

**COMPROMISO EN DOCENTES HORA CÁTEDRA DE LA UNIVERSIDAD DEL
VALLE SEDE PALMIRA**

Ingrid Julieth Ramírez Villegas
Código 201052895

Directora:
Fátima Díaz Bambula

Universidad del Valle
Instituto de Psicología
Palmira
2018

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	5
INTRODUCCIÓN	6
1. MARCO DE CONCEPTUAL	13
1.1. El trabajo	13
1.2. Flexibilidad laboral	16
1.3. Compromiso	19
2. OBJETIVOS	30
2.1 OBJETIVO GENERAL	30
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	30
3. MÉTODO	31
3.1 Participantes	32
3.2. Categorías de análisis y categorías emergentes:	33
3.3. Recolección de información:	35
3.5 Análisis de información	36
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
REFERENCIAS	57

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Profesores según dedicación en educación superior en Colombia 2002 a 2010	9
Gráfico 2 Personajes	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Riesgo psicosociales Luque, Gómez y Cruces 2000.....	15
Tabla 2 Definiciones Conceptos Compromiso, Condiciones Laborales y Subcategorías de Compromiso	34
Tabla 3 Operacionalización de la unidad de registro.....	37
Tabla 4 Unidad de registro - frase.....	41
Tabla 5 Unidad de registro Co-ocurrencia (frase – personajes, condiciones laborales) ...	42
Tabla 6 Unidad de registro Condiciones laborales	43
Tabla 7 Unidad de registro Co-ocurrencia (Condiciones laborales - Compromiso)	46
Tabla 8 Unidad de registro Compromiso.....	48
Tabla 9 Unidad de registro Co-ocurrencia (Compromiso – Sentido del trabajo).....	50
Tabla 10 Unidad de registro Sentido del trabajo	51

AGRADECIMIENTOS

Inicialmente quiero agradecerle a Dios por la fuerza que me ha dado para ir superando cada una de las pruebas que he tenido sin él no hubiera podido seguir adelante. A mi querida familia le agradezco el enorme apoyo, a mi madre esa entrega, ese amor, esa alegría que logra recargarlo a uno de amor y de tranquilidad, a ella eternamente agradecida, a mi padre ese hombre maravilloso que me ha dado su respaldo en cada uno de mis pasos, mis palabras son cortas ante el sentimiento que tengo por todo lo que han hecho por mí.

Quiero agradecer a mis amigos que han estado allí siendo un soporte, una base, una hermandad (Jesús, Héctor, Erika, Angélica, César) sin ustedes esto estaría incompleto, se les quiere y se les valora como el tesoro que son, a todas las personas que me han apoyado en este proceso mil y mil gracias, esto es para ustedes con todo mi cariño.

Finalmente quiero darle mi agradecimiento a la profesora Fátima Díaz mi querida directora, a ella le debo el volver a creer en los docentes y en esa bonita labor que hacen de enseñar, aprendí muchas cosas en tan poco tiempo, agradezco a su forma tan calurosa de enseñar y a su sonrisa que lograba motivarme, realmente sin ella este trabajo de grado no hubiera sido tan maravilloso.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la educación es un eje fundamental para cada país, esta abre la posibilidad a los individuos de prepararse para el futuro, como una forma de afrontar el mundo del trabajo y los cambios sociales, ambientales, tecnológicos, entre otros, debido a esto es que se hacen estrategias en el mundo con el fin de que cada país logre ofrecer a sus habitantes acceso a la educación, con ello se busca que las personas adquieran competencias para afrontar el trabajo y también que puedan generar en ocasiones un espíritu empresarial, como una respuesta a las demandas que tiene cada país para sus habitantes, estas pueden ser a nivel social, económico, tecnológico, etc. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2016).

Se resalta la importancia de la educación en cada país como una forma que puede tener una parte de la población para asumir su futuro, es decir la educación permite que se aprenda un oficio que le dará las herramientas necesarias al individuo para ejercer una actividad que le permitirá mejorar su calidad de vida y la de su familia, también esta es un medio para que el individuo y la sociedad transformen y mejoren su entorno, así ampliando las expectativas productivas y la convivencia democrática en el marco de un estado de derecho, es por lo que se ha expuesto anteriormente que el estado busca bajo diversos medios que las personas accedan a la educación, entonces este es un medio que permite mejorar la calidad de vida y que el país progrese (Medina y Bernal, 2016). Se debe hacer un abordaje de la educación o específicamente de las instituciones educativas como organizaciones que tienen como fin el dar el acompañamiento necesario a las personas que acceden a esta, para que se preparen en una carrera y adquieran los conocimientos y habilidades necesarias, por lo que en este tipo de organizaciones su base fundamental está en los docentes quienes tienen la importante misión de preparar a las personas con lo necesario tanto en conocimiento, como en habilidades para que al finalizar las personas puedan afrontar los desafíos laborales.

Los docentes son las personas capacitadas que poseen cualidades personales, morales, profesionales y pedagógicas necesarias, que les permite actuar de manera oportuna en un contexto social, científico y tecnológico que va cambiando y es necesario adaptarse con facilidad a este como lo manifiesta la UNESCO 2016: “Todos los que ejercen una actividad docente en la enseñanza técnica y profesional, comprendidos los que enseñan competencias

prácticas, deberían considerarse parte integrante de la profesión docente y se les debería de reconocer la misma categoría” (p43).

Al realizar un análisis de lo que expone la UNESCO sobre reconocer como docente todo aquel que posee la capacidad de la enseñanza técnica y profesional y que por ende los que desarrollan esta labor deben tener la misma categoría, es menester abordar los diversos cambios que ha tenido el mundo del trabajo donde la forma en la que los educadores se inserta se ha modificado abriendo el paso a formas de trabajo flexibilizado y en estas modificaciones a pesar de que este desarrolla la labor de enseñar no necesariamente puede gozar de la misma condición que aquellos docentes que trabajan de forma tradicional, en ocasiones estas formas pueden generar en los docentes problemas a nivel económico y también en el desarrollo de su labor de forma adecuada, un ejemplo de esto está expuesto por Monsalve (2018) en su artículo en el periódico EL ESPECTADOR “*Profesores universitarios, asfixiados laboralmente*” donde expone lo siguiente:

Mientras las matrículas de los estudiantes son cada vez más altas, las condiciones laborales de los docentes se hacen peores. Contratarlos por horas cátedra y pagarles menos de 12 salarios al año los tiene en el limbo (...) Aunque los profesores consultados para esta nota coinciden en que es una profesión a la que se llega por vocación y se hace por pasión, cuando se les pregunta por sus condiciones laborales la mayoría expone una baraja de problemas que, con el tiempo, los han asfixiado.¹ (¶ 1 y 3)

La flexibilización se ha dado como respuesta debido a procesos como la globalización que ha llevado a que se dé cambios a nivel social, económico, político y tecnológico, el término globalización comenzó a popularizarse a partir de los años sesenta al haber un acercamiento entre diversas naciones por medio de las transformaciones en las comunicaciones y la tecnología, facilitando la posibilidad de conformar una comunidad mundial (Fazio, 2000 citado por Peralta, 2007, p. 85). Como resultado de la globalización o mejor dicho de la integración de diferentes sectores de la sociedad, se ha dado la caída de las barreras aduaneras, la formación de bloques económicos, el incremento en la velocidad de

¹ Profesores universitarios, asfixiados laboralmente
<https://www.elespectador.com/noticias/educacion/profesores-universitarios-asfixiados-laboralmente-articulo-750828>

las comunicaciones, los cambios tecnológicos y el flujo de capitales internacionales (Bass, 1999, Peralta, 2007, p 85).

Para hablar de globalización es necesario hablar también del neoliberalismo, el cual evidencia que los individuos actúan por interés propio, por lo que sus acciones están encaminadas a su propio bienestar y satisfacción, esto establece un orden en el mundo que regula los procesos de intercambio y competencia, los países neoliberales están en pro de que exista un funcionamiento flexible del mercado como lo plantea De la garza (2000):

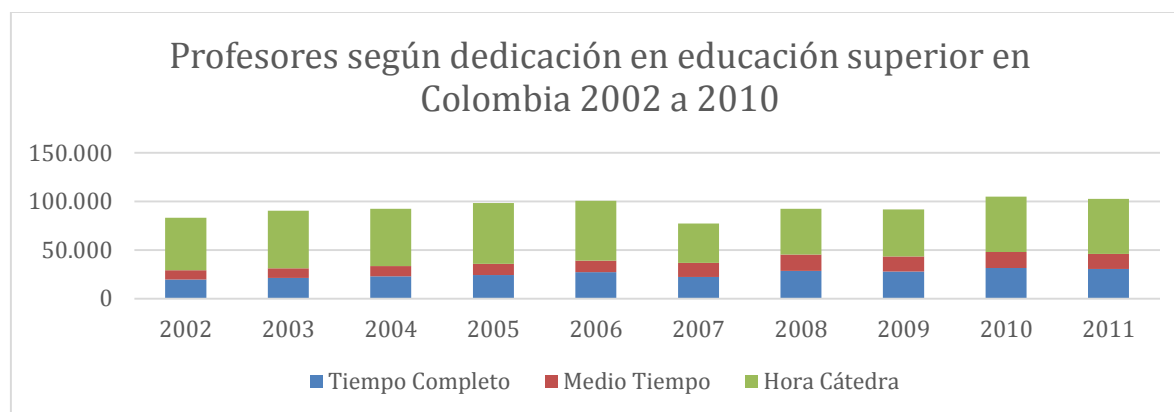
Los Estados neoliberales han apoyado la flexibilización del trabajo promulgando leyes laborales menos rígidas, favoreciendo la firma de contratos colectivos flexibles y debilitando los pactos corporativos con sus implicaciones en la seguridad social y la influencia política de los sindicatos (p.21).

Esto quiere decir que tanto la globalización como el neoliberalismo han sido pilares para que las diversas formas de trabajo se den, como resultado se obtiene un trabajo flexibilizado, parcializado, precarizado y hasta tercerizado, dando un incremento en la competencias laborales generando presión, evidenciando una forma de trabajo a corto plazo, cambiante y una pérdida de garantías hacia los trabajadores por parte de las organizaciones.

El panorama que ha atravesado el trabajo ha llevado que se dé diversas formas de introducirse en este, esto lleva consigo muchas implicaciones porque antes como lo manifiesta (Sennett, 2000) el trabajo permitía que el individuo tuviera cierta estabilidad y determinadas condiciones, como lograr jubilarse en la misma compañía donde inició su vida laboral, también el tener posibilidades de ir escalando y debido a esto esas personas creaban un estilo de vida a partir de las condiciones en las que cada uno trabajaba, porque estas permitían que la persona lograrán sustentar a su familia y satisfacer en cierta medida sus necesidades, pero con los cambios que se fueron dando hasta llegar a lo que se conoce como trabajo contemporáneo ha generado que este se asuma de una manera totalmente diferente a la que se tenía, los empleos continuos y estables dejaron de serlo a pasar a un estado de constante cambio, una “*modernidad líquida*” que debe estar constantemente ajustándose a las condiciones que se va dando (Bauman, 2000), al ser un trabajo discontinuo procesos como el ambiente laboral, el compromiso organizacional, la rotación de puestos, entre otros, pueden verse severamente afectados.

Lo expuesto anteriormente se evidencia en muchas partes del mundo, pero llama la atención que en los países Latinoamericanos ha tomado más fuerza a tal punto que las instituciones universitarias se ven incluidas en las dinámicas del trabajo contemporáneo, un ejemplo puede ser Colombia que cuenta con 81 universidades, entre públicas y privadas, de las cuales: 49 son privadas representando un 60%. El restante, 32 pertenecen al Estado y representan un 40%; todas estas son reguladas por el Ministerio Nacional de Educación el cual está encargado de establecer los lineamientos y las políticas públicas, con el fin de ofrecer un servicio de calidad y con acceso equitativo, buscando que las personas tengan la posibilidad de formarse profesionalmente (Llavori., Frederiks, y Tellez, 2012). Amparados por la ley todas las universidades tiene autonomía frente a sus procesos internos, un ejemplo de estos es las formas de contratación del personal, como lo plantea el columnista del Espectador, Isaza (2009) en su artículo “*Autonomía universitaria*” donde dice: “La Constitución de 1991 garantiza la autonomía universitaria y es explícita en reconocer el derecho que tienen de nombrar sus directivos y regirse por sus estatutos” (p.1).

Gráfico 1 Profesores según dedicación en educación superior en Colombia 2002 a 2010



Fuente: El observatorio de la Universidad Colombiana, http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=285:docentes-por-nivel-de-formaci&catid=9:indicadores-de-la-u&Itemid=11

Como se aprecia en el gráfico 1, hay una leve disminución de la modalidad de la contratación por Hora Cátedra, Según Fuente del Observatorio de la Universidad Colombiana [MEN], pero aun así el promedio; a nivel nacional, es de 58,42% de los Docentes de las Universidades, lo que implica un panorama aun significativo de flexibilidad a la hora de contratar docentes, un caso específico es la Universidad del Valle, es de orden estatal y cuenta con docentes en el alma mater y en sus sedes en diversas modalidades de contratación como

tiempo completo, medio tiempo, hora cátedra, entre otros, y también una parte de los trabajadores son contratados por fundaciones encargadas de dicha labor (tercerizado) y los otros directamente vinculados por la Universidad sede Cali, presentando un importante número de docentes contratados de forma flexibilizada y tercerizada, lo cual implica una condición laboral donde el docente realiza su labor dentro de la universidad, pero las normativas desde Ministerio de Educación (Art 3, Decreto 1279 de junio 19 del 2002) y por ende el reglamento de la universidad, no hace un reconocimiento de estos docentes como parte de la carrera profesoral de la universidad, como lo indica en el acuerdo N° 024-03 C.S (2003) en el párrafo del artículo N° 4°:

Los docentes que no son de carrera pueden ser clasificados en categorías, sin que ello implique que pertenecen a la carrera profesoral. La única manera de pertenecer a la carrera profesoral es cuando el docente se vincula por nombramiento mediante concurso público de méritos (p. 5).

Lo anterior deja a la vista una clara flexibilización del trabajo, donde el contratista no tiene los mismos beneficios que los que se encuentran en la forma de trabajo empleo, por lo que se evidencia docentes con condiciones laborales que implica una posible precarización de su trabajo, desde la forma de contratación que tienen con la institución que hace que su permanencia en la misma sea inestable a diferencia de los docentes que están de forma permanente en la Universidad, sus diferencias no solo son en cuanto a la continuidad sino que también tiene que ver con los beneficios que tiene los unos de los otros (seguridad, becas, ascender, etc.).

Esta flexibilización del trabajo puede implicar un bienestar o malestar para el individuo debido a que se ve sometido a diversos factores de orden organizacional como el hecho de realizar su labor en una entidad diferente a la que los contrata o realizar su labor en diversas organizaciones en paralelo, asimismo sin desconocer en cuanto a la investigación, las condiciones de trabajo a las que se enfrentan estos profesionales, debido a que el trabajo es una de las actividades sociales donde las personas pueden interactúen entre sí y a partir de dichas interacciones formen valores, pensamientos, ideas, expectativas, etc, (Luque, Gómez y Cruces, 2000; Blanch, 2012), además de lo anterior, el trabajo tiene un carácter ontológico (Antunes, 2000). Lo que viene a determinar si la experiencia laboral de los individuos le produce bienestar o malestar, va a estar ligado a cómo se da la adaptación del empleado

dentro de la compañía, el clima organizacional, los instrumentos de trabajo, el compromiso que éste sienta con la institución, entre otros factores (Blanch, 2012). Es menester que se tejan dudas frente a cómo el individuo se relaciona con las organizaciones en las que desarrolla su labor a partir de dicho panorama de flexibilidades en el trabajo, por lo que muchos estudios investigativos radican en ver cómo se da esta relación entre individuo – organización.

De este modo, el interés para la Psicología Organizacional [POT] y del Trabajo gira alrededor de los comportamientos, las formas y las acciones que el individuo tiene dentro del medio laboral, la cual; uno de sus intereses radica en la explicación de las conductas del individuo en el lugar de trabajo (Blanch, 2012; Schvarstein, 2002), se puede dar un acercamiento de cuáles son las significaciones que tienen los docentes de su labor, tomando a éste como actor principal de su vida y sus interacciones sociales y al mundo del trabajo como el lugar donde se dan dichas interacciones, también los lazos que el individuo crea con la institución y esa motivación que lo lleva a desear seguir siendo parte de la misma. Es pertinente realizar investigaciones sobre el compromiso; sobre todo en la POT, debido a que se tiene en cuenta que en las organizaciones se trata con personas, que están inmersas en un espacio que tiene valores, normas, rituales, etc. propios que hace que el individuo poco a poco los asuma, el compromiso tiene un directo impacto en las actitudes y los comportamientos del individuo, en consecuencia se da una aceptación de la cultura que se vive en la organización que se trabaja, disminuyendo el ausentismo en las instituciones y las rotaciones en determinados cargos, por tal motivo es de interés para la POT, porque el estudio del tema permite tener un acercamiento de los vínculos establecidos entre individuo y la organización, partiendo de la premisa que éste establece una relación con cada una de las instituciones donde desarrolla su labor .

Se resalta la importancia de esta investigación a nivel académico y social, en la primera por su abordaje del fenómeno compromiso en un contexto, espacio y población determinada como lo es la Universidad del Valle sede Palmira donde actualmente cuenta con docentes bajos diversas modalidades de contratación, como una forma de generar un espacio para poner en práctica los conocimientos que se ha gestado referente al tema y tener como resultado nuevos aportes que permitan a futuras investigaciones tener un punto de partida, y en la segunda ayudará a reconocer factores incidentes en las posturas que puede tener el

docente en su quehacer permitiendo desarrollar actividades que posibilita fortalecer la relación individuo – organización.

La Universidad del Valle sede Palmira cuenta con una planta docente con experiencia y formación, como una respuesta al perfil académico que requiere en la Universidad, un número considerable de los docentes vinculados al sistema están radicados en la respectiva subregión y en otros casos conforme a la exigencia participan docentes hora cátedra de Cali. Estos docentes son vinculados a la Universidad por medio de un contrato de servicios con la institución, como docentes tiempo completo, medio tiempo u hora cátedra; la Universidad del Valle en su plan de desarrollo 2015 - 2025 mediante la resolución 008 del 2014 de Consejo Superior, se aprueba la vinculación directa de docentes en la sedes regionales, la cual se ha dado de forma gradual dado su impacto económico [UV] (2005).

Actualmente la Universidad cuenta con docentes contratados por la institución, de los cuales 13 docentes están vinculados a tiempo completo y medio tiempo y 91 hora cátedra, evidenciando un alto porcentaje de población bajo la modalidad de Hora cátedra, modalidad que implica que el docente va a la Universidad por determinado tiempo a dar la materia que tiene asignada y que después de ese tiempo puede retirarse, por lo general hay diversos docentes que hacen este mismo tipo de trabajo en diferentes instituciones.

La forma en que se encuentra estructurado este trabajo de grado es el siguiente: En primera instancia el apartado de marco de conceptual donde están los elementos conceptuales más relevantes como es el trabajo desde una perspectiva psicosocial, la flexibilización y el compromiso como una construcción del trabajador, teniendo como referentes las propuesta hechas por autores como Peralta, Santofimio y Segura. La pregunta y los objetivos de investigación, propuestos a la luz de las propuesta conceptuales optadas, posteriormente un apartado donde se hace una explicación de la metodología empleada, precisando la categoría, subcategorías, la técnica a emplear para la recolección de información, el análisis de la misma, entre otros y por último los resultados que se obtuvo de la información recolectada, la discusión sobre los hallazgos y las conclusiones. Los antecedentes donde está consignada la revisión de investigaciones realizadas con relación al tema a tratar están en un cuadro en el Anexo 1, el cual muestra un panorama sobre lo que se ha investigado en relación al compromiso organizacional.

