permite plantear que las implicaciones de las dimensiones de la empleabilidad en la etapa de ingreso al mercado de trabajo tienen mayor incidencia para los profesionales con dos años de permanencia en el mercado de trabajo, en comparación con los profesionales con cuatro años de permanencia en el mismo, este resultado tiende a mostrar que los profesionales con menor tiempo de ingreso en el mercado de trabajo utilizan otro tipo de elemento, precisamente para eso, para ingresar al mercado de trabajo, ese elemento es la flexibilidad personal vista desde la adaptabilidad a las condiciones, contenidos, exigencias y horarios de trabajo para obtener la experiencia profesional necesaria.

Los profesionales con cuatro años de permanencia en el mercado de trabajo utilizan la experiencia profesional y la flexibilidad personal para mantenerse en el mercado de trabajo como profesionales empleables, en donde los horarios de trabajo flexibles y la posibilidad de obtener múltiples empleos, les permite además de tener una

experiencia profesional más amplia, la posibilidad de manejar con autonomía el tiempo de dedicación a las actividades de trabajo y a las actividades personales. Estos resultados descritos permiten mostrar que las construcciones formadas alrededor de las concepciones de ser empleables se encuentran ligadas a las construcciones realizadas a partir de lo que es el trabajo y como la interacción con el mismo antecede las acciones de los profesionales de Psicología en su empleabilidad.

5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos dentro de la investigación por medio de las entrevistas realizadas a los profesionales de Psicología que se encuentran insertados en el mercado de trabajo desde los últimos cuatro años, se precisan y discuten algunos elementos que permiten realizar reflexiones con respecto a las concepciones de ser empleables y a las significaciones sobre trabajo construidas a partir de patrones de experiencias obtenidas en interacción con contextos sociales.

Los profesionales construyen sus concepciones sobre la realidad a partir de las experiencias en su mayor parte sociales, episodios personales que se elaboran por medio de la interacción social, permitiéndoles asumir un punto de vista y determinar así una acción (Rodrigo et al. 1993). De esta manera el significado sobre trabajo, las dinámicas del mercado, las habilidades personales y la flexibilidad personal juegan un papel importante en la concepción de los profesionales de ser empleables.

El *trabajo* es significado desde los aspectos más concretos de las actividades de trabajo que se realizan, debido a que los profesionales se preparan para este, porque el trabajo les permite crear, crecer, obtener una identidad, ocupar un lugar en la sociedad a partir de la labor que realizan. (Luque et al. 2000). Igualmente el trabajo es efectuado para obtener algo a cambio, siendo ese beneficio diferente de la actividad laboral misma, refiriéndolo en ocasiones a la devolución o compensación personal y profesional, a la cual se le atribuye un valor adicional frente a los servicios que se prestan por medio del trabajo profesional, servicios que están guiados a favorecer el crecimiento profesional y

personal, sin dejar de lado el aporte que se puede hacer a la sociedad por medio de las actividades que se realizan y por otro lado, hacer un aporte en términos de los intereses personales de los profesionales, los cuales son inseparables de la actividad laboral. El trabajo permite entonces, obtener compensación a partir de las actividades, logrando reconocimiento y la elaboración de un conocimiento del medio por sí mismo a partir de patrones de experiencias emocionales obtenidas en su entorno psicosocial.

Lo anterior, permite precisar, si el trabajo es significado desde los aspectos más concretos de las actividades que se realizan, entonces los profesionales deben comprender que es exactamente lo que hacen y para que lo hacen, realizar una interpretación más amplia del mercado de trabajo, para así actuar, negociar y transformar las dinámicas propuestas por ese contexto, se dice entonces, que los profesionales con menor tiempo en el mercado de trabajo se muestran como agentes pasivos que no logran plantear estrategias para afrontar las condiciones que se les presentan y prefieren adaptarse a cada una de las dinámicas del mercado de trabajo, al contrario de los profesionales que cuentan con mayor tiempo de permanencia en el mercado de trabajo, debido a que la elaboración y comprensión de esa realidad les permite la participación activa dentro del mercado de trabajo, por ende se puede plantear que el conocimiento de las dinámicas del mercado en función de los años de mantenimiento en el mismo, permiten que las personas se movilizan en ese contexto con criterios más definidos de que es ser empleable, no solo buscando la adaptabilidad constante.