1. MARCO DE CONCEPTUAL

1.1. El trabajo

En la revisión de diversos estudios sobre el trabajo se destacan autores relevantes como Blanch, Gorz, Peiró, entre otros, los cuales exponen diferentes miradas del trabajo. El trabajo es una categoría importante para las personas, este no solo implica una retribución económica, sino que permite que el individuo logre desarrollar diversas cosas como por ejemplo sus identidades, habilidades, conocimientos, etc, también posibilita que se establezca relaciones con otros y en esas interacciones se va dando cambios paralelamente en el individuo y en el mundo del trabajo y por lo tanto también la forma de asumirlo va ser diferente, por lo que se le reconoce el contenido social que posee este y su finalidad de prestar o producir bienes o servicios (Gorz, 1991; Antunes, 2000; Luque, et. al, 2000; Peiró J; Ramos J y Ripoll P, 2004; Peralta, 2007; Soto, Espinoza y Gómez, 2008; Blanch, 2012; Spink, 2013).

Cuando se habla de trabajo se refiere básicamente a un conjunto de acciones que se realiza para llevar a cabo un fin, este se puede realizar de forma individual o colectiva, y su existencia está para que los individuos puedan desarrollarse a nivel social, emocional, económico, etc. como lo plantea Blanch (2012) “El trabajo constituye la principal fuente de los medios objetivamente necesarios para la supervivencia material y también de los recursos subjetivos requeridos para el desarrollo social, moral, político, cultural y psicológico” (p.8). Por lo que se puede decir que el trabajo está constantemente transformándose y estos cambios van a repercutir en las políticas, en la economía, en la cultura, en la forma en cómo vive las personas, entre otras cosas de cada sociedad, éste es vivido acorde a la construcción social que se tiene en cada cultura, como hace referencia Peralta (2007) en su estudio “*Significado, cambios y contexto actual del trabajo*” donde su interés giró alrededor de interpretar el trabajo tradicional y los cambios que ha tenido este, asume el trabajo como:

Una actividad central en la producción material, social y cultural, en la que se enlazan diversos saberes, acciones y prácticas, a fin de obtener beneficios materiales y simbólicos. Se realiza en particulares contextos económicos, históricos y materiales y se conjuga con la subjetividad, entendida como producción de significados a partir de las propias

experiencias y vivencias, en tramas relacionales y en función del contexto socio - histórico que la produce (Peralta, 2012, p 169).

En su investigación Peralta (2007) se encontró que las personas señalan varios factores que dan cuenta de los cambios tanto a nivel social, como a los cambios experimentados en el transcurso de la vida, sus vivencias y prácticas laborales, los cuales son: del trabajo físico al trabajo intelectual, los cambios en la tecnología, la concepción del tiempo, las normas legales, el compromiso con el trabajo, la competitividad y la calidad de vida laboral, en el trabajo se crea un intercambio trabajador – organización, donde el individuo aporta tiempo, energías, conocimientos, habilidades para obtener un beneficio a cambio, aunque no se puede dejar de lado su comprensión económica, el trabajo es un acuerdo que hace el individuo con la organización donde este debe desarrollar una labor para obtener un sueldo, en cortas palabras, un acuerdo que a cambio de dar algo se recibe una retribución económica, aunque se vuelve traer a alusión que en muchas ocasiones no solo es un pago sino que también se gana reconocimiento, satisfacción, un lugar en un grupo.

Se hace una mirada del trabajo como una base sobre la cual permite que el individuo genere la fuente de ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, también para que logre incrementar su bienestar y con ello mejorar su calidad de vida pero si se pasa a un plano real en el contexto actual que se vive en el mundo del trabajo sobre todo en países tercermundistas no se podría decir que el individuo por medio del trabajo logra generar los ingresos suficientes como para poder satisfacer sus necesidades, aunque este fenómeno se da con fuerza en países con políticas neoliberalitas, donde su sistema económico permite que se dé espacio al trabajo informal, por lo que el empleo pleno se dará con poca frecuencia. (Antunes, 2000; Bauman 2000; De la garza, 2000; Sennett, 2002; Rentería y Carvajal, 2006; Blanch, 2012).

El ideal es que la relación trabajador - organización sea bidireccional por lo que se espera que la dinámica entre los dos sea positiva, que el trabajo tenga las suficientes condiciones para generar bienestar y a su vez el individuo se adapte para que exista una sinergia, aunque hay posibilidades que pase lo contrario, así que puede existir implicaciones psicosociales funcionales o disfuncionales como lo menciona Luque, Et. Al, 2000:

implicaciones psicosociales del trabajo:

- 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 (p.153).

Fuente: *EL trabajo: Fenómeno Psicosocial*.

Con lo expuesto por Luque, Et. Al (2000) se espera que se dé una relación psicosocial funcional, pero para esto debe existir una concomitancia en este caso unas condiciones que permita que se de esa relación entre el trabajador y la organización y en esa funcionalidad se logra que el individuo aporte habilidades, energías, esfuerzos y conocimientos, aunque esto depende en el ambiente laboral donde se está inmerso el individuo, factores como el contenido del trabajo y la realización de la tarea, entre otros entran en juego en el significado que va creando el individuo de la organización, ante un trabajador con un buen nivel de bienestar y un ambiente laboral acogedor genera impactos positivos en este, haciendo que se sienta realizado y se sienta identificado, por lo que pueda ir teniendo un estatus pero si se da al contrario puede ser un trabajador que maneje depresión, estrés, ansiedad, etc (Luque, Et. Al, 2000; Soto, Et. Al, 2008). Por lo que el trabajo en sí refleja una conexión de diversos factores como condiciones del entorno, la socialización, entre otros para inferir en la experiencia de cada persona, para efectos de este documento se asume por trabajo lo que plantea Soto, Et. Al (2008):

Las dimensiones psicosociales como las identidades profesionales, los procesos de subjetivación o el sufrimiento humano en el trabajo refirieron necesariamente a la descripción del movimiento obrero, a la cadencia de cadena de producción o a las prácticas de construcción familiar y de género desarrolladas en el marco de una sociedad estable y relativamente regulada (p.153).

El trabajo se asume acorde al contexto que se vive y es necesario indagar sobre las significaciones del trabajo por medio de las construcciones que tienen las personas que lo

viven en ese momento (Peralta, 2007; Soto, Et. Al, 2008; Spink, 2013), se reconoce el carácter fundamental en el individuo y en la sociedad, también se considera que el trabajo ha tenido diversos cambios debido a factores como la globalización que hacen que la forma de insertarse a este no sea permanente, por lo que se hace una reflexión sobre la globalización y los efectos que esta ocasionó en el trabajo tradicional donde el empleado creaba toda una carrera y una trayectoria en la compañía en la que se insertaba, este iniciaba desde un cargo determinado y con el tiempo lograba ir ascendiendo a diferentes cargos con mejores condiciones y beneficios hasta llegar a la jubilación (Sennett, 2002), pero con la globalización se dio la entrada de diversos mercados y llevó a cambios políticos, sociales, económicos y tecnológicos, esto a su vez generó cambios en el trabajo tradicional continuo, seguro y lo paso a un trabajo flexible, parcializado, precarizado, discontinuo e inseguro.

1.2. Flexibilidad laboral

Es menester conceptualizar el término de flexibilidad el cual se entiende que es la facultad de cualquier objeto de doblarse y restablecerse sin dañarse, por lo que cuando se hace referencia a la palabra flexibilidad laboral se puede decir que se habla de la adaptabilidad que puede tener cualquier empresa o individuo ante los obstáculos, sobre todo frente a las diversas demandas y las fluctuaciones del mercado (Dahrendorf, 1986; Sennett, 2000; Perilleux, 2012).

La flexibilidad viene a ser una estrategia o una forma de asumir la realidad laboral que “ayuda” a que las diferentes empresas logren responder a las demandas que tienen y también que suscitan en un mercado el cual está en constante cambio, con el fin de preservar el empleo y que las personas puedan acceder a este, esta estrategia ha sido utilizada con gran fuerza en países latinoamericanos con políticas neoliberales (De la garza 2000; Sennett, 2000; Antunes, 2000; Gómez, 2013).

Como lo plantea diversos autores (De la garza 2000; Sennett, 2000; Marchington, Grimshaw, Rubery & Willmott, 2004; Soto, et al, 2008) la sociedad ha cambiado hace más de treinta años y varios de esos cambios son referente a las condiciones en las que se desarrolla el trabajo humano, antes se hablaba del empleo estable y duradero, pero con la

flexibilidad el empleo ha generado en el individuo incertidumbre frente a la permanencia y constancia del empleo por lo que la flexibilidad agrupa todos los componentes del trabajo contemporáneo, donde las condiciones han cambiado dejando clara una ruptura de ese trabajo tradicional donde el empleado gozaba de ciertos beneficios y protecciones, aparte de estabilidad.

En el presente los trabajadores que no están contratados bajo la modalidad empleo son los que asumen dichos beneficios que antes eran otorgados por la compañía, que la flexibilidad le permite a la empresa prescindir del personal en cualquier momento y por eso hace que el panorama sea incierto, inseguro, precario, esto se evidencia en las condiciones laborales que estos tienen y como resultado se da repercusiones en procesos como el compromiso, la trayectoria, los vínculos con la compañía. Este fenómeno es asumido como una estrategia para poder seguir en el mercado y poder sostenerse en este, como lo menciona y para efectos de este documento se asume el concepto de flexibilidad laboral lo que plantea Soto, Espinoza & Gómez (2008):

En práctica, el concepto de flexibilidad laboral apela a todas las iniciativas que desarrollan las empresas para ajustar sus recursos humanos a las variables del entorno, es decir, las formas de enfrentar aumentos o disminuciones bruscas de la demanda y reducir la proporción de costos fijos de la actividad. Para quienes gestionan y para quienes son objeto de esas medidas de gestión, la flexibilidad laboral es sinónimo de facilidad para contratar personal por breves periodos, simpleza (y gratuidad) para despedir personal en momentos de crisis, margen de maniobra para modificar las condiciones de trabajo o radicalidad del margen variable con que se estructuran las remuneraciones. (p.13)

Esto quiere decir que las compañías tienen la libertad de modificarse en pro de seguir funcionando, pero también con el fin de preservar el empleo, aunque el costo en sí sea la precarización del mismo; el individuo cuando se inserta al trabajo llega a un lugar con determinadas condiciones laborales de orden contractuales (modalidad indefinido, parcial, temporal, jornada completa, etc), ambientales del empleo (estructura y configuración del espacio laboral, privacidad, hacinamiento, distribución territorial, etc.), físicas del trabajo (temperatura, humedad, iluminación, ruido, calidad del aire, limpieza, higiene, etc.), físicas del trabajo (temperatura, humedad, iluminación, ruido, calidad del aire, limpieza, higiene, etc.), y una serie de

aspectos psicosociales y organizacionales del trabajo (riesgos físicos como contagio de enfermedades, psicosociales como burnout, acoso moral o sexual, etc) que influye para que su labor y bienestar sean “positivos” y con el ideal que la experiencia del individuo en el lugar de trabajo sea eficaz (Peiró y Prieto, 2002; Blanch, 2013).

Cuando se habla de condiciones laborales se hace referencia a las circunstancias que hay en el marco laboral, estas inciden de forma significativa en la experiencia del trabajo y en la dinámica de las relaciones laborales, estas no son iguales siempre, por lo que pueden variar acorde al tiempo y el lugar, su influencia puede ser: en el bienestar, la salud y la seguridad, en la motivación, compromiso y la satisfacción (Blanch, 2013; Peiró Et. Al, 2002), un ejemplo claro del trabajo contemporáneo se puede evidenciar en estudios de autores como Peralta (2007) o Vegas (2011) donde en sus resultados se resalta que la significación del trabajo varía acorde a la modalidad de contratación que tiene la persona y las condiciones que tienen cada persona esto se evidencia en que puede ser positivos o negativos para cada individuo.

El panorama de una persona en condición laboral flexibilizada es precario porque sus condiciones son diferentes como por ejemplo su tipo de contratación puede variar de temporal, parcial, entre otros, en ocasiones se mueven en el multiempleo como una forma de poder subsistir, además que su tiempo en las actividades es poco y al finalizar debe trasladarse a otros sitios de trabajo.

Se asume que las condiciones laborales son el puente entre el individuo y el trabajo para que su experiencia en este marque una significación agradable o no, por eso se habla de precarización porque las personas en condiciones laborales flexibilizadas dejan de ser empleados y son asumidos legalmente como trabajadores independientes, por lo que no pertenecen a la compañía como tal sino que presta un servicio de forma externa a este (Marchington, Grimshaw, Rubery & Willmott, 2004; Soto, et al, 2008).

Como resultado procesos como estos hacen que la motivación, el compromiso entre otros se vean afectados, factores importantes en la medida que permite bajar la rotación en determinados cargos y garantiza personas que hacen su trabajo de forma responsable y motivada, un ejemplo puede ser los docentes que están contratados por prestación de servicios bajo la modalidad de medio tiempo, hora cátedra, etc, ellos no solo asumen su seguridad y salud, también no hacen parte del estamento profesoral de la institución y

adicionalmente su trabajo termina cada semestre, por lo que no recibe beneficios como vacaciones y está a la incertidumbre de que vuelvan a tener un contrato con la institución.

Finalmente no se puede decir que todo en la flexibilidad se asume de forma negativa esto depende de cada persona debido a que por medio de sus experiencias va a ir dándole un significado, hay autores que expresan que esta puede ser asumida de una forma provechosa en la medida que le permite a la persona manejar su tiempo, por lo que esta le posibilita el dedicarle más espacios a sus familiares, también a diversas actividades diferentes al trabajo, o sea que asumen que este tipo de forma de emplearse le da más independencia a las personas, también las vuelve más competitivas y les permite mejorar sus ingresos al trabajar en varios sitios o hacer consultorías (Appelbaum y Balt, 1994; Carnoy, 2001; Urrea, 1999) pero vuelve la inquietud ¿qué pasa con la relación que se da entre el trabajador y la organización? ¿Realmente se logra establecer vínculos con esta o qué tipo de vínculos se configuran?

Es importante para las organizaciones saber que tan comprometidos son sus trabajadores ya que esto les da una base sobre temas de motivación, lealtad, esfuerzos, etc. Pero ante las condiciones laborales que se ven enfrentados los trabajadores es necesario cuestionarse sobre los vínculos que puede llegar a establecer el trabajador con la organización y si estas formas de empleo realmente le permite que establezca un compromiso con su labor y trabaje en pro de lograr los objetivos de la organización.

1.3. Compromiso

Se considera importante la creación de vínculos entre el trabajador y la organización como una forma de que éste realice una labor de la mejor manera y este en la constante búsqueda de realizar acciones que permita a la organización cumplir con sus objetivos y esto se da cuando hay un compromiso por parte del trabajador, el compromiso es un factor de gran importancia para las compañías, porque permite tener la certeza que la persona ha creado lazos fuertes con ésta y que va hacer las cosas lo mejor que pueda porque siente que pertenece a ella, también es una forma de disminuir la rotación de personal y de aspectos psicosociales como el burnout, estrés, desmotivación, etc (Terry y Lawer, 1965; Kantor, 1968; Buchanan, 1974; Mowday, Streers y Potter, 1979; O´rrelly y Cahtman, 1986; Cotton, 1993).

La palabra compromiso (responsabilidad u obligación) proviene del latín *compromissum* (un acuerdo para cumplir con la adjudicación de un árbitro) y su arraigo es de esta forma: el prefijo con (entero, junto, por completo), como en concepto, consolidar y consumir. La palabra *promissus* (promesa) compuesta por: el prefijo pro (hacia adelante, a la vista) y la raíz de *missus* (enviado, mandado) participio del verbo *mettier* que significa enviar o mandar (etimologias.dechile, 2018).

Existen dos términos sobre *compromiso* en inglés que en su traducción al español se usa el mismo término (compromiso), estos son Commitment y Engagement, La definición de este por la Real Academia Española (2018) es “1. m. Obligación contraída.” en la literatura científica se presentan sobre estos dos términos ciertas similitudes y diferencias entre ellos, por lo que se va a conceptualizar cada uno de ellos con las propuestas de diversos autores que los definen y finalmente se va a hacer un abordaje de autores como Harter, Schmidt, Hayes, Peralta, Santofimio, Segura, entre otros que apuestan a una unión de estos dos términos como una forma de completarse el uno al otro y permitir abordar el compromiso de manera más amplia.

Se hace un acercamiento a la comprensión de *Commitment* inicialmente con lo que manifiesta Terry & Lawer (1965) por el compromiso: Es un deseo que tiene el personal por desarrollar esfuerzos por el bien de la institución en la que pertenece, también hace alusión al anhelo de permanecer en la organización aceptando sus principales objetivos y sus valores.

El autor hace una conceptualización de compromiso enfocada al sentido de pertenencia por lo que el individuo realiza esfuerzos de más con el fin de generar un bien a la organización, mostrando un claro sentimiento de simpatía, una necesidad del individuo de satisfacer ciertas necesidades y de pertenecer a un grupo por lo que muchas de sus acciones están movidas a adoptar pensamientos, comportamientos y sentimientos hacia la organización en la que trabaja.

O’rrelly & Cahtman (1986) hablan sobre el compromiso organizacional el cual es entendido como *el apego psicológico sentido por la persona para la organización; esto refleja el grado en que el individuo internaliza o adopta características o perspectivas de la organización.*” (p.493). Los autores hacen una discusión alrededor de los conceptos apego psicológico, internalización y compromiso, se debe tener en cuenta que las personas pueden desarrollar sus actividades tal cual como está especificado en sus labores, pero esto no quiere decir

necesariamente que exista un compromiso, es solo un trabajador cumpliendo con su deber, en sí para que se dé un apego debe existir una internalización de los valores, objetivos y visiones de la compañía por parte del empleado por lo que el individuo debe interiorizar esto para así crear un vínculo verdadero con la organización y las personas que logran hacer esto desarrollan su labor de forma comprometida. Por lo que se puede decir que el individuo en cierta medida está de acuerdo con la organización en cuanto a sus objetivos, visión y misión, asumiéndolos como propios, esto se da porque el individuo siente en cierta forma que su rol dentro de la compañía es importante para dar cumplimiento a lo propuesto por esta, como lo indica Buchanan (1974):

El individuo se compromete como miembro de la institución, lo cual genera un sentimiento de apego hacia los objetivos y valores organizacionales, o sea que es un apego relacionado y afectivo con los objetivos, valores de una organización, de su rol dentro de esta en relación con los objetivos y valores, en pro de su propio bien, separado de su valor instrumental (p.538).

Se puede decir que la persona que genera un compromiso con la organización busca tomar partido en esta, por eso sus acciones están llevadas a mostrar su importancia para la organización y a la vez la importancia de esta para el individuo, con el fin de poder tener una larga permanencia dentro de la organización, por lo que el compromiso puede ser la identificación que tiene el sujeto en la organización en la que trabaja, y por medio del compromiso se podría llegar a saber sobre temas como motivación, identificación, valores de la organización y participación, y hasta tomarlos como factores del mismo compromiso, por ello se expone la mirada de Mowday, Streers & Potter (1978) donde plantean que:

Existen varias posibles razones de por qué el compromiso ha recibido interés. En primer lugar, de acuerdo con la teoría, el compromiso del empleado a una organización debería ser un predictor bastante sólido de ciertos comportamientos, especialmente facturación. Las personas comprometidas deberían ser más propensas a querer permanecer con una organización y trabajar hacia sus objetivos. Segundo, la noción de compromiso es intuitivamente atractivo tanto para gerentes como para científicos sociales interés en mejorar el apego de los empleados, casi por sí mismo, En tercer lugar, una mayor comprensión del compromiso organizativo puede ayudarnos para comprender la naturaleza de procesos psicológicos más generales por los cuales las personas eligen identificarse con objetos en su entorno y hacer sentido de este entorno

nos ayuda en cierto grado a explicar cómo las personas encuentran un propósito en la vida (p. 1).

En relación con lo expuesto por Mowday, *et. al*(1978) se puede hacer un pequeño análisis teniendo en cuenta el actual mercado flexible al que está expuesto el individuo, donde como se ha manifestado que prima un trabajo flexible, parcializado y hasta subcontratado, que ha dejado de ser continuo y estable para volverse inestable y volátil, por lo que se podría asumir que el trabajador bajo estas formas de empleo realizará sus esfuerzos en pro de la compañía, exponiendo lo mejor de sí con el fin de que la organización considere que ese trabajador pueda ser de gran importancia y que su labor ha hecho que se pueda obtener resultados positivos, en la búsqueda de generar una necesidad en la organización de tener ese trabajador dentro de la misma, esto se puede dar en trabajadores que son subcontratados que podrían generar un deseo por pertenecer directamente en la compañía en la que están desarrollando su labor o también los que trabajan de forma parcializada en la búsqueda que sea su trabajo más continuo, aunque lo expuesto anteriormente entra a generar un discusión con el pensamiento de Becker (1990) que manifiesta que el compromiso es:

El individuo establece un vínculo con la organización, esto se da por las inversiones que se han realizado a través del tiempo. Propone que la persona permanece dentro de la organización porque el cambiar su situación de cierta manera indica un sacrificio de esas inversiones que ha realizado en la institución (p. 63).

El autor inicia haciendo mención de la palabra vínculo, la cual hace referencia a la unión o relación de sentimientos que van más allá de un acuerdo económico, aunque este hace un énfasis que esto se da con el paso del tiempo, debido a que el individuo ha hecho inversión de tiempo y esfuerzos en la compañía, que el cambiar su situación implica una pérdida de dichas inversiones, si se retoma la discusión que se ha venido planteando, Becker (1990) hace una clara exposición de su desarrollo conceptual la relación empleado-empendedor y esto implica condiciones determinadas (continuidad, seguridad social, etc.) pero en el trabajo contemporáneo prima en una parte considerable el trabajo flexibilizado, un trabajo discontinuo, parcializado y hasta subcontratado por lo que afecta directamente en las trayectorias laborales que puede hacer cada persona en determinada organización, sus condiciones son diferente y su labor es discontinua se ve una relación trabajador –

organización y en ocasiones es trabajador – organizaciones, debido a que este debe desarrollar muchas veces su labor en diferentes organizaciones, un ejemplo de esto puede ser los docentes universitarios que trabajan hora cátedra o medio tiempo y desarrolla su labor de docencia no solo en una universidad sino en varias bajo la misma forma de trabajo o también en el estudio de Pérez Arenas (2012) titulado “*Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal*” donde buscan ver el compromiso en personas que trabajan a tiempo parcializado o que están subcontratadas, un fenómeno que llama la atención debido a su importancia.

El compromiso es importante para una organización porque le garantiza a está trabajadores “con la camiseta puesta” que harán su labor de la mejor manera, como resultado tendrá personas motivadas y movilizadas por el bienestar de la organización porque va más allá de realizar solo su trabajo a cambio de un pago y tiene que ver con establecer sentimientos, vínculos, apegos, emociones que llevan al trabajador desear permanecer en la compañía y tratar de aportar a que esta cumpla con sus objetivos, aunque hay planteamientos que argumentan que esto también se da porque hay cierta influencia por parte de la organización en el individuo o porque buscan generar ese compromiso por medio de incentivos como lo manifiesta Cotton (1993) citado por Salvador (2005) “es el proceso participativo, resultado de combinar información, influencia y/o incentivos, donde se usa todas las capacidades personales para estimular el apego de los empleados hacia el éxito institucional” (p.317).

Analizando lo expuesto por Cotton (1993) se podría deducir que el compromiso es el resultado de la influencia, incentivos e información a la que tiene acceso el individuo y esto funciona como una forma de estimular sentimientos de apego en el individuo hacia la organización, estas herramientas actualmente no operan dentro de la gran mayoría o se podría evidenciar un quiebre dentro de las organizaciones que cuenta con personal contratado por la compañía, personal parcializado y personal sub-contratado, pues los primeros gozan de beneficios como seguridad social, cesantías, entre otros, aparte de que están contratados directamente con la empresa donde trabajan o sea son empleados, los segundos por lo normal su contrato es por servicio u obra labor por lo que no tiene todos estos beneficios aparte que son considerados trabajadores independientes, el individuo asume su seguridad social y demás y los últimos son trabajadores de una compañía y desarrollan la labor en otra

organización por lo que algunos tienen toda la información, para otros la información es precisa y escasa, ahora frente a los incentivos se podría pensar que no todos gozarán de ellos pues primero no todos son parte de la compañía y otros su tiempo dentro de esta es limitado.

El compromiso se podría decir que era necesario asumir este de forma completa, quitando el foco en una sola dimensión y plantearlo de una forma que abarcara un poco más lo que otros autores ya habían estudiado y habían expuesto los resultados de sus estudios, por ello es necesario tener en cuenta la concepción de compromiso manifestado por Meyer & Allen (1997) citado por Blanco y Castro (2011):

El objeto del compromiso puede ser hacia una persona, una institución o una meta. No tienen por qué ser excluyentes los objetos del compromiso, pero lógicamente van a variar respecto a la naturaleza del vínculo generado. Señala tres tipos de variables: organizacionales; personales, del entorno. (...) se habla de tres dimensiones: De continuidad, Afectivo y Normativo. (p 220 -221)

Los autores hacen un planteamiento donde especifican tres formas por medio de las cuales se puede crear lazos y sentimientos en el individuo con la organización, el primero hace alusión a las relaciones que establecemos con compañeros, este compromiso es a un nivel personal, el individuo se siente parte de algo, de un grupo y establece vínculos ellos con la empresa donde todo esto ha sucedido, otra forma puede ser a nivel organizacional como lo ha expuesto otros autores puede ser por incentivos, porque el individuo tiene unas condiciones que hace que desee trabajar en el lugar donde desarrolla su trabajo y que este aporte a que todo se dé, evidenciando una clara identificación con las normas, objetivos, etc de la organización y por último es por el tiempo que ha estado el individuo en la compañía donde no solo ha invertido tiempo sino como se ha mencionado en otra ocasión también se invierte esfuerzos por querer seguir dentro de esta. Esta teoría ha sido la base de diversos estudios como Loli (2006), Chiang, Nuñez, Martín y Salazar (2010).

Se puede decir que lo expuesto por Meyer & Allen es una conceptualización de compromiso que integra lo que ya varios autores como Terry & Lawler (1965), Kantor (1968), Buchanan (1974), Mowday, Steers & Potter (1979), O'Reilly & Chatman (1986), Cotton (1993) estableciendo una teoría que unifica de los puntos de vista de estos autores sobre el compromiso organizacional.

Se puede asumir que el compromiso (*Commitment*) tiene que ver con la internalización de las normas que hay en la organización por parte del individuo, que cuando esto sucede el trabajador siente la necesidad de aportar lo necesario para cumplir con los objetivos planteados por la organización, que también este se puede dar por la inversión de tiempo que hace el individuo dentro de la compañía donde pone esfuerzos en pro de esta, aunque en la flexibilización del trabajo se parte de un trabajo discontinuo y cambiante, por último se llega a la conclusión de que el compromiso es la creación de vínculos, apegos, sentimientos del individuo hacia la organización pueda que estos se crean a partir de una o más dimensiones, puede que alguna prime más que otra (Terry y Lawer, 1965; Kantor, 1968; Buchanan, 1974; Mowday, Streers y Potter, 1979; O'rrelly y Cahtman, 1986; Cotton, 1993).

Ahora se hace un acercamiento a la comprensión de *Engagement* los engaged suele manifestar una conexión enérgica y efectiva con su trabajo, y son capaces de afrontar las demandas que suele aparecer en el día a día. Considerando esto en algunos abordajes, como el polo opuesto y positivo del *burnout*.

Se asume el *burnout* como lo negativo y el *engagement* como lo positivo, mientras en el primero la persona experimenta agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y la falta de eficacia profesional percibida, en el segundo está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, Salanova, González - Roma y Bakker, 2002a) por lo que al experimentarse lo positivo la persona está en un estado de compromiso con la organización, uno que va más allá de un momento como lo define Schaufeli, Salanova, González - Roma y Bakker (2002a):

Un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el *engagement* se refiere a un estado afectivo - cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular (p.115).

Por lo que se puede adjudicar al *engagement* como un estado psicológico positivo que va más allá de pedir una conducta requerida al trabajador de su rol normal a solicitar una conducta emergente extra a lo normal por eso que las personas *engaged* logran estos estados y realizan esfuerzos demás, como se ha mencionado se requiere de esfuerzos extra por parte del trabajador y que ellos los realizan sin dificultad alguna, es menester aclarar que no necesariamente tiene que haber ausencia del síndrome del quemado por el trabajo para decir

que los trabajadores están comprometidos, porque el compromiso laboral es un concepto independiente y distinto, que no es lo opuesto al agotamiento (aunque está negativamente relacionado con él) (Salanova y Schaufeli, 2004; Schaufeli, Salanova, González - Roma y Bakker, 2002^a; Maslach & Leiter, 2016) para que se pueda afirmar este estado en un trabajador es necesario identificar los tres factores que lo componen en la persona, estos factores son expuestos de forma más detallada por Schaufeli, Salanova, González - Roma y Bakker, 2002:

El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzos en el trabajo que se está realizando, incluso cuando aparecen dificultades en el camino. La dimensión de dedicación denota la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo “pasa volando”, y se tiene dificultades desconectar de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas (p. 116).

Es necesario hacer una diferenciación entre *Commitment* y *Engagement* el primero hace referencia a el establecimiento de vínculos, sentimientos del individuo por la organización, a diferencia del segundo va encaminado a un estado mental positivo que tiene el individuo con el trabajo. No obstante hay una similitud esto se evidencia en las bases de lo que expone los autores que hablan sobre *Commitment* porque en los dos hay contenido afectivo, o sea el trabajador crea un sentimiento hacia la organización, un contenido normativo, el individuo logra identificarse con los objetivos y aporta con su labor a que estos se realicen y de continuidad en la medida que busca seguir trabajando en la organización por lo que hay autores que le apuesta a una unión de estos dos como una forma de abarcar el compromiso desde la significación que tiene el trabajador de la labor que hace, de la organización, de los vínculos que puede lograr establecer (Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Peralta, et. al, 2007; Vance, 2006).

Se resalta la importancia de que el individuo se involucre con los procesos de la organización, se motive y logre obtener alguna satisfacción, por lo que se asume como compromiso el vínculo que establece el empleado con la organización, este puede estar ligado a la lealtad, motivación o percepción que puede llegar a desarrollar el individuo, este es importante en la medida que estimula al trabajador hacer su labor de forma óptima, hace que

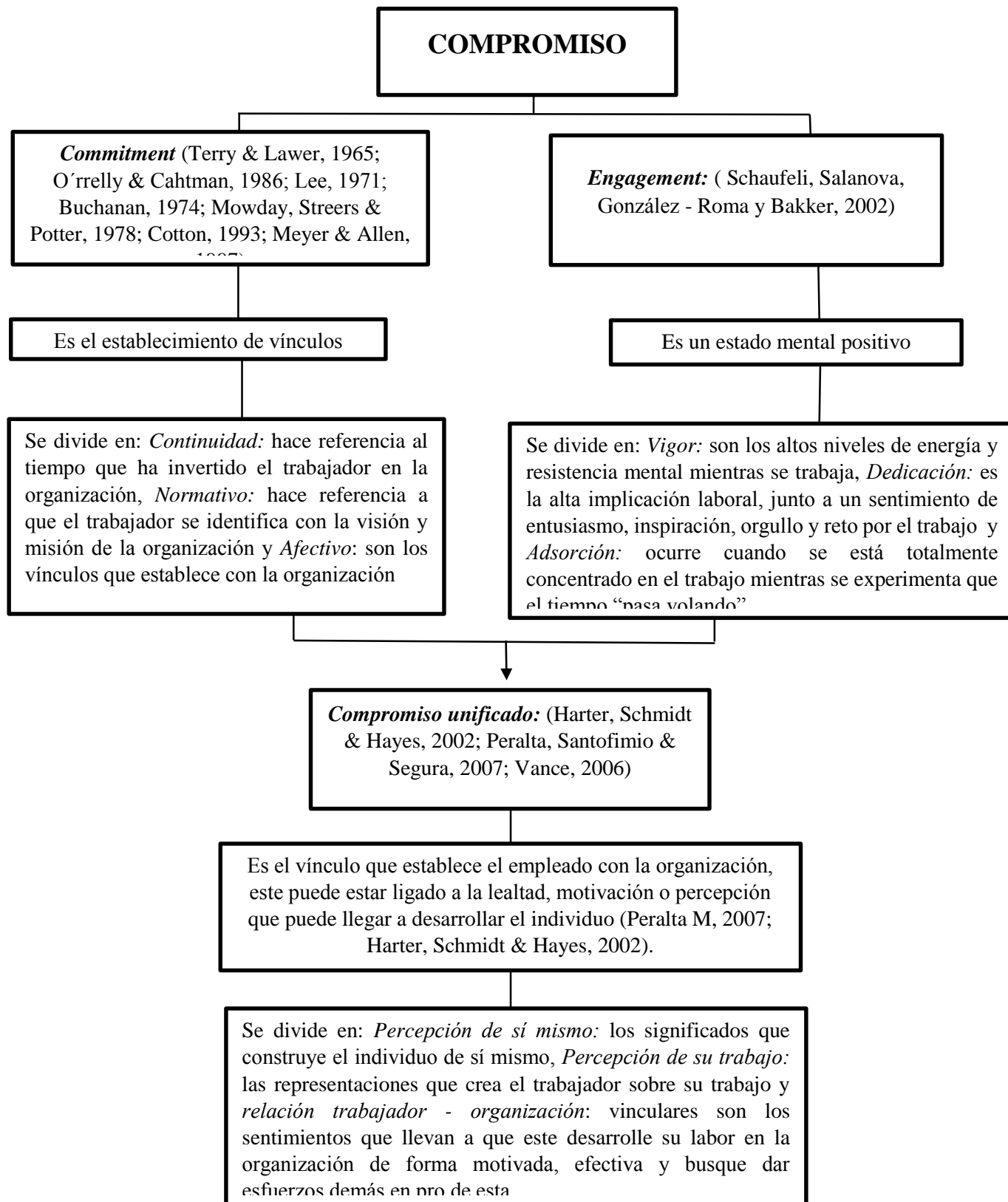
este se sienta identificado de alguna forma con la organización y beneficia a esta con su labor y sus esfuerzos por cumplir con los objetivos propuestos por esta (Harter, et. al, 2002; Peralta, et. al, 2007; Vance, 2006)

De modo que el compromiso depende de cómo cada individuo asume su labor y más en el trabajo contemporáneo donde el individuo ha perdido las oportunidades como: ascender, seguridad, etc, debido a la permanencia tan volátil que se da en la organización esto hace que para poder ver como las personas configuran el compromiso con esta sea necesario indagar en las experiencias del cotidiano laboral, Harter et.al, (2002) al operacionalizar el compromiso, desarrollan unas dimensiones del compromiso que pueden permitir abordarlo en los discursos de los trabajadores, para tener una comprensión estas dimensiones del compromiso desde la mirada de Harter, Schmidt & Hayes (2002):

son las percepciones que tiene el empleado sobre sí mismo, sobre su trabajo y sobre las relaciones vinculares que este ha creado con la institución donde trabaja, generando un sentimiento de pertenencia con esta, deseando contribuir con sus habilidades, conocimientos, esfuerzos, etc. en pro de la institución y sus objetivos. (p. 268).

En efecto cuando se habla de las percepciones de sí mismo se hace alusión a los significados que construye el individuo de sí mismo esto tiene que ver con la conciencia del individuo de que se espera de él frente a las percepciones que puede tener sobre su trabajo son las representaciones que crea el trabajador sobre la organización donde realiza su quehacer, esto incluye los pensamientos que tiene frente a los objetivos, metas y ambiente que hay dentro de la empresa encaminado a que si el trabajador posee lo necesario para aportar a lo que se ha trazado la organización y por último cuando se refiere a la percepción de la organización son los sentimientos que llevan a que este desarrolle su labor en la organización de forma motivada, efectiva y busque dar esfuerzos demás en pro de esta.

Es menester aclarar que se aborda la percepción porque así es como está planteado en el concepto por los autores en su propuesta sobre compromiso, pero esta percepción no es referente al proceso cognitivo de la percepción y tampoco es el foque en sí del término de compromiso, adicionalmente se hace un mapa sobre compromiso que muestra las dos posturas que se han expuesto y la propuesta que le hace una apuesta a la unión de estas como una forma de abarcar el compromiso de forma más detallada.



Fuente: elaboración propia

Para finalizar es necesario el abordar el compromiso teniendo presente el contexto en el que está el trabajo y el individuo, debido a que esto influye en cómo cada trabajador constituye vínculos con la organización donde desarrolla su labor, la forma en la que se puede acceder a estas percepciones es a través de construcciones que hace el trabajador de sí mismo, de su entorno y de la organización.

Por lo anteriormente dicho, se ve la importancia de abarcar el compromiso en los docentes de una universidad pública debido al interés que se da por ver los vínculos que este crea con la institución desde esa modalidad de contratación en la que se encuentran. Por ello se plantea como pregunta de investigación:

¿Cómo se configura el desarrollo del compromiso en docentes de la Universidad del Valle de la sede Palmira en la modalidad de contratación hora cátedra?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

- Explorar el compromiso docentes Hora Cátedra de la Universidad del Valle sede Palmira con la institución.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Clasificar los vínculos que establece el docente hora catedra con la Universidad del Valle sede Palmira
- Establecer que influencias puede tener las condiciones laborales en la construcción de los vínculos que tiene el docente hora cátedra con la Universidad del Valle sede Palmira

3. MÉTODO

En la revisión de estudios que se han realizado sobre el compromiso (Ver Anexo 1) encontramos que el tema ha sido abordado en diversas poblaciones como empleados de empresas (en cargos administrativos, técnicos y operarios), en docentes, en personal universitario, personal médico, en mujeres madres y no madres, entre otros, con el fin de ver el nivel que tiene en cada población de compromiso con la organización. Estos estudios han variado en el uso de técnicas cuantitativas y cualitativas se ha utilizado la aplicación de cuestionarios, el que más resalta es la escala de compromiso organizacional propuesta por Allen y Meyer (1991), esta permite conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización.

También hay otros casos donde diversos investigadores han creado cuestionarios acorde a la postura en la que han realizado su propuesta por ejemplo un cuestionario adaptado por Pineda (2005) con fines de investigación en una realidad distinta a la presente, sobre la base del instrumento preparado por Fernando Arias Galicia (2003) cuyo contenido estaba conformado por reactivos relativos a Compromiso Afectivo, de Conveniencia o continuidad y Sentimiento de Permanencia o normativo (Meyer y Allen, 1991). Los instrumentos utilizados en perspectivas cualitativas han sido la entrevista semi estructurada, la entrevista reflexiva y la entrevista a profundidad, en las investigaciones de corte cuantitativo para el análisis de la información se ha utilizados estadísticas descriptivas o se ha utilizado como estrategia para el análisis de la información el análisis de contenido y análisis de narrativa.

Se toma como referente el análisis que se ha realizado sobre las diversas investigaciones sobre el tema del compromiso y se resalta que estas contribuyeron a esta investigación como base para tener presente las formas como se ha abordado el tema a la hora de manejar la información y participantes que se ha abarcado, también para tener presente cuales podrían ser otras posibles escenarios para abordar este fenómeno y por eso para efectos de este documento estará propuesto de la siguiente manera:

Esta investigación es cualitativa, no experimental, está enfocada en identificar el compromiso en docentes hora cátedra de la Universidad del Valle de la sede de Palmira. Este tipo de estudios implica no que no se hace manipulación de variables, solo observarlas desde su contexto natural (kerlinger, 1988; Hernández Fernández & Baptista, 1998). La

investigación es de tipo transversal por lo que se busca recolectar datos en un solo momento de un tiempo determinado con el propósito de identificar su incidencia e interrelación (Hernández, et. al 1998), es decir que se busca tener un acercamiento del fenómeno frente a las situaciones actuales que los docentes afrontan en el mundo del trabajo. Cabe agregar que se realiza de esta manera puesto que la permanencia de los docentes no se puede controlar o garantizar por un tiempo determinado, por lo tanto al realizar un acercamiento en un solo momento preciso permite reconocer las características del Compromiso.

3.1 Participantes

Para esta investigación se va a utilizar una muestra no probabilística o dirigida (Hernández, et. al 1998), la cual permite elegir docentes que hacen parte de un grupo inmerso a unas condiciones determinadas como lo son: no ser reconocidos como docentes nombrados por la universidad, su tiempo de permanencia dentro de la institución es limitado y no acceden a los mismo privilegios (económicos, vacacionales y de prestación de salud). Se envía una invitación a la participación de los docentes interesados. Finalmente los docentes tienen la decisión de participar o no en la investigación.