Para autores como Blanch (1996), Antunes (2001) y Luque et al. (2000) El trabajo desde los aspectos más concretos le proporciona dirección, importancia y significación a las actividades y tareas que se realizan, en donde las actividades en este caso que realizan los profesionales los llevarán a la consecución de identificar en ellas la finalidad que cada uno busca en el mercado de trabajo más allá de la retribución económica, como puede ser crecimiento profesional, identidad, compensaciones personales y sociales.

Esto se puede ver reflejado en las significaciones que tienen las personas sobre trabajo de acuerdo a las actividades que realicen en función de la sociedad, desde sus contextos personales, así como del carácter socioeconómico. También, para las mismas construcciones que establezcan con aspectos socioculturales para determinar la importancia y la dirección que constituya la experiencia (personal, laboral, profesional) de dichas actividades (Blanch, 1996). Es por eso que el trabajo es determinante en la vida de las personas y lo que hace es regular la vida y las actividades ya sea de trabajo o sociales.

Así mismo, si se describe el trabajo y la empleabilidad desde el *mercado de trabajo* específicamente en su nivel contextual, por medio de autores como Bauman (2005) y Malvezzi (1999) en donde no se debe dejar de lado las dinámicas de cambio, fluidez, flexibilidad, inestabilidad del mercado, en donde las personas son responsables del ingreso y mantenimiento dentro del mercado de trabajo y no se debe pensar en alcanzar “empleos ideales” con contratación a término indefinido, por el contrario, las

diferentes modalidades, dinámicas y realidades del trabajo de hoy en relación a la globalización, los cambios tecnológicos y la gestión del propio conocimiento, hacen que las personas no se encuentren con lo que en ocasiones esperan que sería la estabilidad laboral y económica, entendida como el poder ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo de manera constante, por el contrario lo que es una constante es la inestabilidad laboral en términos de contratación.

La apreciación anterior sobre la inestabilidad laboral se plantea teniendo en cuenta como las dinámicas que el mercado de trabajo propone, permean constantemente la significación de trabajo y las concepciones de ser empleables de los profesionales, debido a las condiciones de contratación y flexibilidad a las cuales se sujetan estos profesionales, discusión que se puede desarrollar si se continúan realizando ampliación en temas que se interesen por conocer en profundidad la relación persona – trabajo y su significación.

El mercado de trabajo marca las tendencias de inserción de los profesionales que buscan trabajar, en donde al paso del tiempo se incrementan los trabajos donde las exigencias del mercado son mayores no sólo en términos de experiencia laboral y profesional, sino en aspectos de habilidad y de información, es decir, en términos educativos y de preparación de quienes pretenden el ingreso al mercado laboral y su mantenimiento en el mismo. Esto también se hace evidente desde el contenido del trabajo y como estos se determinan en términos de la eficacia, calidad, velocidad y precisión, donde el rendimiento adecuado es definitivo en los resultados del trabajo.

Una de las modalidades de trabajo que con mayor frecuencia ingresan y se mantienen los profesionales en el mercado de trabajo es por medio de la modalidad de prestación de servicios profesionales, esta tendencia marca en su definición la ejecución de una labor desde un conocimiento específico, brindada por profesionales especialistas en el tema, y con el propósito de suplir demandas, realizar tareas y servicios proporcionando ganancias a quien requiere de este, es la persona que recibe estos servicios quien se encarga de determinar el tiempo, contenido, condiciones y duración del mismo. Las personas que cuentan con este tipo de modalidad deben estar prestos a nuevas opciones de trabajo, lo que equivale a cierto tipo de flexibilidad para poder incluso circunscribirse a otros trabajos en caso de que así lo requieran (Rentería, 2009).

Esta definición en sí misma determina las dinámicas que deben seguir los profesionales, primero en relación a la contratación y el tiempo de duración del mismo, segundo en los resultados que deben tener las actividades a realizar y por los cuales han sido contratados, tercero el tiempo de dedicación en horas a las actividades y la determinación de los contenidos y por último a la flexibilidad de este tipo de vinculación en donde se muestra como las personas deben reconocer que tipo de dinámicas marcan la relación con el mercado y los empleadores, y como al mismo tiempo las personas deben estar respondiendo a las actividades y paralelamente buscando otras opciones de trabajo, aunque se hace evidente como las personas reconocen la autonomía y favorabilidad de este tipo de contratación en el desarrollo de sus carreras profesionales, al vincularse con varias organizaciones en lugar de solo vincularse con una organización.