Los Criterios de Inclusión de los participantes fueron los siguientes:

- Deben ser docentes bajo la modalidad Hora Cátedra, por el interés que genera esta modalidad dentro de la universidad.
- Deben ser docentes activos hora cátedra de la sede Palmira, no importa que tengan la dinámica multiempleo (trabaje con otras instituciones).

Participantes	Hombres (3)	Mujeres (2)
Carrera	Do1: Administración de empresas. Do3: Licenciatura matemáticas. Do5: Licenciatura en lengua extranjera	Do2: Bioquímica. Do4: Licenciatura en lengua extranjera

Tiempo H.C	Do1: 5 años Do3: 3 años Do5: 18 años	Do2: 15 años Do4: 16 años

Fuente: elaboración propia

3.2. Categorías de análisis y categorías emergentes:

El Compromiso es el eje de la investigación puesto que se busca identificar este en los docentes bajo la modalidad hora cátedra teniendo presente que a través de la interacción con la entidad se constituyen significados previos y posteriores a su participación.

De acuerdo a lo anterior se propone como compromiso el vínculo que establece el empleado con la organización, este puede estar ligado a la lealtad, motivación o percepción que puede llegar a desarrollar el individuo, este es importante en la medida que estimula al trabajador hacer su labor de forma óptima, hace que este se sienta identificado de alguna forma con la organización y beneficia a esta con su labor y sus esfuerzos por cumplir con los objetivos propuestos por esta, lo que se traduce a individuos emocionalmente conectados a otros y cognitivamente vigilantes; por lo que el individuo sabe que se espera de él, es consciente de que tienen lo que se necesita para hacer su labor y que logra impacto y cumplimiento de este y lo que perciben que es significa para la organización (Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Peralta, Santofimio & Segura, 2007; Vance, 2006). Para ilustrar la conformación de dicha categoría se va a tener en cuenta las tres subcategorías planteadas por (Harter, Schmidt & Hayes, 2002).

Otra categoría importante para la investigación es las Condiciones Laborales como una forma de asumir que el individuo está inmerso en un trabajo que le brinda un conjunto de circunstancias que le permite asumir su labor y que estas están constantemente influyendo en ese quehacer, además que se toma las condiciones laborales como el puente que hay entre el trabajador y el trabajo y que ellas se puede evidenciar esa flexibilización, parcialización y hasta precarización del trabajo, se van a tener presentes como sub categorías las de orden .

Contractuales, ambientales del empleo, físicas del trabajo y aspectos psicosociales y organizacionales del trabajo planteadas por autores como (Blanch, 2013; Peiró y Prieto, 2002).

Por último se menciona una categoría emergente de gran importancia que se halló en los resultados de la investigación; es el sentido del trabajo entendido como lo que mueve a los individuos cuando sus necesidades básicas ya han sido satisfechas. Aportar sentido a su vida, encontrar sentido a lo que se hace, son condiciones indispensables para poder implicarse y motivarse en el trabajo, sus dimensiones están compuestas por introspección, conexión, logro y empoderamiento. (D Ulrich & W Ulrich, 2011; Cornejo, 2012).

Tabla 2 Definiciones Conceptos Compromiso, Condiciones Laborales y Subcategorías de Compromiso

Categorías
<p><i>Condiciones laborales:</i> se hace referencia a las circunstancias que hay en el marco laboral, estas inciden de forma significativa en la experiencia del trabajo y en la dinámica de las relaciones laborales, estas no son iguales siempre, por lo que pueden variar acorde al tiempo y el lugar, su influencia puede ser: en el bienestar, la salud y la seguridad, en la motivación, compromiso y la satisfacción (Blanch, 2013; Peiró y Prieto, 2002)</p>
<p><i>Compromiso:</i> Es el vínculo que establece el empleado con la organización, este puede estar ligado a la lealtad, motivación o percepción que puede llegar a desarrollar el individuo (Harter, et. al, 2002).</p>
<p><i>Sentido del trabajo:</i> El sentido corresponde a lo que mueve a los individuos cuando sus necesidades básicas ya han sido satisfechas.</p>

Aportar sentido a su vida, encontrar sentido a lo que se hace, son condiciones indispensables para poder implicarse y motivarse en el trabajo (Ruiz Quintanilla y Claes, 2000; Da Rosa Tolfo, Chalfin y Soares 2010; D Ulrich & W Ulrich, 2011; Cordero, 2012)

Fuente: elaboración propia

3.3. Recolección de información:

Como estrategia para la recolección de información se utilizó la entrevista reflexiva (Denzin, 2001) la cual sirve para que el entrevistador lleve una pauta o una guía de los temas que se van a tratar, por medio de diálogo lograr que el entrevistado de una respuesta a profundidad, las ventajas de esta técnica son: que permite un acercamiento y empatía con el entrevistado, permite llegar a profundidad y hacer aclaraciones para que no se den malos entendidos, permite evaluar lo que piensa el entrevistado y puede llegar a producir respuestas no esperadas. Este tipo de técnica es considerada como una práctica discursiva que permite dar pie a la interacción entre las personas (entrevistado – entrevistador), que tendrá contenidos situados y contextualizados que permite la construcción de significados y versiones de la realidad como lo plantea Dezin (2001):

La entrevista reflexiva, es un diálogo conversacional, es el sitio y la ocasión para tales actuaciones; esto es, la entrevista se vuelve un texto poético y dramático. A su vez, estos textos son preformados, dando lugar a lecturas dramáticas 2. El tales eventos, la performance y performatividad están entrelazadas simultáneamente por interacciones de virtudes; las copias de actuaciones presentadas identifican y permiten al espectador encontrar la “presencia” de la performance...o su autenticidad. (p. 5).

Por lo que se refiere a entrevistas con un abordaje desde las prácticas discursivas siendo como foco de interés el "lenguaje en uso" siendo las expresiones tanto verbales, como corporales que muestra el individuo en el momento de expresar alguna idea y el papel que juega el lenguaje en la interacción social y la creación de sentidos en lo cotidiano, debido a

esta propuesta permite hacer una distinción entre las prácticas discursivas, la manera en que el individuo por medio del lenguaje, crea significados y posiciones frente a sus relaciones sociales en su diario vivir, con esto se busca tener varios encuentros entre el investigador y los informantes que estarán dirigidos a la comprensión de las diversas perspectivas que pueden tener dichos informantes sobre su trabajo, experiencias o situaciones, tal como lo pueden expresar a través de sus propias palabras (Spink, 2010).

3.5 Análisis de información

Para el análisis de la información se propone el Análisis de Contenido debido a que esta técnica permite estudiar y analizar de una manera objetiva, procesos comunicativos en diversos contextos, como lo menciona Bardin (2002): “el análisis de contenido es un conjunto de técnicas de comunicaciones” (p.23). Se parte de la base que el mundo está en constante comunicación, para poder hacerlo más comprensible el individuo recurre a diversas formas de comunicación las cuales le otorgan una realidad al mundo mismo. Cuando la persona nace se va incorporando a la cultura través del lenguaje y para incorporarse a este lo hace adoptando de forma compartida conceptos y categorías que permiten dar una explicación del universo a través de conceptos ya existentes.

Es menester decir que por medio de las relaciones y las prácticas que se entretienen se puede acceder a un mundo que ya está construido, pero a la vez este se va construyendo por las contribuciones que hace cada individuo, como lo menciona Gergen (citado por Cabruja Íñiguez , & Vázquez, 2000):

Las exposiciones narrativas están incrustadas en la acción social; hacen que los acontecimientos sean socialmente visibles y establecen característicamente expectativas para acontecimientos futuros. Dado que los acontecimientos de la vida cotidiana están inmersos en la narración, se van cargando de sentido relatado: adquieren la realidad de «un principio», de «un punto grave», de un «clímax», de un «final», y así sucesivamente (p66).

De manera que lo expuesto por los individuos a través de sus discursos proporcionan formas de comprender las emociones, identidades, acciones, etcétera. En un contexto

determinado; estableciendo cadenas que informan directamente su comprensión y qué las va constituyendo (Cabruja, et. al, 2000). Dado que la función que posee el discurso no radica en representar el mundo sino que trata de darle forma a las acciones del individuo y coordinarlas; dicho de otra forma cuando se construye una narración es relevante el momento histórico en el cual se hace y cómo se hace.

En un primer momento, el análisis de contenido parte de la identificación del universo, que se refiere al tipo de información que se va a analizar, es decir, los contenidos de las entrevistas reflexiva activa. Posteriormente se identifica la unidad de análisis o la especificación del tópico del universo que en este caso se homologa con la pregunta de investigación que se pretende resolver, la cual es identificar la configuración del compromiso en docentes hora cátedra de la Universidad del Valle sede Palmira.

El tercer momento de análisis de contenido es la definición de categorías que permiten la segmentación de información; los datos recopilados en la entrevista reflexiva activa se pretenden organizar en categorías previamente definidas que den cuenta del objeto del estudio. La unidad de registro (U.R.) según Bardin (2002): “Corresponde al segmento de contenido que será necesario considerar como unidad de base con miras a la categorización y al recuento frecuencial” (p. 79).

A continuación se presenta la descripción de las U.R seleccionadas (tabla 3), para este estudio; los personajes en este caso serán aquellos actores o instituciones que son mencionados por los participantes a lo largo de sus intervenciones durante su estadía en la Universidad. En el caso del segundo registro; el objeto será tomado como las circunstancias que hay en el marco laboral (condiciones laborales). Por último los acontecimientos se asociaron a los vínculos que ha establecido el docente con la universidad.

Tabla 3 Operacionalización de la unidad de registro

unidad de registro	significado
Personajes	Son actores o instituciones que se mencionan como importantes durante su trayectoria en la Universidad como docente.
Objeto	Son las condiciones laborales (contractuales, ambientales del empleo,

	físicas del trabajo, carga mental en el trabajo, entre otros).
Acontecimientos	Como se refiere el docente al vínculo que tiene con la organización.

Fuente: elaboración propia

En la identificación de las U.R. de la entrevista se identificarán a partir de los siguientes colores: Personajes: se identificarán con el color **amarillo** Objeto: se identificarán con el color **azul** y Acontecimientos: se identificarán con el color **rojo**

Para finalizar se presenta las reglas de enumeración que se utilizaron para el manejo de los resultados de la información, en este caso se utilizaron la de intensidad (frase) y coocurrencia.

3.6 procedimiento

Se realizó inicialmente por medio de un correo electrónico la invitación a los docentes hora cátedra a la participación de la investigación, en el correo se explicaba de qué se trataba, cuál era el fin y la petición a la participación del docente a través de un correo confirmando, pero ante la falta de resultado se optó por ir directamente durante dos semanas y media a la Universidad del Valle sede Palmira con el fin de dar a conocer de forma directa la investigación a la población docente y lograr hacer las entrevistas, en total se abordó aproximadamente más de 50 docentes y solo se pudo realizar entrevista a 6 en total contando la prueba piloto.

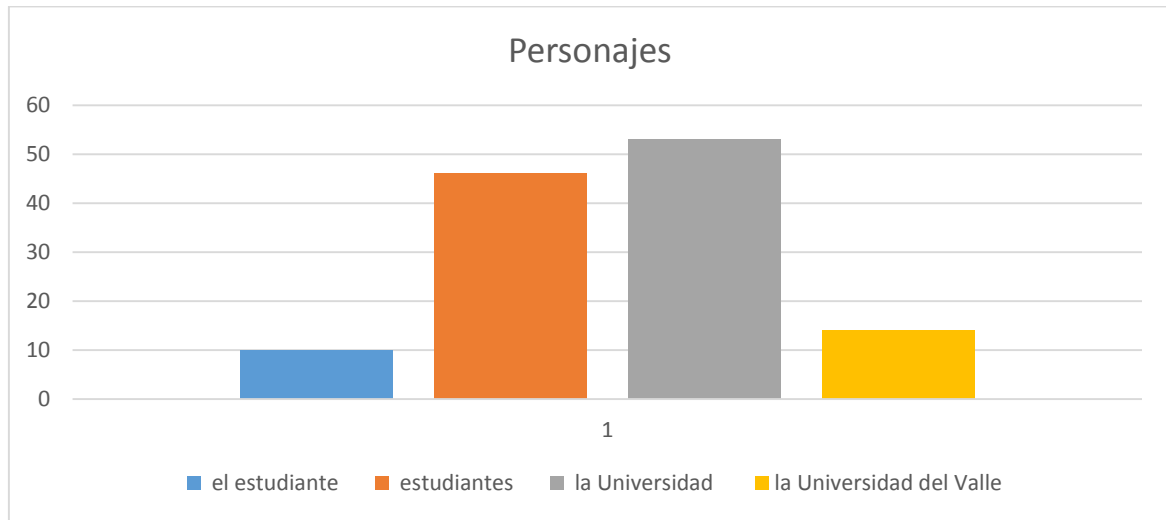
Se realizó una prueba piloto en la cual se inició tomando la teoría propuesta por Harter, Schmidt & Hayes, (2002); Peralta, Santofimio & Segura, (2007) sobre compromiso y sus subcategorías, pero como resultado se encuentra que las subcategorías sobre este no se ajusta a la hora pesquisar por ellas en el docente, un ejemplo sobre esto es en la subcategoría de percepción de sí mismo, se encuentra que el docente expresa la percepción de sí pero a través de lo que ha visto expresado por otros, de igual forma pasa con la percepción de su trabajo, en la subcategoría de percepción de la organización se encuentra que tienen un vasto conocimiento de la Universidad pero lo expresa de forma general y desde una mirada externa e interna enfocado hacia las condiciones, por lo que

se puede decir que no se consigue una respuesta como tal de lo que se indaga, se descarta la posibilidad de que sea el instrumento de recolección lo que ocasiona la dificultad debido a que el instrumento permite indagar de forma exhaustiva sobre temas de interés, además que en la teoría se expone la importancia de indagar sobre esas configuraciones que hace cada docente y estas significaciones se pueden ver por medio de los discursos que estos crean. Por lo que se decide solo tener en cuenta el concepto de compromiso y de condiciones laborales como lo han expresado los autores.

Para el procesamiento de la información se utilizó el programa ATLAS.TI 7, porque permite realizar el análisis cualitativo de datos textuales, gráficos, video, etc, y permite organizar la información de manera sistemática, la información se analizó con la técnica de análisis de discurso de Bardin (2002).

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Gráfico 2 Personajes



Fuente: elaboración propia

En los discursos de los docentes los personajes más latentes son la Universidad y los estudiantes, la Universidad se ve representada desde sus experiencias a priori; para ser más exactos en sus inicios como estudiantes hasta llegar al momento de su trabajo como docente universitario. También se evidencia en los discursos de los docentes la Universidad como ese espacio les permite crear aprendizaje para los estudiantes y también para ellos. El personaje que sigue y fue más resaltado por los docentes son los estudiantes, esto se da debido a la importancia que tiene el contar con estudiantes dispuestos aprender y posteriormente aparecen personajes como: colegios, compañeros, etc. que hacen parte de sus experiencias en otros empleos.

Se reconoce en los docentes un fuerte sentido por el trabajo, sobre todo en la conexión con los demás puesto que discursos de los docentes mencionan con frecuencia a la Universidad, los estudiantes, los colegios y los compañeros, evidenciando la importancia que tiene estos espacios a la hora de interactuar con los demás proporcionándole al docente sentido y motivación en su trabajo. Hay experiencias en esas interacciones con los otros que logran marcar de sobre manera al docente y logra movilizarlo en su labor, por ejemplo “*esos estudiantes deciden salir de sus poblaciones es porque están disponibles... tienen una visión diferente de su futuro, eso es lo que a mí más me motiva, ayudarlos en ese escalón porque yo estoy en el primer semestre, ese es mi empujoncito para que ellos continúen*” (Do2). “yo

este semestre tuve una experiencia muy bonita con literatura lima y me encantaba ese grupo y eso que me encanta más todavía es que son solamente 15 personas son 15 y eso me encanta y con los chicos trabajos súper bien yo a ellos le he encantado y nos dicen profesor usted nos va a dar inglés tres y yo no pues que ya coordinación yo no les puedo decir a ellos sí” (Do5). Se podría decir uno de los factores que los motiva es ese sentido de conexión que establece con los otros.

Tabla 4 Unidad de registro - frase

Unidad de registro	Reglas de numeración - intensidad
Frase	<p>¿Para usted que representa la universidad?</p> <p>Pues es una pregunta muy interesante porque es que la misma Universidad no es la misma que hay en Cali... y no lo digo solo por el nombre o sea el mismo trato que tiene la Universidad a nivel central para con su sistema de regionalización no queda más que describirlo casi como si fuera sus <u>hijos bastardos e irreconocibles</u> que no quiere reconocer y que sus hijos casi que tiene que demandarlo para que acepten la paternidad.(Do 1)</p>

La frase “hijos bastardos e irreconocibles” desde la RAE hace referencia a: hijo nacido de una unión no matrimonial (1), hijo de padres que no podían contraer matrimonio al tiempo de la concepción ni al del nacimiento (2), hijo ilegítimo de padre conocido (3). Un hijo es el descendiente de su padre y su madre y este cuenta con los beneficios que trae el poseer el apellido, la protección y el cuidado de esos padres; la palabra bastardo es sinónimo de adulterino, espurio, ilegítimo, infame, falso, vil, bajo, y hace referencia a la pérdida de las características originales, por lo que cuando se expresa “hijos bastardos” se habla la pérdida de la protección y cuidado de esos padres, ahora la palabra irreconocibles desde la RAE significa que no se puede reconocer. En este caso hace referencia a que la Universidad del Valle sede Palmira a diferencia de la unidad central, sus condiciones no son las mismas, por

ejemplo en la sede no cuentan con semilleros de investigaciones a diferencia de la central que tiene autonomía para hacer investigaciones, por lo que su manejo interno no es similar pese a que gozan del mismo nombre, muchas de las cosas debe ser demandadas por las personas de la sede. Ante la falta del reconocimiento de las sedes por parte de la sede principal, esta se ve en el “abandono de su padre” esto se evidencia en el discurso del docente cuando expresa la frase: “sus hijos casi que tiene que demandarlo para que acepten la paternidad”, esto hace alusión a esas condiciones que tiene la sede frente a la principal por eso dicen que no es la misma a pesar de poseer el mismo nombre.

Tabla 5 Unidad de registro Co-ocurrencia (frase – personajes, condiciones laborales)

Unidad de registro	Reglas de numeración – Co - ocurrencia
Frase (hijos bastardos e irreconocibles) Personajes(Universidad, Cali, Hijos) Condiciones Laborales	Pues es una pregunta muy interesante... porque es que la misma Universidad no es la misma que hay en Cali... y no lo digo solo por el nombre, o sea el mismo trato que tiene la Universidad a nivel central para con su sistema de regionalización no queda más que describirlo casi como si fuera sus hijos bastardos e irreconocibles que no quiere reconocer y que sus hijos casi que tiene que demandarlo para que acepten la paternidad (Do 1).

La frase hace alusión a las condiciones de forma general en la Universidad del Valle sede Palmira en comparación con la sede de Meléndez, condiciones que el docente considera que son necesarias para asumir de forma interna que todas las sedes son iguales y que gozan de los mismos beneficios tanto los trabajadores y estudiantes de la Universidad, esto hace parte de las circunstancias en las que se ve involucrado el docente a la hora de realizar su labor, por eso con la frase “hijos bastardos e irreconocibles” el docente busca expresar la percepción que tiene sobre cómo hay una diferencia marcada entre las sedes y la sede principal en cuanto a las condiciones, las cuales obstaculizan a que la forma de impartir conocimiento sea desigual.

Tabla 6 Unidad de registro Condiciones laborales

Unidad de registro	Fragmentos
Tema Condiciones laborales	<p>5 años, 5 años y medio más o menos, Porque son inestables precisamente esa es la condición de un trabajador hora cátedra ¿no? o sea tú sabes que estás en un semestre y al otro semestre no, no tienes garantizado absolutamente nada, ahora si me preguntas por las condiciones digamos físicas y técnicas pues digamos que nosotros evidentemente si contamos con los elementos para desempeñar la clase.(...) El ambiente laboral finalmente es bueno y los compañeros de trabajo son agradables (...) Pues es una pregunta muy interesante... porque es que la misma Universidad no es la misma que hay en Cali... y no lo digo solo por el nombre, o sea el mismo trato que tiene la Universidad a nivel central para con su sistema de regionalización no queda más que describirlo casi como si fuera sus hijos bastardos e irreconocibles que no quiere reconocer y que sus hijos casi que tiene que demandarlo para que acepten la paternidad (Do 1)</p>
	<p>Yo llevo 15 años aquí en la universidad, Bueno si la Universidad nos proporciona todos los estamentos, tenemos acceso a la biblioteca, eeee a las redes virtuales, mejor dicho las puertas en la Universidad para nosotros están abierta en todos los procesos, es diferente en el proceso contractual... pues como yo no soy contratada de la Universidad no tengo las... pues las ah cómo se dice, las condiciones como docente nombrada, pero de resto yo no le veo la diferencia, siempre nos proporcionan todo. (Do 2).</p>
	<p>Hace 3 años (...) Puessss depende, depende de qué condiciones en cuanto a lo físico si si lo cumple (...)Por ejemplo considerar todo el tiempo que uno gasta por fuera de lo que gasta aquí, eso no lo tienen en cuenta que es bastante, desde calificar, preparar y fuera de eso que uno a veces le gasta tiempo a los estudiantes fuera de la hora porque le qué le pregunta algo o esas cosas no se tienen en cuenta, o sea se debería de tener en cuenta que debe haber unos espacios donde uno pueda atender a los estudiantes (Do 3).</p>
	<p>Hace....desde el 2005... desde el 200 (...) Si ujum pues aquí hay autonomía ¿si? Uno da los programas, yo puedo hablar con los coordinadores, hay autonomía para hacer el trabajo, para yo exigir no me ponen ningún problema todo está más en uno (Do 4).</p>

Uyy yo estoy desdeeee seguido seguido desde el 2001 hasta la fecha, antes por primera vez entre en el 98 estuve hasta el 99 y en ese lapso cuando llegó el profesor Robín Nelson hay salí y después en el 2001 me volví a integrar y hasta la fecha he seguido como (...)ese último semestre tuve una dificultad porque antes de los exámenes finales pues me dio apendicitis, entonces me fui a cirugía urgente eso fue un dilema porque pues ahí ya todo convaleciente tuve que venir a recuperar todas las horas eeee y ya después fue ahí si fue que te digo que no me llamaron y no tuve receso y yo seguí pues desde el 93 estoy trabajando en esto y siempre hasta el 2005 (...)pues vamos a lo de precisamente lo de la hora cátedra tú sabes que mi sueldo aquí depende desde cuántas horas tengo, no tengo un salario básico todo eso y pues en ese tiempo era antes de que hubiera ese paro que hubo esos acuerdos que se hicieron con la Valle, antes estuvimos mucho tiempo así que hasta el año pasado con una fundación y entonces había un semestre que me daban dos grupos, dos grupos eran a veces 8 horas porque eran 5 horas en la mañana y 3 horas con los de contaduría en nocturno, en otro semestre me daban dos que eran 5 horas o a veces inclusive me daban sólo 2 de la noche que eran 6 horas (Do 5)

Se identifica en los discursos de los docentes condiciones laborales sobre factores contractuales, ambientales, técnicos, psicosociales, entre otros. Las condiciones laborales de los docentes hora cátedra se puede decir que son precarias en relación a la modalidad de contratación, la gran mayoría de los docentes entrevistados llevan más de dos años bajo la misma modalidad de hora cátedra la cual se traduce en zozobra por no saber si continúan en el siguiente semestre o no, factor que por lo general está constantemente presente en sus vidas laborales, a este se suma que los sueldos son desiguales en comparación con docentes de planta, también que no tienen seguridad social y ni reconocimiento en la planta docente de la Universidad entre otros. Aunque todos resaltan de forma positiva otras condiciones por lo que se puede inferir que su precariedad se traduce sólo a las condiciones contractuales y las condiciones que llevan a que los docentes no sientan mayor peso son aquellas como: físicas, del entorno, ambientales, de equipos, de relaciones con los demás. Por el contrario hacen que deseen estar en la institución y busque de alguna forma continuar a la espera de que se pueda dar la posibilidad de estar de manera estable y permanente en la Universidad

porque sienten que de alguna forma se preocupan porque ellos estén bien y cómodos en el lugar de trabajo.

Las condiciones laborales ha sido la categoría de mayor impacto en los docentes, se encontró que como lo plantea autores como Blanch, (2013); Peiró y Prieto, (2002) son circunstancias que inciden de forma significativa en la experiencia del docente un ejemplo de esto es que todos asumen de forma positiva y le dan más peso a las condiciones que tienen que ver con lo físico, ambiental, psicosocial, seguridad, etc porque éstas lo llevan a sentirse cómodos con la institución, les genera esa idea de que pese a su forma de contratación ellos son parte importante para la Universidad y que por eso buscan que tengan lo necesario para un propicio desarrollo de su labor, a diferencia de cómo asumen lo que tiene que ver con las condiciones contractuales, debido a que estas no les asegura un sueldo justo, no les permite ser parte de la planta de docente y en ocasiones sus horarios hace que se dificulte el emplearse en otras instituciones. En los discursos se evidencia que el docente crea expectativas de en algún momento poder ser contratado de planta en la Universidad y eso sumado a las condiciones que los hace sentir acogidos logra que este le dé menos peso a lo contractual y siga sosteniéndose.

Los resultados dejan un importante hallazgo y es que los docentes no solo miran las condiciones que tienen que ver con ellos y su labor sino que también es importante para una parte de ellos las condiciones generales que afecta a la Universidad un ejemplo de esto es que exponen que pese a que es la misma Universidad las condiciones de las sedes se encuentra en desventaja con las de la principal por eso se da una frase de impacto (tabla 4) como lo es *“hijos bastardos e irreconocibles”* esto evidencia un descontento del docente sobre esta situación que a la final impacta en el bienestar de todos los que están en las sedes (docentes, directivos, estudiantes, etc.), Esto se considera que hace parte de las condiciones laborales porque los docentes se ven afectados y en cierta medida esa situación lograr impactar en los significados que crea sobre la Universidad. Otro dato curioso es que los docentes buscan con su trabajo lograr que los estudiantes gocen de buenas condiciones a la hora de la enseñanza como una forma de aportar para que se de una excelente dinámica en las clases, por eso en ocasiones disponen un poco de tiempo extra con el fin de ayudar en el proceso a los estudiantes y en ocasiones esto se da por una forma de retribuir lo mismo que ellos recibieron en su época de estudiante.

Tabla 7 Unidad de registro Co-ocurrencia (Condiciones laborales - Compromiso)

Unidad de registro	Reglas de numeración – Co - ocurrencia
Condiciones laborales - Compromiso	<p data-bbox="561 352 1385 594">Sí claro, bueno porque pues no en vano llevo 2 años que llevo acá ¿no? o sea que quiero decir que me gusta lo que hago acá y me gusta la labor que hago porque no si finalmente si eso se traduce en estabilidad pues bien, además las ventajas que tiene ¿no? como un doctorado, posibilidades de las becas, las publicaciones...(Do 1)</p> <p data-bbox="561 646 1385 1014">Si, pues por la estabilidad laboral. yo ya lo tengo en el otro lado y yo sé que significa eso entonces por eso digo yo soy feliz acá, porque yo no tengo problema, por ejemplo yo no soy sindicalizada, ni ninguno de esos procesos, yo ya tengo una estabilidad laboral, yo ya sé que tengo, que estoy caminando hacia una pensión, entonces si a mí me lo proponen yo haría un cambio seguir trabajando para mi pensión, pero con otro contrato totalmente diferente, yo sé que las condiciones son diferentes, el sueldo va a ser mucho mejor, pero claro que lo haría (Do 2).</p> <p data-bbox="561 1066 1385 1686">Para mí todos y todas las veces que me llamaban que tenía pues cupo cursos para el siguiente semestre uno cuando empieza y que mejorado porque anteriormente por decirte algo eeee faltando 15 días a veces de pronto en la semana para iniciar clases tú estabas en el limbo o sea yo sigo, yo qué hago, eso se mejoró sustancialmente porque ahora por parte de coordinación por parte de unos profesores dicen ya pues profesor yo tengo programado o profesor dame tu disponibilidad y eso lo llena a uno de más motivación por lo menos a mí me dicen profesor por lo menos yo hasta ahora me tienen confirmado los 4 grupos que me dijeron profesor usted va con electromecánica usted va con alimentos te va con agroambiental yo te tengo ahí y créeme que eso es lo motivó a uno y uno empieza a lista para el próximo semestre voy a estar con los de agro de segundo semestre voy a mira que tengo para ellos y comienzo (Do 5).</p>

En los discursos de varios docentes se percibe una unión del compromiso en cuanto a sentimientos de gusto, satisfacción y alegría por el poder enseñar, con las expectativas y la búsqueda de permanencia del docente con el fin de lograr tener mejores condiciones y poder seguir con la enseñanza universitaria, expresan que su condición contractual no les permite tener tranquilidad y seguridad de su continuidad con la Universidad pese a que hay varios que llevan más de dos años en esta con la misma modalidad de contratación; se puede decir que son docentes en condiciones precarias, pero a la vez se logra evidenciar que el sentir que la institución los tiene en cuenta cada semestre para asignarles cursos hace que este identifique como parte importante de la institución y a su vez esto se traduce en docentes motivados que buscan hacer un buen trabajo porque sienten un sentimiento de parte y parte.

Las condiciones en este caso se relacionan con el compromiso en la medida que los esfuerzos que hace el docente tiene como fin poder en algún momento ser contratado como parte de la planta de docentes de la Universidad, por eso ante la pregunta de la posibilidad de ser contratado fijo, los docentes tienen seguridad de que aceptarían sin dudarlos y los que tienen un trabajo fijo por otro lado expresan que dejarían donde están para trabajar con la Universidad, pero para lograr esto se necesitaría que la Universidad pueda abrir vacantes que por lo general es a través de un concurso donde por méritos se otorga la oportunidad, aunque para que esto se dé debe dar ciertas condiciones al interior de la Universidad como por ejemplo la jubilación de un docente de planta y quede ese cupo para que otro pueda ocuparlo. Otro factor importante es que el docente ha creado vínculos con la organización en varios casos uno es desde sus experiencias como estudiantes donde crearon ese sentimiento por un lugar que les permitió adquirir unos aprendizajes, otro es esos sentimientos que crearon en su rol de docente por ese lugar que no solo les dio ese espacio sino que también les permite crear conocimiento y ayudar a que otros logren acceder a ellos y se hace evidente ese sentimiento por la institución cuando los docentes le dan menos peso a las condiciones contractuales y buscan seguir con la Universidad, se podría decir que sus condiciones a comparación con otros docentes son desiguales y aun así los docentes le dan más importancia el poder trabajar con la institución y dar lo mejor de sí.

Tabla 8 Unidad de registro Compromiso

Unidad de registro	Fragmentos
	<p>Sí claro, bueno porque pues no en vano llevo 2 años que llevo acá ¿no? o sea que quiero decir que me gusta lo que hago acá y me gusta la labor que hago porque no si finalmente si eso se traduce en estabilidad pues bien, además las ventajas que tiene ¿no? como un doctorado, posibilidades de las becas, las publicaciones (...) o sea digamos por ejemplo cuando me preguntan porque acá pues porque hacemos Universidad de alguna u otra forma (Do 1).</p>
	<p>A mí me encanta lo que hago aquí en la universidad (Do 2).</p>
	<p>Ufff lo es todo, mi Universidad amada, es todo, es mi casa... (Do 3).</p>
	<p>Pero es contribuir uno un poquito a esa parte eee positiva que tiene la Universidad frente a las otras Universidades es aquí en Palmira (Do 4).</p>
Tema Compromiso	<p>Pero desde el 2005 para acá estoy solo con la Universidad, pues decidí dejar a los otros para comprometerme sólo con Universidad y pues básicamente eso fue como (...) Sí estoy aquí he tratado de sostenerme aquí es por eso porque a mí me encanta la universidad y lo que soy yo aquí (...) Por lo menos a mí me dicen profesor por lo menos yo hasta ahora me tienen confirmado los 4 grupos que me dijeron profesor usted va con electromecánica usted va con alimentos te va con agroambiental yo te tengo ahí y créeme que eso es lo motivó a uno y uno empieza a lista para el próximo semestre voy a estar con los de agro de segundo semestre voy a mira que tengo para ellos y comienzo (...) Es como te digo cuando a mí me dicen qué mira lo que te estoy diciendo cuando a mí cada vez que me dicen profesor usted tiene esto esto esto me motiva a mirar que a que te digan que usted tiene aquí pues la motivación es perpetua porque ya dedicarse únicamente y exclusivamente a esto (Do 5)</p>

En las entrevistas se encontró que los docentes crean un compromiso con la Universidad debido a que tiene un gusto por la enseñanza sobre todo por la enseñanza universitaria y han encontrado en la Universidad un espacio que les permite hacer su labor de manera libre (libre cátedra) por lo que ellos sienten que la institución les tienen la suficiente confianza como para permitir que ellos manejen los cursos a su gusto y criterio, también porque ven la Universidad como su hogar, esta afinidad hacia ella es porque en su gran mayoría son egresados de la misma o de alguna Universidad pública.

También se identifica en los discursos de los docentes la importancia de contar con estudiantes comprometidos con la enseñanza que ellos dan y de hecho parte de su motivación es porque ellos logran percibir que la gran mayoría de los estudiantes están allí porque buscan aprender, por ejemplo *“ellos están buscando en la Universidad eso es lo que me hace a mi apoyarlos a ellos porque ellos están buscando tener una mejor oportunidades en su vida cambiar, tener un proyecto de vida fijo”* (Do2) el docente logra identificarse en cierta medida en su época de estudiante y ve en la enseñanza como la forma de aportar para que el estudiante logre ese sueño como se ha mencionado antes, a su vez sienten que su labor es importante y valorada no solo por la universidad sino que también lo es para los estudiantes y demás trabajadores, esto refuerza en el docente no sólo vínculos con la institución solamente, también hace evidente vínculos con los demás empleados y con los estudiantes.

Esta relación constante de entrega y reciprocidad hace que el docente fortalezca esos vínculos, en la gran mayoría de los docentes se evidenció esta categoría emergente como resultado de las entrevistas donde en sus discursos de alguna forma dejaron ver que han creado un compromiso con la organización, en ese sentido se puede mencionar que esta categoría emergente es importante para el desarrollo del compromiso en los docentes, por ejemplo en el discurso del Do2 cuando se identifica que siente un poco de desmotivación al ver que los estudiantes no se comprometen del todo *“Biennnnnnn pero este año no muy biennnnn pero este año no muy bien, he estado como decepcionada, de la calidad de estudiantes que hay, veo que los estudiantes no es igual eee los estudiantes ya no no se veo que n no hay mucha productividad de parte de ellos no hay mucho interés no hay mucha responsabilidad”* esto hace que el docente necesite de los otros, de la institución, del sentimiento que tiene por su labor para establecer vínculos con esta.

Tabla 9 Unidad de registro Co-ocurrencia (Compromiso – Sentido del trabajo)

Unidad de registro	Reglas de numeración – Co - ocurrencia
	Ufff lo es todo, mi Universidad amada, es todo, es mi casa...(Do 3)
Compromiso – Sentido del trabajo	Si estoy aquí he tratado de sostenerme aquí es por eso porque a mí me encanta la universidad y lo que soy yo aquí (Do 5).

Se encontró en los discursos de los docentes expresiones que hacen alusión al compromiso y al sentido del trabajo porque denota un fuerte sentimiento hacia la organización y hacia su labor que hace que los vínculos que ha establecido con esta se refuercen, ven en la Universidad el espacio que les ha permitido realizarse como docentes por eso buscan sostenerse y mantienen expectativas de en algún momento poder pertenecer a la planta docente de la Universidad, los docentes muestran ese sentimiento de haber logrado desarrollar su rol como docente de forma libre en la institución, por eso se encuentra una comparación de esta con el hogar, porque es un lugar donde se sienten acogidos.

Se podría decir que en este caso el compromiso y el sentido del trabajo están relacionados en la medida que los docentes han logrado establecer vínculos con la universidad al punto que se evidencia en los docentes que ese sentimiento logra sobrepasar las condiciones a las que están sometidos, por ese sentimiento de amor o satisfacción que siente por la labor que realiza el docente se muestra motivado porque considera que lo que hace es muy importante y genera un impacto en la vida de los estudiantes.

Tabla 10 Unidad de registro Sentido del trabajo

Unidad de registro	Fragmentos
Sentido del trabajo	<p>Bueno porque me gusta la docencia y la docencia Universitaria, las universidades públicas para mí siempre han sido un nicho fundamental en ese sentido (...) quería ser docente (...) Bueno porque me gusta ese tema del conocimiento y de las mentes inquietas y me gusta el tema, el tema de de de ello, bueno no sé qué más te puedo decir allí creo. (...) mmmmm Que me gusta la docencia. (...) (Do 1)</p>
	<p>Con mi trabajo... yo me siento muy bien, yo soy feliz aquí en la universidad, a mí me agrada mucho lo que hago yo soy docente de corazón como digo yo y a mí me encanta lo que hago aquí en la universidad (...) y simplemente me he dedicado a ser docente porque eso es lo que a mí me gusta hacer, el contacto que yo tengo con los estudiantes, el trabajo que hago con ellos, porque la formación no solamente es académica sino formando personas (...)pero yo hago de esto porque a mí me encanta (...)Sí porque yo creo que ya lo había dicho estamos trabajando para el ser, más que para enseñar biología, enseñar es el ser humano es el que se está trabajando entonces todo cuando uno trabaja en educación, la educación es integral, uno trabaja la parte académica y trabaja al ser y entonces yo no puedo desconocer jamás como siente el ser y para mí es más importante el ser que lo académico, porque es que yo me gano con que sepa ciencias, química, biología si no tiene conciencia que con su labor puede hacerle daño a otra persona o puede hacer daño en cualquier ente que se encuentre el trabajando por eso para mí es muy importante el trabajo del ser y yo creo que se logra. (Do 2)</p>
	<p>Ufff lo es todo, mi Universidad amada, es todo, es mi casa... (Do 3)</p>
	<p>Qué trabajar con la universidad que con el colegio es diferente me exige más por un lado yo misma aprendo más también y el hecho de formar a profesionales, dar un poquito más de lo que yo sé (...) Claro, pues si comparo la universidad con el colegio como te repito con la Universidad yo puedo conocer</p>

más y puedo dar más a los estudiantes ¿sí? es otro trabajo diferente (Do 4).

Eeeee a ver a mí me encanta la docencia Universitaria porque yo me siento con más libertad de actuar y hacer lo que yo considero que es lo que el estudiante quiere (...)sí estoy aquí el tratado de sostenerme aquí es por eso porque a mí me encanta la universidad y lo que soy yo aquí (Do 5)

Se encuentra en los discursos de los docentes un sentido por la labor que realizan al enseñar en la universidad, por lo normal tienden hacer un comparativo los que trabajan enseñando en colegio y en y universidad y llegan a la conclusión que la enseñanza universitaria le permite desarrollar de mejor manera su labor y logra satisfacer sus expectativas como docente.

En la tabla 10 se evidencia 1 categoría emergente “Sentido del trabajo” que se considera importante a la hora de ver cómo el docente configura el compromiso con la organización, autores como Ruiz Quintanilla y Claes, 2000; Da Rosa Tolfo, Chalfin y Soares 2010; D Ulrich & W Ulrich, 2011; Cordero, 2012 mencionan que el sentido de trabajo se basa a aquello que mueve al trabajador cuando sus necesidades básicas han sido satisfechas, esto hace referencia a aquello que lo motiva. Se logra evidenciar que para él es importante la labor que realiza, sobre todo referente a la enseñanza universitaria y para esto considera importante contar con una institución que le permita desarrollar su labor de la mejor manera y en los discursos de los docentes se encuentra que la Universidad es un lugar que le permite tener libertad en la enseñanza (libre cátedra), esto es evidente en los discursos de algunos docentes que también trabajan en colegios. Se encuentra entonces que los docentes motivados por la enseñanza específicamente Universitaria, lo hace porque esta les brinda la libertad de poder crear el curso acorde a las necesidades que tienen los estudiantes en comparación a enseñanza escolar donde se sienten limitados por los lineamientos que tiene el ministerio de educación; en otras palabra se confirma en las entrevistas los resultados de la investigación citada.