Desde lo anterior, se puede plantear porque las personas se adaptan a los empleos temporales (modalidad por prestación de servicios profesionales) y es debido a que puede representar la manera como la población joven tiene la opción de ingresar al mercado de trabajo, siendo una puerta de entrada importante, por esto, el pensar en alguna forma de emprendimiento o creación de empresa y oportunidades de trabajo se prioriza por el contrario, el inicio y desarrollo de carrera y la obtención de la mayor experiencia profesional que favorezca las oportunidades de trabajo futuras. La conducta emprendedora puede contener elementos que no son reconocidos por las personas que inician el ingreso y mantenimiento en el mercado de trabajo, pero que puede ser un punto de partida para nuevas investigaciones.

De acuerdo a los planteamientos anteriores, las *concepciones de ser empleables* se construyen a partir de las significaciones sobre trabajo y por la interacción con las dinámicas del mercado de trabajo a las cuales responden por medio de la flexibilidad y adaptabilidad exigidas por el mismo, factor determinante para conocer como el contexto está generando elementos de inclusión en el mercado de trabajo, por esto, los profesionales de Psicología buscan adaptarse a las necesidades particulares que ese mercado les presenta y les ofrece y la discusión puede plantear las construcciones que permiten significar, interpretar y comprender como puede cada persona transformar las condiciones socialmente construidas sobre el trabajo y el mercado de trabajo.

Los profesionales de Psicología entrevistados en la investigación, conciben el ser empleables sobre la base de ser adaptables y flexibles a las demandas y cambios del

mercado de trabajo, buscando la realización de un trabajo profesional de calidad, que les permitan cualificar y ampliar el perfil profesional y proyectar su trabajo, para poder ingresar, mantenerse y movilizarse en el mercado de trabajo con base en las necesidades del mismo. Evidenciando que ese mercado de trabajo en el cual están inmersos es el que les permite la realización de redes profesionales, adquirir experiencia para ampliar el perfil profesional, mejorar las habilidades que en un primer momento les permitieron el ingreso al mercado de trabajo y manteniéndose en él por medio de la realización de un trabajo profesional de calidad, actualizando los conocimientos con base en las necesidades del contexto y reconociendo en la flexibilidad y adaptabilidad las herramientas para movilizarse y negociar las dinámicas propuestas por el propio mercado de trabajo.

Ahora bien, se hace evidente que los significados sobre trabajo permiten articular y comprender que es ser empleables y si se entiende en la investigación que una persona empleable es capaz de ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo, es posible plantear que las actividades de trabajo guían y direccionan el quehacer del Psicólogo, además de incentivar que se propongan otras maneras de hacer más “atractivo” lo que se realiza dentro de ese mercado de trabajo, como lo plantea Luque et al. (2000) desde las actividades y contenidos del trabajo los profesionales asumen tareas de mayor complejidad y por ende de mayor responsabilidad, donde las exigencias del mercado de trabajo son mayores no sólo en términos de experiencia profesional, sino en términos de habilidades y de preparación para el trabajo, donde el profesional debe contar con la capacidad de realizar estas actividades.

Como lo plantea Fúgate et al. (2004) Cada persona se concibe como *Empleable* en la medida en que puede valerse efectivamente de factores personales (habilidades personales) para negociar las demandas del contexto de trabajo, los criterios de contratación, los años de experiencia y las habilidades específicas del trabajo, negociando dentro del mercado de trabajo las demandas específicas de ese medio y buscando alternativas acordes con las identidades profesionales. Estas habilidades en el caso de adquirir un trabajo pueden marcar una diferencia que permita que una persona logre emplearse.

Así la capacidad para ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo podría implicar la comprensión, reflexión y significación que permita analizar tanto las características personales como las características propias del mercado que generan criterios de inclusión como pueden ser los años de experiencia y los conocimientos específicos que requiere cada trabajo, aunque para Rentería (2012) dentro del mercado de trabajo se debe dar respuesta a la pregunta de ¿Quién soy? para poder moverse constantemente y establecer relaciones en donde se pueda realizar la elaboración de saber quiénes son y de un proyecto de vida apoyado en la actividad misma de trabajar.

Por esto, si se piensa en elementos más específicos que pueden facilitar el ingreso y mantenimiento al mercado de trabajo, la actualización de conocimientos permite que se identifiquen las oportunidades de trabajo, logrando así el mantenerse dentro del mercado de manera invariable, además de permitir la adecuación entre la preparación o cualificación de un trabajador y las demandas del mercado de trabajo en el

que este se encuentre inmerso. Para Fúgate et al. (2004) y Gamboa et al. (2007) las demandas del mercado de trabajo cambian con frecuencia y una condición para mantener la empleabilidad y anticiparse a esas exigencias del medio es a través de la formación y actualización continua, la cual hace posible que se den respuestas a esas nuevas demandas.