Por otra parte referente al compromiso los autores (Harter, et. al, 2002) plantean que es el vínculo que establece el empleado con la organización, en la tabla 8 se evidencia en los discursos de todos los docentes entrevistados un vínculo con la Universidad, este se ha dado desde diferentes experiencias como por ejemplo en su rol de estudiantes y en su rol de docentes que ha llevado a que se establezca sentimientos de este por su labor dentro de la institución, en ocasiones se logra percibir una unión entre el compromiso y el sentido del trabajo como se evidencia en la tabla 9 donde el docente ha logrado de cierta forma satisfacer sus necesidades y se muestra motivado por su labor, esto se evidencia en sus esfuerzos por hacer que los estudiantes tenga un aprendizaje y varias de sus acciones están encaminadas a ello por ejemplo hacen diplomados para mejorar su forma de enseñanza, se quedan en ocasiones un poco después de clases para asesorar a los estudiantes, están abiertos a la creación de conocimiento y a los aprendizajes que trae la enseñanza, entre otros.

En cuanto a las condiciones laborales los autores (Blanch, 2013; Peiró y Prieto, 2002) se refieren a ellas como las circunstancias que hay en el marco laboral, estas inciden de forma significativa en la experiencia del trabajo y en la dinámica de las relaciones laborales, en los resultados de la tabla 6 se evidencia que los docentes siente una gran diferencia frente a sus condiciones contractuales que hace que se sientan en desventaja con otros docentes que están tiempo completo en la institución, también lo precario que es el hecho de no tener una estabilidad con la Universidad sino que su permanencia depende de la “demanda” que tiene el curso o los cursos que el docente da, referente a las condiciones sobre el bienestar, la salud y la seguridad, y la satisfacción resaltan que son muy buenas, que cuentan con las herramientas y las condiciones necesarias para desarrollar su labor de la mejor manera, se encuentra una relación entre las condiciones y el compromiso en la tabla 7 en la medida que el docente le da más peso a las condiciones que le permiten sentirse acogido por la institución, adicionalmente se evidencia que el compromiso y el sentido del trabajo que tiene el docente hace que pase por encima de sus condiciones y movilice al docente a trabajar de manera motivada, por lo que se puede decir que en estos casos hay factores que estimulan más a los docentes (compromiso y sentido del trabajo) que las condiciones a la hora de significar su labor.

Finalmente se resalta en los docentes esa compensación simbólica que tienen ellos por ser docentes o asumir que “son buenos docentes” esto lo logran percibir por los demás y

las demandas que ellos reciben por parte de los estudiantes, compañeros, directivos, etc. Aunque el hecho de ser docente de la Universidad del Valle encierra medida le otorga un estatus al docente que hace que se sienta más motivado a diferencia de trabajar en una Universidad privada.

6. CONCLUSIONES

Se logró identificar el compromiso en los docentes con la Universidad del Valle sede Palmira, se halló docentes motivados y satisfechos con su labor que buscan constantemente aportar a la Universidad con su quehacer. Haciendo esfuerzos demás y esto es evidente partiendo desde la condición de contratación que tienen que hace que su estadía en la Universidad sea limitada, aparte de estar en constante inseguridad y posible discontinuidad sobre su trayectoria en la Universidad, aun así los docentes le da más importancia continuar con la institución pasando a un segundo plano esas condiciones que le generan una desigualdad ante otros docentes. A la hora de responder con los objetivos específicos se encontraron limitaciones del concepto de compromiso expuesto por Harter, et. al, (2002) frente a las subcategorías que proponen por lo que no se logró identificar la percepción de sí mismo, de su trabajo y de la relación con la organización, por lo que se descartó las subcategorías y se trabajó con el concepto como lo propuso los autores, se logró identificar que de alguna forma los docentes significan su rol y esto se da a través de lo que asumen que los demás perciben de ellos por medio los discursos y demandas que los demás le hace a los docentes y esto va encaminado más a la identidad que desarrolla este en el ejercicio de su labor y en la interacción con los demás.

En los resultados que se obtuvo se logra identificar varios factores que podrían ser analizados en futuras investigaciones sobre el tema de compromiso, uno puede ser en caminado a lo que se encontró sobre sentido del trabajo que hace que el docente disfrute de su labor en la Universidad este es la libre cátedra, eso hace que el docente sienta que la Universidad confía en él y por ello permite que este desarrolle el curso como considere que es propio, sería importante ver el papel que juega este concepto a la hora de que los docentes creen un compromiso con la organización, otro aspecto importante es abordar si los docentes que realizaron sus estudios en Universidades privadas y que enseñen en una Universidad privada logran generar compromiso como los docentes que han estudiado en Universidad pública y se encuentran enseñando en la misma institución o una institución pública, manifiestan que desde sus momentos como estudiantes creo vínculos con la institución y que ahora en su rol de docente ha fortalecido aún más esos vínculos; los cuales durante su etapa de estudiantes eran asumidos como el lugar que les permitía acceder al conocimiento y ahora

como docentes es un espacio donde pueden participar en la construcción del conocimiento desde la cátedra libre. Dando continuidad a posibles problemáticas de estudio a futuro se podría indagar por ejemplo: el impacto que tiene el compromiso de trabajo asumido desde la individualización y la competitividad en los docentes hora cátedra en Universidades privadas.

En relación a las limitaciones que se dio fue la accesibilidad con los docentes debido a que por su condición laboral su permanencia en la Universidad era limitada, a parte que varios tenían más de un trabajo y tenían el tiempo justo para desplazarse de un lugar a otro. Así mismo se encontró en la revisión conceptual que en Colombia hay pocos estudios que aborden el compromiso de forma integral (*Commitment & engagement*) por lo tanto no se cuenta con muchas discusiones entre los resultados obtenidos y lo que propone la teoría por ejemplo: hay una tendencia en realizar este tipo de investigaciones en sector de los servicios (educación y asistencia en telecomunicaciones) por lo tanto se requiere explorar en los otros dos sectores (materias primas y producción).

Para finalizar se considera importante ver que tanto puede relacionarse el sentido del trabajo con el compromiso, en los resultados se encontró que los docente crean un sentido de su trabajo y que este influye en la significación que hacen de su labor que esto en cierta medida permite vislumbrar un compromiso por parte de este, pero que tanto influye una categoría en la otra, también este ver si esto solo aplica a la población docente o a otro tipo de cargos.

REFERENCIAS

- Andrade palos, P., Bentazos Diaz, N., & Paz Rodriguez, F. (31 de Marzo de 2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las*, 25 - 43. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Poblacion. Universidad Autonoma del Estado de Mexico*, 83 - 97.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2006). The socially induced burnout Model. En Columbus, A.M (), *Leading edge research in cognitive psychology*. New York: Nova Publishers.
- Blach, J. (2012). *Trabajar y Bienestar*. Barcelona: UOC.
- Blanco, M., & Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu*, 215 - 233.
- Bauman Z (2000) *Modernidad Liquida*. Fondo de Cultura Económica, 2002, ISBN 9505575130, 9789505575138
- Bentazos Diaz, N., & Paz Rodriguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *anuales de psicologia*, 207-215. Obtenido de UM: http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Buchanan II, B. (1974). orgBuilding Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *SAGE*, 533 - 546.
- Medina, A. y Bernal, N. (2016). *La globalización y su impacto educativo-cultural en el México posmoderno*. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Monsalve M (2018) Profesores universitarios, asfixiados laboralmente. **ELESPECTADOR**. <https://www.elespectador.com/noticias/educacion/profesores-universitarios-asfixiados-laboralmente-articulo-750828>
- Cabruja, T., Íñiguez, L., & Vázquez, F. (2000). Cómo construimos el mundo: relativismo, espacios de relación y narratividad. *Análisi*, 61 -94.
- Castillo, J. (1999). *El Trabajo del Futuro*. Editorial Complutense.
- Chavez, H. (8 de Febrero de 2015). "Universidad del Valle quiere proyectarse internacionalmente": Rector. *"Universidad del Valle quiere proyectarse internacionalmente": Rector*.

- Chiang V, M., Núñez P, A., & Salazar B, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconomico*, 90 - 100.
- Cornejo Chávez, R. (2012) Sentidos del Trabajo, Politicidad de la Tarea y Bienestar en docentes de Enseñanza Secundaria de Santiago. Universidad de Chile.
http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18_CornejoChavez.pdf.
- Dahrendorf, (1986) La flexibilidad del mercado de trabajo. Ed Ocede, Col.
- De la Garza (2000) Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo.
<http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/Problemas-clasicos-y-actuales-de-la-crisis-del-trabajo.pdf>
- Dominguez Aguirre, L. R., Ramírez Campos, Á. F., & Garcia Méndez, A. (2013). El clima Como un Elemento del Compromiso Organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 59 - 70.
- Etimologias.dechile (2018) Etimología de Compromiso.
<http://etimologias.dechile.net/?compromiso>
- Gorz A (1991) Metamorfosis del trabajo, Búsqueda del sentido, Crítica de la razón económica. Madrid: Editorial Sistema, Colección Politeia, 1995. (Original: Editions Galilée, 1991.)
- Gomez M (2015) Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *rev.colomb.cienc.soc.* |Vol. 7 | No. 1 | pp.131-153 | enero-junio | 2016 | ISSN: 2216-1201 | Medellín-Colombia.
- Hernández Fernández & Baptista (1998) Metodología de la investigación. Mc Graw Hill
- Kerlinger, Fred N (1988.) Metodologia da Pesquisa em Ciências Sociais: um tratamento conceitual. São Paulo, EPU,
- Loli Pineda, A. E. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de lima y su relación con algunas variables demográficas. *iipsi*, 37 -67.
- Luque Ramos, P., Gómez Delgado , T., & Cruces Montes , S. (2000). *EL trabajo: Fenómeno Psicosocial*.
- Llavori, R., Avalos , E., Frederiks, M., & Tellez, F. (2012). 4ª Conferencia Latinoamericana y del Caribe sobre la internacionalización de la Educación Superior. *La internacionalización de las Agencias de Acreditación y su papel frente a la internacionalización de la Educación superior*. Bogotá.
- Isaza, J. F. (26 de Agosto de 2009). Autonomía Universitaria.
- Marchington, M., Grimshaw, D., Rubery, J., & Willmott, H. (2004). *Fragmenting work: blurring organizational, boundaries and disordering hierarchies*. Oxford: Oxford.

- Maslach & Leiter (2016) Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 2016 Jun; 15(2): 103–111.
- Medina Carrera, A., & Bernal Lucas, N. (S. F). *La globalización y su impacto educativo-cultural en el México posmoderno*. Mexico.
- Ministerio de Educación (Art 3, Decreto 1279 de junio 19 del 2002)
- Monzalve M (2018) Profesores universitarios, asfixiados laboralmente, <https://www.elespectador.com/noticias/educacion/profesores-universitarios-asfixiados-laboralmente-articulo-750828>
- Mowday, Streers & Potter (1978) The measurement of organizational commitment: a progress report, pp 1 - 46.
- Peiró J; Ramos J y Ripoll P (2004) Condiciones de trabajo y clima laboral.
- Peralta Gómez, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2007). El Compromiso Laboral: Discursos en la Organización. *Psicología desde el Caribe*, 81 - 109.
- Peralta Gómez, M (2012) Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio interpretativo REVISTA DIVERSITAS - PERSPECTIVAS EN PSICOLOGÍA - Vol. 8, No 1, 2012
- Perilleux, T. (2008). Las transformaciones contemporáneas del trabajo. Nuevas canchales de pensamiento y de acción. En B. Espinosa (Coord.) *Mundos del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas*. Quito: FLACSO.
- Potter, J., & Wetherell, M. (1996). *El análisis de Discurso y la Identificación de los Repertorios interpretativos*. España: Gemma.
- Prez Arenas, D. V. (3 de Febrero de 2012). *RIDUM*. Obtenido de RIDUM: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/866/Perez_Arenas_Diana_Victoria_2012.pdf?sequence=1
- Real Academia Española (2018) Significado de Compromiso. <http://dle.rae.es/?id=A41ilou>
- Rentería y Carvajal (2006) Abordaje psicosocial de la diversidad y papel de formas organizativas en la estructuración de contextos organizacionales instituidos. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/2052/9364>.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los Recursos Humanos. *Estudios Financieros*, 261, 109-138.
- Salvador (2005) Validez predictiva de los componentes del compromiso del cliente y su relación con la satisfacción. *anuales de psicología*2005, vol. 21, nº 2 (diciembre), 316-322
- Sennett R (2000) *La corrosión del carácter*. Editorial Anagrama.
- Schvarstein L (2002) *Psicología social de las organizaciones*, Paidós Ibérica, ISBN 9501250458, 9789501250459

- Soberanes Rivas, L. T., & de la Fuente Islas, A. H. (2009). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional* , 120 - 127.
- Soto, Á., Espinoza, G., & Gómez, J. (2008). *Flexibilidad Laboral y Subjetividades*. Chile: LOM Ediciones.
- Spink, M. J. (2010). *Linguagem e produção de sentidos no cotidiano*. Rio de Janeiro.
- Ulrich D & Ulrich W (2011).El sentido de trabajar. Accion empresarial. España.
- UNESCO (2016) Recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495s.pdf>

ANEXOS

ANEXOS # 1

Flexibilidad laboral

Referencia	Marco conceptual autores	conceptos resaltados del Marco teórico	METODOLOGÍA			resultados
			Participantes	Instrumentos	forma de análisis	
Peralta M (2012) Significado, cambios y contexto actual del trabajo. Estudio interpretativo. Vol 8 / N° 1/ 2012/ Pp 165 - 182. Iss: 1794 9998	Antunes (2000) * Marín (2003) Salanova, Hontangas & Peiró (1996) Peralta (2011)	El significado del trabajo se entiende como una actividad central en la producción material, social y cultural, en la que se enlazan diversos saberes, acciones y prácticas, a fin de obtener beneficios materiales y simbólicos. Se realiza en particulares contextos económicos, históricos y materiales y se conjuga con la subjetividad, entendida	28 personas en Bogotá; 8 hombres y 20 mujeres; 13 casados y solteros (edades desde 18 - hasta 52 años)	entrevista semi estructuradas	Análisis de contenido	Se encontró que los entrevistados señalan varios factores que dan cuenta de los cambios tanto a nivel social, como a los cambios experimentados en el transcurso de la vida, sus vivencias y prácticas laborales. Los cuales son: del trabajo físico al trabajo intelectual, los cambios en la tecnología, la concepción del tiempo, las normas legales, el

		como producción de significados a partir de las propias experiencias y vivencias, en tramas relacionales y en función del contexto socio - histórico que la produce (peralta 2012).				compromiso con el trabajo, la competitividad y la calidad de vida laboral.
	Blanch & Stecher (2009) * Blanch & Cantera (2008)					
Vegas Rodríguez J (2011) Tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. Pensamiento lógico, Vol 9, N° 16, 2011, pp 171-181. iss 1657-8961	Díaz (1996) *Rentería (2001) Blanch & Cantera (2008) * Blanch (1996) Santamaria (2002) *Vesga, J. J. (2007b)	Díaz (1996), con base en la revisión de literatura sobre el tema propone dos tipos de flexibilización: una macroeconómica, la cual se refiere a “la capacidad y tipo de adaptación del sistema productivo a condiciones cambiantes, determinadas	se aplicó a 126 sujetos, 39 en la modalidad de empleo, 26 en la de outsourcing y 61 en la de Cooperativas de Trabajo Asociado. La muestra fue no probabilística estratificada, respetando la clasificación en las distintas modalidades de trabajo, y fue seleccionada con el método de sujetos voluntarios.	inicialmente entrevistó 12 sujetos vinculados en una misma empresa bajo diferentes modalidades posteriormente con los resultados de las entrevistas, se construyó un cuestionario		en las relaciones de trabajo las personas construyen significados sobre la experiencia de trabajar, influidos por las características propias de la relación. Existen diferencias en la significación que hacen los trabajadores

		<p>por la crisis de los modelos de acumulación anteriores, la globalización y la revolución tecnológica” (p. 34) y una micro o de tipo empresarial, que en palabras de este autor está relacionada con “la capacidad de adaptación de la empresa a las condiciones cambiantes de su entorno económico” (p. 34).</p>				<p>sobre la relación de trabajo dependiendo de la modalidad por la cual se vinculan a una organización. El trabajo puede tener para las personas significados positivos o negativos (Blanch, 1996), los cuales se forman en función de las experiencias que viven en su ambiente laboral (Gracia et al., 2001), entre las que se encuentran las condiciones contractuales y salariales (Blanch, 1996).</p>
--	--	---	--	--	--	--

<p>Sisto V & Fardella C (2008) Narrandose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral. Revista de psicología, Vol 17, N° 2, pp 59 - 80</p>	<p>Gorz (1991) * Díaz (2006)</p>	<p>El trabajo ha sido considerado como el principal mecanismo de vinculación social mediante el cual la acción de los sujetos es articulada, sirviendo como base y sustento de la producción social, tal como lo señalaron los clásicos de la sociología (Durkheim, Weber y Marx).</p>	<p>Se seleccionaron 32 sujetos, 16 hombres y 16 mujeres entre 25 y 34 años de edad, pertenecientes a dos de las carreras de mayor demanda de matrículas en Chile: ingeniería comercial (management) y psicología, titulados de las universidades que según el Banco Central de Chile serían las mejor consideradas por el mercado laboral, y con al menos 3 años de experiencia profesional</p>	<p>Se realizaron dos entrevistas individuales activo-reflexivas a cada sujeto. La entrevista activo-reflexiva es una interacción en la cual los dos participantes (entrevistador y entrevistado) interactúan como sujetos en una conversación abierta, guiada por una pauta temática. Este tipo de entrevista permite generar mayor diversidad discursiva, en un encuentro distendido que más se asemeja a una conversación entre amigos o conocidos que a un interrogatorio policial (Holstein y Gubrium, 1995; Denzin, 2001).</p>	<p>El material producido fue examinado mediante el análisis del discurso tal como ha sido propuesto en el ámbito de la Psicología Social (Potter y Wetherell, 1987; Reynolds, Wetherell y Taylor, 2007; Wheterell, 2007).</p>	<p>A lo largo de este trabajo hemos abordado cómo se están construyendo las identidades en el contexto del actual orden laboral. Los resultados que aquí se han mostrado tienden a coincidir con las imágenes aportadas por autores como Gorz (1991), Beck (1991), Baumann (2000), Sennett (1998) y Dubar (2000b), entre otros, quienes describen a las nuevas identidades como construidas poniendo a la propia individualidad</p>
	<p>Álvaro Soto (2008) *Cassal (1997)</p>					
	<p>Bauman (2000) * Beck (1991) Acuña & Perez (2005) * Sennet (1998)</p>	<p>Mediante el trabajo, el sujeto pone su actividad en función de la producción social, a cambio de lo cual obtiene una parte de</p>				

		esa producción social (a través de salario directo o indirecto), y la vez, un lugar en la sociedad, adquiriendo una identidad socialmente reconocida (Gorz, 1991).				como eje de lo social, lo que Dubar ha denominado identificaciones “para sí”.
Sisto V (2005) Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gestión de la universidad sin órganos: un análisis desde la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad. Buenos aires. http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/becas/20110124084925/12Campos.pdf	Ibarra (2002)		Los entrevistados, hombres y mujeres docentes de edades entre 31 y 50 años, al trabajar en varias universidades a la vez como prestadores de servicios de docencia, mantienen en suma vínculos con catorce universidades privadas y siete universidades públicas tanto regionales como metropolitanas.	revisión de documentos oficiales, entrevistas reflexivo activas y auto etnografía	La perspectiva analítica adoptada aquí fue el análisis de discurso emergido desde el desarrollo del giro lingüístico, la pragmática y la etnometodología.	
	Slaughter y Leslie (1997)					