Además si se cuenta con el uso de redes profesionales se logra identificar y reconocer en ellas las oportunidades de inserción laboral y de mantenimiento cuando se anticipa la pérdida de trabajo, los profesionales son propensos a pensar que pueden identificar una gama más amplia de alternativas de carrera y oportunidades y darse cuenta de los comportamientos que deben tener dentro del mercado de trabajo, si existe una voz que hable por ellos, es decir redes profesionales que reconozcan la realización de un trabajo profesional.

Por otra parte, la flexibilidad y adaptabilidad tendencias que se marcan dentro del mercado de trabajo son elementos con los cuales las personas afrontan los contextos de trabajo, aunque no solo es adaptarse a cambios en términos de trabajo, contenido del trabajo, condiciones o lugares, por el contrario es la flexibilidad y adaptabilidad creativa, donde los profesionales se adaptan a cambios que ocurren en el trabajo y en el mercado de trabajo que no eligieron, (Kluytmans & Ott 1999, citado por Van der Heijden, De Lange, Demerouti y Van der Heijde, 2009) ser capaces de cambiar factores personales, disposiciones y comportamientos, para satisfacer determinadas exigencias del mercado, un factor importante en términos de adaptarse es la flexibilidad personal con respecto a

las horas de dedicación a las actividades y a las condiciones o lugares en los cuales se lleve a cabo la actividad de trabajo, debido a que estas obedecen a la obtención inmediata de resultados que favorezcan y beneficien a una población en particular. Por esto, para Fúgate et al. (2004) la responsabilidad de ser empleables recae en los profesionales que son los que deben adquirir los conocimientos, destrezas, habilidades y otras características valoradas por los empleadores.

La experiencia (laboral, profesional), la flexibilidad y adaptabilidad en los tipos de trabajo, en actividades, en las condiciones propias del mercado y la formación y capacitación continua de los profesionales fomentan la continuidad en el mercado de trabajo (no necesariamente en una empresa en particular) debido a que los profesionales se adaptan a los cambios de empresa, grupos de trabajo y a las dinámicas del mercado en general.

Finalmente, en un contexto en el que progresivamente se va produciendo una mayor individualización de las relaciones en el trabajo y en el que se pueden negociar las características y condiciones de trabajo en función del valor añadido que una persona puede aportar con su trabajo, no se debe omitir como los profesionales articulan la razón de ser de las organizaciones dentro de sus carreras profesionales buscando la utilidad a futuro de ésta en un contexto particular, esto se puede ver en las elecciones de un trabajo específico y acorde con las propias preferencias, para así desempeñar ese trabajo de forma que aumente las probabilidades de que sea satisfactorio en sus diferentes facetas.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Acercarse a las concepciones de los profesionales de ser empleables permitió conocer, como cada profesional significa el trabajo para así acercarse a la empleabilidad, pese a que las formas de ingreso y de mantenimiento en el mercado de trabajo no difieran representativamente al momento de ser profesionales empleables, cabe resaltar que las concepciones de los profesionales son construidas por medio de las experiencias únicas, episodios personales que se obtienen por el contacto con las pautas socioculturales definidas por las experiencias y por la interacción social.

El trabajo para los profesionales está ligado a nociones como actividad, retribución económica, compensaciones profesionales, personales, sociales, en donde ellos se reconocen, se sitúan socialmente, se desarrollan personalmente y construyen sus singularidades, pero en donde afrontan diferentes repertorios personales y profesionales que posibilitan la configuración de nuevas versiones y concepciones del mercado de trabajo en el cual están inmersos, el ingreso de los profesionales en ocasiones puede estar influenciado no sólo por el nivel vocacional, sino por las demandas del mercado.

Las actividades de trabajo que realizan les permiten no solo acercarse e identificarse con el rol profesional, además les permite conocer elementos en su hacer para ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo, negociando constantemente las condiciones que no escogieron, así mismo reconocen en la interacción con otros

escenarios y la relación con los otros, como esto les devuelve el reconocimiento para proyectar su trabajo y en ese sentido ser mas empleables.

Las concepciones de ser empleables de cada uno de los entrevistados están guiadas particularmente por los significados de trabajo, en donde la flexibilidad personal, permite adaptarse a las condiciones y contenidos del trabajo que desde las dinámicas del mercado se proponen, como elemento importante se hace evidente el plantear que cada profesional debe disponer de información adecuada con respecto a su entorno y a las demandas del mercado de trabajo, conocer los criterios de contratación, los años de experiencia exigidos y las habilidades específicas del trabajo para obtener mayores beneficios profesionales a nivel de visibilidad y apertura de oportunidades desde la Psicología.

Los diferentes tipos de contratación y las formas de trabajo con las cuales se encuentran y a las cuales pretenden acceder los profesionales requieren que puedan actualizar sus conocimientos para incrementar su empleabilidad, cabe resaltar que para cada profesional la concepción sobre ser empleable se construye por medio de las diferentes experiencias de interacción con el mercado de trabajo en donde para los profesionales la empleabilidad puede depender de la adaptabilidad a las demandas, contenidos del trabajo, sitios de trabajo, la acumulación de experiencias profesionales que amplíen el perfil profesional, y las redes profesionales que les permiten proyectar y mostrar un trabajo de calidad para ser empleables.

Las concepciones de ser empleables están guiadas por la realización de las actividades de trabajo que dan dirección al quehacer profesional y muestran un trabajo “atractivo” para incrementar la empleabilidad. El conocimiento de las dinámicas propias del mercado de trabajo y las habilidades personales permiten la óptima realización de las actividades y marcar la diferencia como profesionales.

En conclusión, los profesionales de Psicología conciben el ser empleables siendo adaptables y flexibles a las demandas y cambios del mercado de trabajo. Los profesionales conciben el ingreso al mercado de trabajo desde la experiencia laboral obtenida antes de graduarse y por medio de las redes profesionales que facilitan ese ingreso, sin dejar de lado buscar la realización de un trabajo profesional de calidad para mantenerse en el mercado de trabajo, además que esto les permite cualificar y ampliar el perfil profesional y proyectar su trabajo para movilizarse en el mercado de trabajo con base en las necesidades del mismo.

Es así como, los significados de trabajo guían el quehacer profesional por medio de las actividades de trabajo que realizan y es ese contexto de trabajo es el que les permite hacer redes profesionales, adquirir experiencia profesional, mejorar las habilidades personales, nutrir el perfil profesional y actualizarse con base en las necesidades del mercado de trabajo por medio de la flexibilidad y adaptabilidad en cuanto a modalidades de trabajo, condiciones, exigencias, contenidos y horas de dedicación a las actividades de trabajo. La flexibilidad y adaptabilidad son elementos reconocidos por los profesionales para mejorar la empleabilidad.

La investigación realizada permite conocer de acuerdo al objetivo de la investigación las posturas, ideas, concepciones de ser empleables con las cuales el profesional busca ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo. Las investigaciones sobre inserción, competencias, concepciones de empleabilidad permiten el uso teórico y metodológico para continuar con investigaciones relacionadas con estos temas, como se hizo evidente debido a los constantes cambios que a nivel profesional y del mercado de trabajo se presentan para los recién egresados y para los demás profesionales.

Para investigaciones futuras se sugiere establecer una cantidad más amplia de participantes a entrevistar, hay que recordar que inicialmente se propusieron nueve sujetos pero por cuestión de tiempo en relación al proyecto se realizó finalmente con cinco sujetos encontrándose todos desde la modalidad de trabajo por prestación de servicios profesionales, lo que podría haber limitado un poco la investigación en relación a las otras modalidades de trabajo: empleo, trabajo asociado y Outsourcing y las concepciones desde estas sobre el ser empleables.

REFERENCIAS

- Antunes, R. (2001). Cap. II La metamorfosis en el mundo del trabajo. En: Adiós al trabajo, pp. (53-67)
- Antunes, R. (2001). Cap. IV ¿Cuál crisis de la sociedad del trabajo? En: Adiós al trabajo, pp. (85-106)
- ASCOFAPSI (2014). Observatorio de la Calidad de la Educación Superior en Psicología en Colombia. Recuperado de: <http://www.graduadoscolombia.edu.co:8380/eportal/web/observatorio-laboral/consultas-avanzadas>
- Blanch, J. (1996). Psicología Social del Trabajo. En: Álvaro, J; Garrido, A. & Torregrosa, J. R. *Psicología Social Aplicada*. Madrid: Editorial McGraw-Hill.
- Blanch, J. M. (2011). La psicología del trabajo ante la crisis del empleo. Infocop, 55, pp.(7-11).
- Berelson, B. (1971). El análisis de contenido en la investigación de la comunicación. Nueva York: Hafner.
- Benatuil & Laurito (2009). El perfil laboral y educativo de los jóvenes psicólogos. *SUMMA Psicológica UST, volumen (6), No. 2*, pp. (55-68).
- Bittencourt, A. & Guedes, S (2010). Inserção no mercado de trabalho: os psicólogos recém-formados. En: O trabalho do psicólogo no Brasil, pp. (1-25).
- Colegio Colombiano de Psicólogos (2010). Estudio sobre las condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano. Bogotá: COLPSIC
- Cooperativas de Trabajo Asociado – Min Trabajo. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/cooperativas-de-trabajo-asociado.html>
- Contrato sindical – Decreto 1429 de 2010 Nivel Nacional – Consulta de la Norma. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39430>
- Dane, (2013). Boletín de prensa. Fuerza laboral y educación. Recuperado de: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/especiales/educacion/Bol_edu_2013.pdf