De la garza E; Celis J; Olivo M y Retamozo M () El Futuro del Trabajo, ¿Identidad o Fr argumentación (críticas a Sennet, Bauman, Beck)	Bauman		análisis a las tesis propuestas por Sennet, Bauman y Beck	documentos (principales tesis Sennet, Bauman y Beck) análisis frente al contexto actual		
	De la Garza					
Herrera M (2008) Flexibilidad laboral del estamento universitario docente en Colombia: estudio de caso en la universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C	Bautista (2000) * Gorz	El tema de la flexibilidad tiene varias dimensiones, comporta diferentes categorías y no está exento de valoraciones ideológicas. Para algunos, la flexibilidad tiene como función legitimar un enfoque particular de desestructuraci ón y reestructuració n (recomposició n) de las relaciones sociales en el	prueba piloto 10 participantes sobre 130 personas, se encuentra que los rasgos generales del profesorado encuestado son: 40 y 50 años, mayoría sexo masculino	encuesta de percepción y acorde a los resultados se analizaron		En el plano educativo y específicament e en las instituciones de educación superior, la flexibilidad tiene diversas manifestacione s en el ámbito curricular, académico, pedagógico y administrativo.
	De la Garza (2000) * González (2006)					
	Beck (2000) * Martínez (2002)					
	Blach (2003) * Díaz (2003)					

		<p>contexto de una sociedad en permanente cambio (Jatoba, 1983:8). Para otros, significa un cambio fundamental en la manera como la cultura se transmite, lo cual implica una transformación , tanto en los contextos culturales de interacción, como de forma de sus contenidos. en uno u otro sentido, la flexibilidad se opone a la rigidez al procurar y privilegiar la autonomía o autorregulación y la libertad de acción a los</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		actores en un determinado campo (institucional, cultural, social o económico) y al transformar las normas o controles y las practicas que regulan (los límites de) unas determinadas formas de relación en diferente contextos (Díaz, 2002, 40)				
Peláez León L (2012) construcción del sujeto trabajador: caso de 5 docentes universitarios, http://bibliotecadigital.usb.edu.co:8080/bitstream/10819/1381/1/Constucci%C3%B3n_Sujeto_Trabajado	Blach (2003) * Malvezzi (1999)		Se escogieron cinco docentes a través de un muestreo no probabilístico intencional, procurando que cumplieran distribuidos en dos rangos etarios (inicio y amplia trayectoria). Los de inicio implicaban no tener más de seis años de	La técnica de recolección de información fue la entrevista de carácter semi estructurada.	Se usó la técnica de análisis denominada el árbol de asociación de ideas, que permite describir de manera gráfica los puntos centrales de la entrevista (Spink, 2000) producto de las discusiones grupales entre los integrantes del semillero	Por cada categoría se encontraron aspectos similares en los participantes y aspectos particulares que de acuerdo a ese sentido propio y singularidad
	Peiró (2001) *					
	Rentería (2008)					

<p>r_Pel%C3%A1ez_2013.pdf</p>			<p>trayectoria laboral y haber pasado menos de seis meses para su primer experiencia después de haberse graduado, por otro lado los de trayectoria amplia son personas que además de tener un reconocimiento social y haber tenido publicaciones, llevaban un mínimo de 14 años.</p>			<p>de cada sujeto se logran percibir diferencias. Por limitación de espacio no se presentaron completamente e las entrevistas, sin embargo se presentara una lectura e interpretación de estas.</p>
<p>Gómez Vélez M (2013) Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. ISSN: 1794-9998 / Vol. 10 / No. 1 / 2014 / pp. 103-116</p>	<p>Fernández (2006)</p>	<p>Señala Fernández (2006, p. 5), que el surgimiento de las políticas flexibilizadoras del mercado de trabajo se enmarca dentro de las reformas de carácter neoliberal que se implementaron desde fines de los años setenta en los</p>		<p>Se realizó una revisión de artículos relacionados, se consultaron investigaciones realizadas en Colombia, medios de comunicación masivos y fuentes gubernamentales de información.</p>		<p>Se encontró en los resultados que la flexibilidad laboral en Colombia, se ha impuesto como una exigencia de las organizaciones a los Estados en su búsqueda de competitividad y sobrevivencia, pero que ha traído pérdidas</p>

		países desarrollados con el objetivo de responder a los principales problemas que aquejaban a las sociedades de entonces, como eran el desempleo, el déficit fiscal y la estanflación.					significativas a la protección legal que tenían los trabajadores, incrementando cada vez más la precarización del empleo. En Colombia la flexibilidad laboral se presenta a través de los contratos comerciales con empresas temporales, cooperativas de trabajo asociado y contratos de prestación de servicios; además de la utilización de contratos laborales a término fijo.
		Agrega el autor que estas políticas han llevado a transformaciones importantes en el mundo laboral, y que se pueden observar en el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores, en la pérdida de poder adquisitivo y de la menor participación en el ingreso					

		nacional, además de una creciente percepción de inseguridad laboral que se sostiene en la precarización de las condiciones de trabajo. (Fernández)				
	Paz y Piedrahita (2005)	Paz y Piedrahita (2005) afirman que es posible diferenciar dos fuerzas cuando de flexibilidad laboral se trata, una que predomina y que atribuye efectos positivos a toda propuesta que tiene por propósito la adaptación empresarial que consiste en la supresión de normas sobre el				

		trabajo asalariado, de las cuales se dice que son rígidas y le quitan el movimiento que deben tener las empresas para ganar y poder sobrevivir.				
Ibarra Cisneros M & González Torres L (2010) LA flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo, PP 33 - 52.	De la garza (2006) * Sotelo (1999) * Palacio y Álvarez (2004)		Recolección de documentos	en este artículo se agrupa diferentes posturas entorno a la flexibilidad laboral	Se analiza los documentos utilizados y su consecuencia que tienen el uso de cada mecanismo sobre la economía, la empresa y las condiciones de vida de los trabajadores.	

<p>Osorio duque A y Gonzales Quintero D (2014) Flexibilidad laboral: una concepción desde las áreas de gestión humana en organizaciones colombianas, PP 1 - 79</p>	<p>González e Ibarra (2010) * De la Garza (2000) * Álvarez (2004)</p>		<p>Tomando como muestra 22 empresas de los sectores industrial y de servicios en zonas urbanas, de naturaleza privada, que tuvieran más de 50 trabajadores, pertenecientes a la mediana y grande empresa, caracterizadas por su alta competitividad en el mercado y la adaptación de estrategias de flexibilidad que advierte su plausibilidad socioeconómica, adaptándose de manera eficaz a los cambios y necesidades que demanda el mercado. A manera de Sampieri (1991, p.60), citando a Dankh</p>	<p>El diseño utilizado fue el desarrollo de una entrevista semi estructurada a partir de la operacionalización de las categorías que se realizó a diversos actores de las empresas (Gerente general y gestores de gestión humana). Se construyó una guía de entrevista que abarcó todas las categorías a investigar, el cual definió una serie de preguntas guías que permitiera al entrevistador tener una base sobre cómo dirigir la entrevista de tal manera que pudiera contemplar las categorías de interés en la entrevista semi estructurada</p>	<p>se realizó el análisis de la información recolectada para identificar los principales aspectos con relación a las categorías analizadas, para lo cual se recurrió al software Atlas T.</p>	<p>En la empresa Colombia la flexibilidad laboral se advierte como un mecanismo que favorece legalmente la reducción de costos en gastos organizacionales en relación con la capacidad de producción, la oferta y la demanda, disminuyendo así riesgos económicos, pero en detrimento de su desarrollo como unidad social, lo cual a mediano y largo plazo, potencializa dicha unidad sistemática y productiva.</p>
--	---	--	--	---	---	---

Compromiso

Referencia	Autores Marco conceptual	Conceptos importantes!	METODOLOGIA			resultados
			Participantes	Instrumentos	forma de análisis	
Pérez Arenas D (2012) Practicas de contratación y compromiso organizacional del personal asistencial profesional de las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas niveles III y IV en el municipio de Neiva - Huila en el periodo 2009 - 2010. Universidad de Manizales, pp 1 - 138.	Arias (2000) * Mowday, Steer y Porter (1979)	Steers (1977), quien define el compromiso como “la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”, es decir de la forma como el trabajador adquiere tal identidad con la empresa que logra involucrarse conforme a dichos	El Objeto de estudio estuvo constituido por una población de 312 profesionales asistenciales pertenecientes a Clínica B y 298 pertenecientes a Clínica A., para un total de 610 sujetos.	Para recolectar la información se empleó como instrumento de medición el propuesto por Allen y Meyer, el cual se validó a través de una prueba piloto a 30 sujetos con el fin de adaptar el instrumento a nuestro contexto, la escala de respuesta fue tipo likert con cinco indicadores bien definidos en donde cada uno de los encuestados marcaban con una X, de acuerdo a su forma de pensar (ver anexo 1: Encuesta sobre el Compromiso Organizacional). Estos indicadores son: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En	el estadio inicial se miden de manera independiente cada una de las variables de estudio: Tipo de Contratación, Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo y Compromiso Calculado a través del Software “Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 8”.	
	Streees (1977) * Allen y Meyer (1991)					
	Betanzos y paz (2007)					

		niveles de identidad.		desacuerdo y, Totalmente en desacuerdo.		
Betanzos N y Paz F (2007) Análisis Psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. 2007, vol. 23, nº 2, pp 207-215.	Allen y Meyer (1990) * Kanter (1968) * Buchanan (1974)	Este factor se denominó compromiso organizacional, y representa el estado en el que el trabajador se identifica y extiende una liga afectiva con la organización, con sus metas, y desea seguir siendo miembros de esta. (Betanzos y Paz)	Se trabajó con una empresa de telecomunicaciones que tiene un total de 800 empleados. La muestra fue no probabilística y estuvo integrada por 369 empleados (46%), 190 hombres y 179 mujeres. La edad de los encuestados promedio 26 años (rango 17 a 53). El puesto de mayor frecuencia fue operador telefónico 335 (91%). La antigüedad promedio en la empresa era de 17.3 meses, y en el puesto de 13.3 meses (rango 2 a 62). El nivel de escolaridad de los participantes era: carrera técnica 8%, bachillerato 22%, licenciatura 68% y	Se realizó una revisión de las dimensiones reportadas e instrumentos más usados, se seleccionó un banco de reactivos de estos y se agruparon en tres escalas: compromiso afectivo, compromiso de continuidad e implicación.	En el análisis se utilizó el paquete estadístico SPSS para Windows, versión 14.0.	Se demostró que todos los reactivos tienen distribución normal y permiten hacer una medición del constructo de compromiso organizacional
	Etzioni (1975) * Franklin (1975) * Cotton (1993)					
	Becker (1960) * O Reilly y Chatman (1986) *					

			posgrado 2%. La mayoría solteros y el 42% de éstos tienen al menos un dependiente económico. Todos los empleados tenían contrato laboral indefinido.			
Loli Pineda A (2007) Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública. Ind. data 10(2), 2007, pp 30 - 37	Meyer y Allen (1991) * Steers (1977) * Bayona, C., 2000)		La muestra estuvo conformada por 72 personas de un total de 270 trabajadores no docentes de una Universidad Pública del interior del país, vale decir, el 26.5%, seleccionados al azar. Por razones de limpieza de la muestra se eliminó a un sujeto por no consignar sus datos completos para el análisis de las variables demográficas.	El estudio se llevó a cabo con un cuestionario adaptado por Alejandro E. Loli Pineda (2005), con fines de investigación en una realidad distinta a la presente, sobre la base del instrumento preparado por Fernando Arias Galicia, cuyo contenido estaba conformado por reactivos relativos a Compromiso Afectivo, de Conveniencia o continuidad y Sentimiento de Permanencia o normativo (Meyer y Allen, 1991); Satisfacción General en el Trabajo		En términos generales que el mayor porcentaje de personas se ubican dentro de una categoría normal de compromiso organizacional (49%), seguido de un bajo compromiso organizacional (26% de sujetos) y un compromiso organizacional alto solo en un 25% de participantes.

				<p>(Eisenberger, 1997), referido a respuestas afectivas dadas en torno a su centro de trabajo; Claridad del Rol (Brown y Leigh, 1996), referido a la afinidad de las expectativas así como a las normas de trabajo consistentes; Compromiso con el Trabajo (Lodahl y Kejner, 1965), referido al grado en el cual la persona ha acogido los valores respecto a la bondad de sus labores y la importancia de las mismas para su propia valía (6).</p>		
--	--	--	--	---	--	--

<p>Blanco M y Castro P (2011) Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. Ajayu, 9(2), Agosto 2011, 215-233, ISSN 2077-2161.</p>	<p>Meyer y Allen (1997) *</p>		<p>Se contó con 62 participantes, todas del sexo femenino dónde se observó el predominio de mujeres no madres contando con 48 y 14 mujeres madres. También se midieron 6 variables sociodemográficas más: estado civil, número de hijos, cuidado de los hijos, origen de la ayuda y nivel de instrucción.</p>	<p>El instrumento que se utilizó para esta investigación es un cuestionario que tiene como fin medir el compromiso organizacional. Este cuestionario fue creado por Meyer y Allen, en 1997, reportado en el libro Commitment at the Workplace (Cook y colaboradores, 1981).</p>	<p>Se llegó a la conclusión que no existe diferencia significativa estadísticamente entre madres y no madres en relación al compromiso organizacional y se observó concentraciones importantes de ambas poblaciones tanto en rangos altos y bajos. El compromiso organizacional que más se destaca en madres, no madres y ambas poblaciones, es el compromiso normativo, esto se puede deber a los beneficios y políticas internas del banco.</p>
---	-------------------------------	--	---	---	---

<p>Chiang M; Núñez A; Martí, M; Salazar M (2010) Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. Panorama Socioeconómico, vol. 28, núm. 40, julio, 2010, pp. 90-100</p>	<p>Meyer y Allen (1991) * Harter (2002)</p>	<p>Harter et al. (2002) consideran que el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo</p>	<p>La muestra sobre la que se realizó el estudio está compuesta por 62 trabajadores de dos organizaciones públicas relacionadas, con un total de 10 grupos de trabajo. Mujeres y hombres, con una edad promedio de 41 y 37 años respectivamente, y con una antigüedad en su organización de 14 y 9 años</p>	<p>Parte I: Cuestionario de clima organizacional. Adaptado por Chiang, Salazar y Núñez (2008). Parte II: Cuestionario del compromiso del trabajador con la organización. Esta variable fue medida con 21 preguntas del cuestionario creado por Meyer y Allen (1991).</p>	<p>Una vez recolectados los datos se organizaron y clasificaron de tal manera de posibilitar un mejor análisis de la información obtenida. Se realizó un análisis de fiabilidad del instrumento, resultados descriptivos de los constructos y correlaciones entre las variables. Para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS 13.0.</p>	<p>Los resultados respecto a las mujeres nos muestran que los factores de compromiso con la organización afectivo, normativo y de costo /alternativa, presentan un nivel alto de compromiso con la organización (entre 74 y 76). Segmentando la muestra de mujeres entre las edades, hasta 40 y de 40 o más, se observa que los valores en el segundo segmento aumentan levemente y en el primero bajan. Los resultados respecto a los hombres indican que los factores de compromiso con la</p>
--	---	--	---	--	---	--

						organización, afectivo, normativo y de costo /alternativa, presentan un nivel alto (entre 65 y 74).
--	--	--	--	--	--	--

<p>Domínguez Aguirre L, Ramírez Campos A y García Méndez A (2013) EL clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. Revista Nacional de administración, 4 (1) : 59-70</p>	<p>Buchanan (1974) * Betanzos Díaz y Paz Rodríguez (2007) * Meyer y Allen (1997) * Mowday, Porter, y Steers (1982)</p>	<p>Se aplicaron 384 cuestionarios a personal administrativo de las instituciones de educación superior en Puerto Vallarta, que fue seleccionado de forma aleatoria.</p>	<p>Para medir el clima organizacional y el compromiso, se utilizó un cuestionario que se conformó mediante siete dimensiones que contienen 20 variables del clima organizacional y 15 del compromiso, además de ocho variables de tipo demográfico.</p>	<p>Las personas encuestadas en las instituciones estudiadas reportan una estructura organizacional favorable, esquemas de comunicación y herramientas motivacionales también adecuados y estilos de dirección altamente favorables. Sin embargo, no se observan los mismos niveles de compromiso; el compromiso calculado y el normativo se reportan como medios y el compromiso afectivo como medio alto.</p>
--	--	---	---	--

<p>Peralta Gómez C, Santofimio A y Segura V (2007) El compromiso laboral: discurso en la organización. Universidad de La Sabana, Bogotá Colombia, pp 1 - 29.</p>	<p>Potter & Wetherell, 1987 * Harter, Schmidt y Hayes (2002) * Cáceres, 2000 *Cáceres, 2000</p>		<p>Se seleccionó a seis personas pertenecientes a una empresa de telecomunicaciones: Dos de nivel jerárquico directivo en la organización, dos de nivel estratégico y dos de nivel táctico. Tres de ellas con menos de dieciocho meses de antigüedad en la empresa y tres con más de tres años. Todas con contrato laboral a término indefinido.</p>	<p>Como instrumento útil para indagar un problema y comprenderlo tal como es conceptualizado por los sujetos, se utilizó la entrevista cualitativa en profundidad, basada en categorías de análisis definidas como soporte al guion de la entrevista.</p>	<p>Para el análisis de la información se utilizó el Análisis del Discurso, que se enfoca en el estudio de intercambios lingüísticos y permite rescatar la construcción de realidades y conocimientos en los diferentes ámbitos sociales, como acciones discursivas</p>	
<p>Ruiz de alba J (2013) El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. Revista de Estudios Empresariales. N° 1, pp 67 -87</p>	<p>Meyer y Allen, 1997 * González y Guillén (2008) * Becker, 1960</p>		<p>La muestra seleccionada fueron 750 hoteles de España a los que se tuvo acceso, elegidos mediante un muestreo estratificado proporcional a la categoría de los establecimientos. La unidad muestral estuvo compuesta por informantes clave de cada hotel. La muestra final estaba compuesta por 201 hoteles, pertenecientes a diferentes categorías (tres, cuatro y cinco</p>	<p>Se utilizó un cuestionario compuesto por 28 preguntas de las cuales 22 se refieren a la medida de OMI y las otras 6 corresponden a los otros dos factores analizados: 3 para satisfacción laboral y 3 para compromiso.</p>	<p>El análisis estadístico se realizó con el Programa SPSS 14.0 para análisis descriptivo.</p>	<p>La correlación de la Comunicación Interna con el compromiso fue significativa (0,63) y es el factor que tiene mayor correlación. La importancia que la comunicación tiene sobre el compromiso arroja muchas luces a la hora de buscar mayores grados de</p>

			estrellas), lo que supuso en total una tasa de respuesta del 26,8 por 100. Bajo el supuesto de un muestreo aleatorio simple, esto implicó un error muestral del 7,02 por 100.			compromiso en los empleados.
--	--	--	---	--	--	------------------------------

<p>Álvarez Llorente G (2008) Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?. Cuadernos de Estudios Empresariales, vol. 18, 73-88, ISSN: 1131-6985</p>	<p>Steers, 1977; Mowday, Porter y Dubin, 1974 * Meyer y Allen, 1991 * Eby, Freeman, Rush y Lance (1999),</p>		<p>En cuanto al diseño muestral, se realizó teniendo en cuenta tres variables: comunidad autónoma, tramo de tamaño del municipio y número de habitantes en cada sección censal. Las dos primeras variables se utilizaron como variables de estratificación, mientras que la última intervino en la fase de selección de la muestra. El tipo de muestreo utilizado fue muestreo trietápico.</p>	<p>Los datos utilizados en este estudio proceden de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), encuesta que viene realizando el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde hace unos años. compromiso organizacional ha sido medido con una escala construida a partir de 4 ítems en los que cada individuo tenía que indicar en base a una graduación de 1 a 5</p>		<p>Entre estas variables se encuentra la satisfacción con el trabajo en general y con el salario en particular, la percepción de posibilidades de promoción y, por último, la apreciación acerca de cómo son las relaciones dentro de la empresa.</p>
---	--	--	--	---	--	---



UNIVERSIDAD DEL VALLE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este documento está dirigido al Docente (ESCRIBEN EL NOMBRE DEL DOCENTE), que se encuentra bajo la modalidad Hora en la Universidad del Valle sede Palmira y a quién se le pide que participe en un proceso de varias entrevistas sobre temas de su labor dentro de la institución.

Yo Ingrid Julieth Ramírez Villegas, soy estudiante de Continuación de trabajo de grado del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle, sede Palmira, y estoy llevando a cabo un proceso de registro por medio de grabación de audio de diversas entrevistas sobre las construcciones que hace el docente en temas específicos en su quehacer. El objetivo es poder identificar el compromiso organizacional en docentes hora cátedra de la Universidad del Valle sede Palmira.