- Dane, (2014). Boletín de prensa. Fuerza laboral y educación. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/especiales/educacion/Boledu_2014.pdf
- Departamento Nacional de Planeación. (2011). Contratos de prestación de servicios y ley de garantías. Recuperado de: <https://www.contratos.gov.co/Archivos/DocsPregFrec/contrato%20de%20prestacion%20de%20servicios/01.pdf>
- Empresas Asociativas de Trabajo – Cámara de Comercio de Cali. Recuperado de: <http://www.ccc.org.co/servicios/registros-publicos/mercantil/tramites/constituciones-reformas-y-nombramientos/empresas-asociativas-de-trabajo-eat>
- Fugate, M., Kinicki, A. y Ashforth, B. (2004). *Employability: A Psycho-Social construct, its dimensions, and applications*. Journal of vocational behavior, 65, pp. (14-38).
- Gallardo, J. (2011). Juventud, trabajo, desempleo e identidad: un enfoque psicosocial. *Athenea Digital*. 11(3), pp. (165-182).
- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P. y Peiró, J.M. (2007). *La Empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Instituto valenciano de investigaciones económicas. Recuperado el 20 de junio de 2011 de: <http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>
- Garrido, A. (2006). Cap. 16. Las nuevas tecnologías y el futuro del trabajo en Sociopsicología del Trabajo. Editorial UOC.
- Guerrero, L. & Orozco, S. (2006). *Incidencias del Outsourcing en el ámbito laboral colectivo colombiano*. Trabajo de grado para optar al título de abogados. Universidad de Medellín. Facultad de Derecho, Medellín, Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2007). *Metodología de la investigación*. España: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Luque, P., Gómez, T. & Cruces (2000). El trabajo: Fenómeno Psicosocial. En C. Guillen (Org). *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Malvezzi, S. (1999). O agente económico reflexivo. Um Novo Desafio para a Psicologia Organizacional.
- Meda, D. (1998) ¿Sociedades sin trabajo? En: *El trabajo: Un valor en peligro de extinción*, pp. (27-49). España: Gedisa Editorial.

- Meda, D. (1998) El trabajo, ¿Vínculo social? En: *El trabajo: Un valor en peligro de extinción*, pp. (135-157). España: Gedisa Editorial.
- Observatorio Laboral para la Educación (2014). <http://www.graduadoscolombia.edu.co>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Trabajo decente. Recuperado de: <http://white.oit.org.pe/portal/especial.php?secCodigo=150>
- Organización Sectorial de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI). (2005). Declaración mundial sobre cooperativismo de trabajo asociado. Recuperado de: http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/declaration_approved_by_ica_-_es.pdf
- Peiró, J. M. (1989). Desempleo juvenil y socialización para el trabajo. En J.R. Torregrosa; J. Bergere y J.L. Álvaro (eds.). *Juventud, Trabajo y Desempleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo, pp. (159-178)
- Peiró, J.M & Cañero, J (1993). Perspectivas de futuro y visión estratégica de la profesión. *Papeles del Psicólogo, 1993. Vol. 57*, pp. (1-4).
- Peiró, J. M. (2011). La flexibilidad laboral en un entorno de crisis económica. *Contribuciones desde la psicología. Infocop, 55*, pp. (14-18).
- Peralta, M. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio interpretativo. *Revista diversitas - perspectivas en psicología, Volumen (8)*, pp.(165-182).
- Pimiento, M. (2012). *Las concepciones de los docentes sobre competencias en lectura y escritura en la formación de los estudiantes en áreas diferentes a Lengua Castellana*. Tesis Magistral. Universidad Tecnológica de Pereira, Facultad de Ciencias de la Educación, Pereira, Colombia.
- Ramos, J. & Peiró, J.M (2014). La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica. *Papeles del Psicólogo, 2014. Vol. 35(1)*, pp. (1-4).
- Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias de trabajo actuales. En *vinculación universidad-empresa a través del postgrado*, pp. (51-61). Barcelona: Asociación Iberoamericana de postgrado.
- Rentería, E. (2005). Empleabilidad: una lectura psicosocial. *Revista de Estudios del Trabajo en Colombia, 1*, pp. (1-14).
- Rentería, E, & Enríquez, A. (2006). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia), 6 (1)*, pp. (89-103).

- Rentería, E, & Andrade, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el Caribe*. Universidad del Norte, pp. (130-155).
- Rentería, E. (2009). Cap.1. *De Recursos Humanos a la Psicología Organizacional y del Trabajo: Reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo*. En Aguilar, M & Rentería, E (Comp.) *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. Bogotá, Colombia: Editoras Universidad Santo Tomás – Universidad del Valle.
- Rentería, E. (2012). Desarrollo de la empleabilidad como estrategia para las organizaciones: limitaciones, posibilidades e implicaciones para las personas. *Revista de investigaciones y aplicaciones en Psicología del trabajo y de las organizaciones*, pp. (69-90).
- Rodrigo, Rodríguez & Marrero (1993). *Las teorías Implícitas. Una aproximación al conocimiento cotidiano*. Aprendizaje Visor.
- Rodríguez, E. (1994). Los laberintos del cambio organizacional. *Revista colombiana de psicología, volumen (3)*, pp. (66-72).
- Silla, I., Gracia, F. y Peiró, J.M (2005). Job Insecurity and Health-Related Outcomes among Different Types of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy, volumen (26)*, pp. (89-117).
- Spink, M, J. (Org). (2000). *Práticas discursivas e produção de sentido no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas*, 2º edición. São Paulo: Cortez Editora.
- Uribe, A., Aristizabal, A., Barona, A., López, C. (2009). Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. *Psicología desde el Caribe*. (N. 23), pp. (21-45).
- Vallejo, R. & Lucas, S. (1998). La formación y orientación laboral en el ámbito educativo. En: *Psicología del trabajo: Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones*, pp. (173-182). Ediciones Pirámide.
- Van der Heijde C.M., & Van der Heijden B. I. J. M (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management, volumen (45)*, pp. (449-476).
- Van der Heijden C.M., De Lange, A., Demerouti, E, y Van der Heijde, B. I. J. M (2009). Age effects on the employability–career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, pp. (1-9).

ANEXOS

Anexo 1. Frecuencia por Categorías e Indicadores Sujeto 4 (ATLAS. ti)

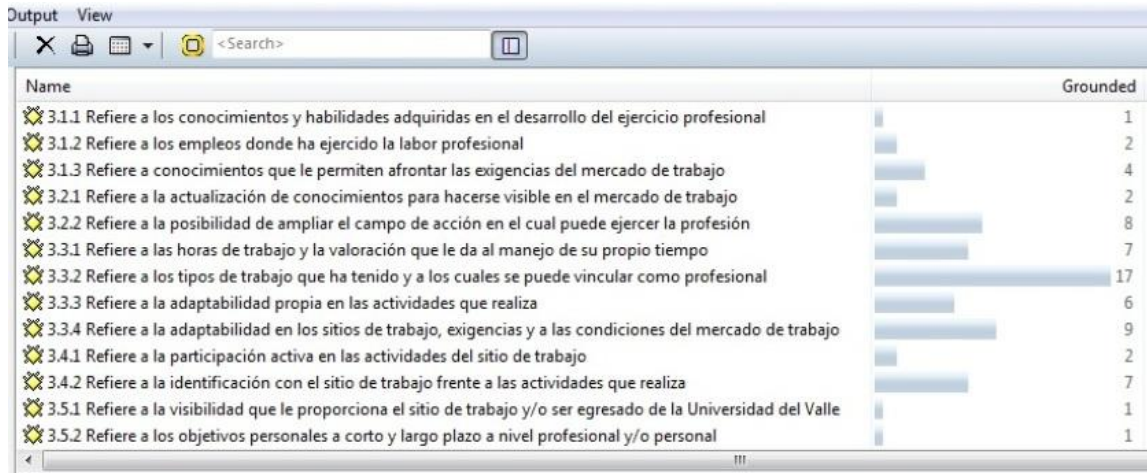
Indicadores Categoría Significado de trabajo

| Name | Grounded |
|--|----------|
| 1.1.1 Refiere a las actividades que realizó o realiza propias de la profesión | 0 |
| 1.1.2 Refiere a las funciones que cumple en los sitios de trabajo anteriores y actuales | 10 |
| 1.1.3 Refiere a la identificación con la profesión que ejerce | 9 |
| 1.2.1 Refiere al salario específico recibido en los sitios de trabajo | 8 |
| 1.2.2 Refiere a la remuneración económica recibida por proyectos realizados | 0 |
| 1.3.1 Refiere a los métodos que usa en el ejercicio profesional | 1 |
| 1.3.2 Refiere a las herramientas que usa en el ejercicio profesional | 5 |
| 1.3.3 Refiere a la búsqueda de datos para apoyar las actividades profesionales que realiza | 0 |
| 1.4.1 Refiere a los resultados concretos que obtiene al realizar la labor profesional | 0 |
| 1.4.2 Refiere a los beneficios que obtiene la población específica con la cual desarrolla el ejercicio profesional | 0 |
| 1.5.1 Refiere a la disposición y energía necesaria para el desarrollo de la labor profesional | 0 |
| 1.5.2 Refiere a los conocimientos adquiridos durante la realización de la carrera profesional | 4 |
| 1.5.3 Refiere a las habilidades necesarias para el ejercicio de la profesión | 2 |
| 1.6.1 Refiere a la compensación personal que recibe con la realización de la labor profesional | 1 |
| 1.6.2 Refiere a la compensación profesional que recibe con la realización de la labor profesional | 3 |
| 1.6.3 Refiere a la compensación social que recibe con la realización de la labor profesional | 2 |

Indicadores Categoría Significado Empleabilidad

| Name | Grounded |
|--|----------|
| 2.1.1 Refiere a la obtención de empleo en psicología durante el proceso de formación de pregrado | 0 |
| 2.1.2 Refiere a la obtención de empleo en psicología al terminar la práctica profesional y/o después de egresar | 5 |
| 2.1.3 Refiere a las redes de contacto como posibilidad de ingreso al mercado de trabajo | 7 |
| 2.1.4 Refiere a las bolsas de empleo en la búsqueda de ofertas que le permiten ingresar al mercado de trabajo | 1 |
| 2.2.1 Refiere a las relaciones que mantiene con anteriores sitios de trabajo que le permiten vincularse en difere... | 0 |
| 2.2.2 Refiere a la actualización de conocimientos como forma de mantenerse vigente en los conocimientos d... | 4 |
| 2.2.3 Refiere al empleo actual | 10 |
| 2.3.1 Refiere a la realización de proyectos de carácter interdisciplinar | 0 |
| 2.3.2 Refiere a la importancia de la apertura de proyectos desde la psicología | 0 |
| 2.4.1 Refiere al dominio en conocimientos específicos del área de la psicología de su ejercicio profesional | 2 |
| 2.4.2 Refiere a la idoneidad en las actividades a realizar desde el ejercicio profesional | 4 |
| 2.4.3 Refiere a las destrezas y/o cualidades personales del psicólogo en el ejercicio profesional | 9 |

Indicadores Categoría Dimensiones de la Empleabilidad



| Name | Grounded |
|--|----------|
| 3.1.1 Refiere a los conocimientos y habilidades adquiridas en el desarrollo del ejercicio profesional | 1 |
| 3.1.2 Refiere a los empleos donde ha ejercido la labor profesional | 2 |
| 3.1.3 Refiere a conocimientos que le permiten afrontar las exigencias del mercado de trabajo | 4 |
| 3.2.1 Refiere a la actualización de conocimientos para hacerse visible en el mercado de trabajo | 2 |
| 3.2.2 Refiere a la posibilidad de ampliar el campo de acción en el cual puede ejercer la profesión | 8 |
| 3.3.1 Refiere a las horas de trabajo y la valoración que le da al manejo de su propio tiempo | 7 |
| 3.3.2 Refiere a los tipos de trabajo que ha tenido y a los cuales se puede vincular como profesional | 17 |
| 3.3.3 Refiere a la adaptabilidad propia en las actividades que realiza | 6 |
| 3.3.4 Refiere a la adaptabilidad en los sitios de trabajo, exigencias y a las condiciones del mercado de trabajo | 9 |
| 3.4.1 Refiere a la participación activa en las actividades del sitio de trabajo | 2 |
| 3.4.2 Refiere a la identificación con el sitio de trabajo frente a las actividades que realiza | 7 |
| 3.5.1 Refiere a la visibilidad que le proporciona el sitio de trabajo y/o ser egresado de la Universidad del Valle | 1 |
| 3.5.2 Refiere a los objetivos personales a corto y largo plazo a nivel profesional y/o personal | 1 |