Es pertinente puntualizarle que este trabajo se desarrollará entre el mes Febrero de 2018 hasta el mes de Junio de 2018 y se desarrollará de la siguiente manera (una sesión por cada semana). En estos espacios el docente de la Universidad del Valle sede Palmira participará en grabación de las entrevistas que será llevada a cabo por la estudiante de psicología.

Los resultados no tienen un fin evaluativo del desempeño del docente, ni se busca reconocer en el elementos clínicos evaluativos, tampoco los registros busca interferir en los procesos que lleva a cabo el docente o influir en su pensamiento.

Su decisión de participar en este proceso es completamente voluntaria. Si usted elige no consentir, todos los servicios que usted reciba de la Universidad del Valle sede Palmira continuarán y nada cambiará. De igual manera, el participar en este proceso no representará ningún beneficio económico, académico o de tratamiento profesional. Usted puede cambiar su decisión más tarde y dejar de participar, aun cuando haya aceptado previamente.

Si tiene alguna duda o desea una reunión personal conmigo por favor no dude en solicitarla, sea antes, durante o finalizado el proceso, mis datos son:

Ingrid Julieth Ramírez Villegas

Movil: 3156012232

Correo: ingrid.ramirez@correounivalle.edu.co

A continuación usted podrá decidir si está de acuerdo o no en su participación en este proceso, recuerde que no habrá ningún tipo de consecuencia o compensación al respecto.

He sido invitado para participar en un proceso de registro auditivo. Entiendo que ello significa grabar las entrevistas, con todo lo que acontece en las mismas. He sido informado de los alcances del proceso y sus limitaciones. Soy consciente de que puede que no haya beneficio personal para mí y que no seré compensado. Se me ha proporcionado el nombre de la estudiante que puede ser contactada fácilmente usando el número que se me dio.

He leído la información proporcionada. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

Consiento voluntariamente mi participación en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento sin que afecte de ninguna forma mi atención.

Nombre del participante:

Fecha:

ANEXO 3

Entrevista piloto

Entonces iniciemos... ¿Cómo llegó a trabajar como docente?

Yo empecé a trabajar como docente en la Universidad del valle a partir de mi experiencia que empecé a tener en el centro de servicios psicológicos de la ciudad de... de la Universidad del valle del instituto de psicología en Cali entonces yo hacía ejercicios allí de tipo profesionales en términos de selección de personal, en términos de capacitación, aplicación de pruebas psicotécnicas, una serie de ejercicios y como instituto como perdón el centro de servicios pertenece al instituto y otra de sus áreas es la docencia entonces me empezaron a proponer si podía dar ciertas asignaturas Como psicología industrial para aa que se llamaba en ese entonces psicología industrial para estudiantes de ingeniería industrial después tuve un acercamiento con la psicometría y así fue mis primeros acercamientos en la docencia.

¿Qué expectativas tenía usted en ese momento?

Mi expectativa era poder saber enseñar ya esa era más mi expectativa poder transmitir o poder enseñar adecuadamente lo que lo que pretendía enseñar que era Pues el conocimiento básico de la asignatura y un poco eso era como la expectativa Cómo poder llegar lograr que los estudiantes entendieran lo que yo quisiera que se entendiera y en ese sentido siempre fue mi preocupación en ese aspecto y en consonancia con eso Pues un poco era que yo escuchaba decir qué no era mi cómo no era mi experiencia en docencia formal que era mucho los estudiantes entonces que el reto es distinto cuando son tantos estudiantes para que usted pueda asegurarse que todos entienden, Bueno una serie inquietudes que surgieron en ese momento pero ése era como Mi gran expectativa en términos Cómo organizar mis clases para poder brindar un adecuado conocimiento.

¿Y cómo fue ese proceso que hizo para poder lograr eso?

Ah bueno afortunadamente puedo decirlo yo las 2 asignaturas con que inicié las hice en compañía de otra profesora entonces nos complementamos yo creo que la profesora ágata León es con la que yo inicié Ella si tenía cierta experticia más en docencia Entonces ella me colaboraba mucho y como que conversábamos Cómo hacer de planear la clase de Cómo hacerlo qué hacía yo que hacía ella entonces allí tuve como un beneficio de que no no me soltaron como solo tuve siempre un acompañamiento en ese aspecto.

¿Cómo fue su inicio en Univalle?

En Univalle fue por eso por el centro de servicios psicológicos yo trabajaba allí era practicante hacia esos ejercicios profesionales que le contaba y en alguna oportunidad se necesitó profesores para ciertas asignaturas entre ellas esta psicología industrial que recuerde 1 en organizacional después de evaluación psicológica después psicometría y ahí fueron mis inicios en ese aspecto.

¿Qué anécdotas le ha marcado su labor como docente?

Anécdotas que me hayan marcado la labor como docente... Pues yo diría que todas encaminados a las... a ver yo pensaría que las...son... a ver cómo comentarlas unas que tienen que ver con todas, tienen que ver con la clase pero unas tienen que ver cómo con las preguntas que hacen los estudiantes a partir de inquietudes que tienen que yo pensaba ya estaban resueltas entonces las anécdotas son en ese sentido, 8 días después eee me preguntan cosas que yo asumía estaban resueltas entonces la anécdota que más me gusta son esas porque entonces eso me permite a mi poder organizar la forma, la manera en la cual podría a la siguiente clase transmitir mejor los conocimientos o Hacerme entender mejor sobre ese particular o ese sentido porque cuando me hacen esas preguntas yo digo me expresé mal yo creo que me expresé mal me confundí mal esas son las anécdotas que digo como en términos de la forma pedagógica cómo se enseña y anécdotas son como de lo que el estudiante espera como el estudiante no sé si llamarlo indisciplinado que no está interesado en la clase y en ese sentido pues son anécdotas y las cuales hay que hacer llamados de atención eee hay que hacer cómo traer los estudiantes a la clase y son anécdotas en términos a veces de las contestaciones que hacen los estudiantes en su momento era como más de tipo como a mi modo de catalogar muy groseras ¿no? Entonces me preocupaba la razón por la cual no estaban interesados en la clase porqué razón no estaban comprometidos entonces ese tipo de situaciones me han hecho Cómo mejorar en términos de la docencia en ese aspecto.

¿Que vio en sus capacidades académicas para llevarlo a pensar en ejercer la docencia?

Yo fui Scout como unos 20 años entonces tuve esas capacidades de liderazgo, de organizar reuniones, de Cómo planear las actividades, de cómo dirigirme al público, tenía una serie de cualidades que A mi parecer me sirvieron; que de pronto inclusive mis compañeros en alguna oportunidad decían que daba temor hablar ante el público cuando exponíamos en

la universidad ellos sentía el temor al público yo eso ya lo tenía desde mi punto de vista como superado porque yo ya venía yo hablaba con las personas, los padres de familia, con los scouts, con Los novatos entonces como que ya había superado ese miedo que a veces se puede tener en ese aspecto sabía planificar temáticas Pues yo sabía que en 2 horas Tenía que hacer y entonces planificaba y vuelvo reitero aunque no tiene que ver mucho con la pregunta me apoye mucho en la profesora ágata León qué pues fue con ella con que inicie los ejercicios investigativos.

¿Bueno haciendo una reflexión de su trabajo como docenteCuál es diferencia que hay desde su comienzo y su labor en la actualidad?

De mi docencia bueno que ya ahorita hay que, en mis docencias iniciales las tecnología no estaba muy arraigada era más lo verbal era mas la visual la interacción visual o expositiva ahora se hace muy Expositiva también, pero con la ayuda de los medios de interacción los medios de los email, los correos donde se puede informar, las ayudas didácticas tecnológicas que colaboran mucho porque uno antes lo hacía muy de tablero tratando de representarlo ahorita ya hay gráfica y se puede presentar por medios tecnológicos si me pueden ayudarme a colaborar más en el aprendizaje Entonces yo diría que la tecnología es un fundamento importante de ese antes y es de ahora

Bueno profesor ¿que conocía usted de la Universidad del Valle Cuándo inició?

Tuve la fortuna de que soy egresado de la Universidad del valle, tuve la fortuna que yo fui representante estudiantil y conocía los procesos académicos escuchaba Qué qué buena pregunta me haces recordar eso entonces yo escuchaba allí con las quejas de estudiantes con relación a los profesores con relación a la docencia Entonces yo escuchaba eso en su momento decía Ah bueno interesante ser profesor pero nunca lo había asumido y escuchaba y decía a bueno interesante tener cuidado en eso, ser más explícito, ser más comunicativo, decir las cosas que a veces uno, lo decíamos de pronto en el comité se decía no entonces aquí al profesor le faltó ser más explícito decir con mayor Claridad lo que se necesitaba entonces todas esas cosas eran como qué se llama aprendizaje organizacional y como Yo estudié en la Universidad del valle hice esa actividad y hice mi práctica en la Universidad del valle tenía mucho conocimiento del contexto interactuaba mucho con los profesores es lo que a veces inclusive yo le digo a ciertos compañeros míos de la universidad que el haber interactuado con muchos profesores me permitió saber que hacer y qué no hacer

porque hay que reconocer que de pronto hay profesores que actuaba de una forma que A mi criterio no era el más adecuado Entonces eso me servía esa interacción me servía como para yo decir cuando yo lo haga Cuando, yo sea docente no voy a actuar de esa forma porque no me parece que es lo más adecuado, no es la mejor manera de hacerlo entonces estar en ese ambiente yo creo que fue una posibilidad muy amplia de poderme formar para ese sentido.

¿Actualmente usted considera que todavía se dan esos espacios de interacción con otros compañeros?

¿Docentes?

Aja

No No sabría si en la Universidad del valle se haga No sabría porque yo me recuerdo que en algún momento cuando inicie labores en algún semestre eee llamaron a una reunión Cómo inició de semestre dónde exponíamos las actividades entonces en Cali no sé si se haga, en Palmira si se hace a lo cual yo no puedo asistir en este semestre Pero sé que en Palmira sí se hace y con la profesora Marta Cómo trata de que pues todos dialoguemos de tratar de que lo que se haga en esa asignatura tenga sentido para las otras asignaturas Eso sí se promueve pues en la Universidad del valle de Palmira en la de Cali se promovió en algún momento y a partir de esa reunión Pues yo trato de hacerlo así pero no que se reúnan formalmente los profesores no no recuerdo que se haya vuelto a hacer.

¿Cuáles son los valores que más admira de la universidad y porque?

¿De la del valle?

Si

Los valores de la Universidad del Valle yo diría que la equidad es un valor que diversas estudiantes diversas culturas, de diversidades económicas y pues en psicología no podríamos decir que diversidad de género porque usualmente las mujeres son las que mayor hay, ¿Pero por qué la equidad? porque uno trata de ser respetuoso con todos los pensamientos, todas las diversidades de posturas que tienen los estudiantes a partir de eso es justamente dónde vienen de distintas culturas, de distintas condiciones económicas esa es una que a mi parecer, otra es el respeto, el respeto como a la libertad de lo que se llama de cátedra esa posibilidad de que usted siendo respetuoso Obviamente con los principios éticos Y con los contenidos que usted tiene que dar, saber que se puede expresar adecuadamente Sin temor a ser en cierta forma o en cierta manera tildado de alguna condición sobre ese

aspecto diría que esos valores son muy importante respeto, equidad, diversidad qué son los valores que pensaría yo más importantes y por parte de los estudiantes el compromiso porque toca reconocer que las condiciones a veces económicas de algunos de ellos no son las propicias muy seguramente para tener ciertos lujos y cierta disposiciones en términos de asequibilidad aa aaa ciertas ayudas tecnológicas pero hacen el esfuerzo y el compromiso por cumplir con todos los deberes académicos.

¿Desde su trabajo como considera usted que se aporta a que se de la mision y vision de la Universidad?

¿Desde la docencia y la investigación?

Si

Básicamente desde mi trabajo pues más cómo la docencia porque yo en la universidad a punto más a la docencia y en ese sentido la misión y visión de la universidad pues a punta a qué se promueva la disciplina, lo científico, la innovación y yo trato pues que se cumpla con esos aspectos esos criterios que promueven tanto la misión y visión de la universidad como en ese mismo sentido la del instituto Entonces desde la docencia yo trato de que se tenga presente de que ellos visualicen lo investigativo que se puede trabajar desde la postura investigativa y siempre resaltando la científicidad de la ciencia psicológica ¿no? tratar de que se supere Pues ese estigma o ese paradigma en términos de qué la psicología es muy fácil o es solamente conversar o charlar que se supere como ese estima o paradigma qué Para algunos puede tener y que se sepa que es una ciencia que tiene una responsabilidades iguales que las demás unos conocimientos iguales que las demás Entonces desde mi caso es netamente desde la docencia diríamos que es básicamente Desde allí.

¿Actualmente que logros de la universidad son los más representativos para usted?

¿Logros de la universidad más representativos de la Universidad del valle?

De la sede

De la sede eeeee pienso a ver con relación a lo anterior que la que la dotación para enseñar es muy adecuada hay disposición para el préstamo de las condiciones con que cuenta la universidad desde los computadores hasta cuándo avise que hay una Saga para dar la clase es factible pensaría que está la disposición del personal de ayuda de la biblioteca todas las personas han sido muy colaboradoras pienso que hay una relación con el profesor de colaboración de ayuda de estar pendiente del docente qué se le puede en los beneficios

que puedan dar y se fue a trabajar con las limitaciones económicas que se tienen que tener de la universidad, Pero yo diría que en todo lo que yo he solicitado para la colaboración y ayuda de mi docencia en ningún momento me han dicho que no reconociendo obviamente las limitaciones económicas con las que contamos.

¿Qué es lo que considera usted que lo motiva a seguir trabajando con la universidad?

Pues eeeee la esencia que es enseñar esa es como el motivo enseñarle a psicólogos saber que en algún momento van a ser los colegas míos que en algún momento ya no vamos a tener la relación profesor - estudiante sino que psicólogo a psicólogo el poder colaborar y ayudar en la formación de los psicólogos desde mis criterios establecidas Y eso es lo que me motiva saber que se cuenta con estudiantes que están interesados en ser psicólogos y que por lo tanto la docencia es una forma de poder que ellos logren ese cometido y ese proyecto de vida que han intentado y están intentando cumplir.

¿En qué proyectos o cursos dictados en la universidad ha sentido satisfacción por su desempeño o reconocimientos que ha tenido?

Pues yo justamente en univalle me reconozco más por este curso de psicometría diseño de instrumentos de medición en psicología los que te conté anteriormente en psicología industrial evaluación Pues eso ya no los volví a tomar en cuenta entonces se dio logró cuando egresados estudiantes me contactan y me preguntan cosas de pruebas, qué cómo se califica, Cómo se interpreta Entonces ese es como un logro interesante que se tienen que hay estudiantes o egresados que incursionaron en ese camino y en algún momento me contestan o cuando charlamos sobre ese asunto.

¿Cuánto lleva usted como docente hora cátedra?

Yo empecé más o menos.... yo diría que unos 20 años pero en algún momento hubo unos podríamos decir que que unos tiempos que diría yo uno dos o tres oportunidades por Factores de labores en otras universidades Qué hubo como un detenimiento o un corte en términos de que no continúe en ese semestre o en un año pues debido a esos tiempo hasta tenía otras instituciones educativas.

¿Profesor usted permite a clases en otras instituciones?

En la cooperativa y el pontificia universidad javeriana y en univalle Cali

¿Qué significa para usted la universidad?

La de Palmira??? aaaa Pues un logro porque yo puedo decir que yo empecé a dar clases en lo que era la sede anterior el coliseo de ferias y ahorita estoy dando en la sede de la carbonera y pues para mí eso es un... o sea lo puedo palpar en términos de que vi Cómo inició la universidad en su estado eee en su estado físico de su sede dónde las condiciones eran distintas sin embargo la disposición siempre fue la mejor a esta sede la cual pues es muy satisfactorio poder estar Entonces eso me me da elementos de que es una universidad que está pensando en el beneficio académico y en el beneficio profesional y también En beneficio personal de una buena convivencia en términos de contar con los recursos para la enseñanza y el aprendizaje de la psicología

Listo profesor Muchas gracias

Bueno con gusto

Docente 1

¿Profesor hace cuánto tiempo trabaja usted como docente hora cátedra en la universidad sede Palmira?

5 años, 5 años y medio más o menos

5 años y medio ¿aparte de trabajar en la universidad como docente hora cátedra trabaja en otras instituciones?

Trabajo para otras entidades más no en docencia.

No en docencia, y en esas entidades bajo ¿qué modalidades de contratación trabaja?

¿En todas?... contratista

¿Cómo se siente trabajando en universidad?

Bien me gusta

¿Por qué?

Bueno porque me gusta la docencia y la docencia Universitaria, las universidades públicas para mí siempre han sido un nicho fundamental en ese sentido.

¿Considera que las condiciones laborales de la universidad permite a un propició desarrollo de su labor?

No

¿Por qué?

Porque son inestables precisamente esa es la condición de un trabajador hora cátedra ¿no? o sea tú sabes que estás en un semestre y al otro semestre no, no tienes garantizado absolutamente nada, ahora si me preguntas por las condiciones digamos físicas y técnicas pues digamos que nosotros evidentemente si contamos con los elementos para desempeñar la clase.

¿Cómo llegó a trabajar como docente en la universidad?

Eeeee bueno no pues hice un proceso evidentemente, bueno primero llegue como conferencista en la universidad y a partir de allí me invitaron a hacer un proceso y después de eso quede como docente y además quería ser docente y bueno.

¿Por qué quería ser docente?

Bueno porque me gusta ese tema del conocimiento y de las mentes inquietas y me gusta el tema, el tema de de de ello, bueno no sé qué más te puedo decir allí creo.

¿Que conocía usted de la Universidad cuando inició?

Que conocí de la Universidad cuando inicié... Bueno lo que pasa es que yo ya había tenido un contacto previo con la Universidad del Valle, hace muchos años y además mi profesión la hice en Universidad pública, yo soy egresado de la Universidad Nacional, entonces digamos que personalmente tengo una afinidad muy fuerte con las Universidades públicas, conocía que evidentemente es una muy buena institución académica, en la que sus programas son reconocidos, que los chicos son bastante partícipes y eso entonces era una de las cosas que lo motivaba.

¿Qué considera usted que lo motiva a seguir trabajando con la universidad?

mmmmm Que me gusta la docencia.

¿Solo por ese motivo o hay algo más?

Bueno digamos que el ambiente laboral finalmente es bueno y los compañeros de trabajo son agradables.

¿Qué momentos significativos recuerda de su trayectoria como docente en la Universidad?

Los primeros trabajos de grado que dirigí

¿Por qué?

Porque eran muy chicharrones, bueno, generalmente me persigue temas bastante particulares, entonces eran temas que no mucha gente digamos que quería meterle la mano, Además porque es curioso no son muchos los docentes que les gusta el tema de la dirección de trabajos de grado eeeee y este tema en particular trabajaba con un elemento tecnológico que me llamaba la atención porque queríamos validarlo de forma muy fuerte, bueno esa fue una experiencia muy interesante y qué otra cosa recuerdo si en particular... mi primera clase...

¿Su primera clase? ¿Que recuerda?

Que los estudiantes enojaron, bueno a parte de mi trabajo que realizó acá también trabajo en arte ¿no? entonces generalmente la gente me reconoce más por ese trabajo que por esta otra área que es un poco más ortodoxa, los muchachos se enojaron algunos “*como era posible, que de la calidad de la educación en la Universidad, que qué estaban creyendo, que él era un artista, que cómo iban hacer*”, entonces salieron enojados un poco y a los 10 minutos después de haber visto la hoja de vida eeee pidiendo disculpas por el hecho, eso fue muy particular, el prejuicio siempre digo entra más en algunas disciplinas del arte ¿no? La gente se imagina un administrador un poco más tradicional que cómo me veo.

¿Si le ofrecieran un contrato fijo con la Universidad usted lo aceptaría? ¿Por qué?

Sí claro, bueno porque pues no en vano llevo 2 años que llevo acá ¿no? o sea que quiero decir que me gusta lo que hago acá y me gusta la labor que hago porque no si finalmente si eso se traduce en estabilidad pues bien, además las ventajas que tiene ¿no? como un doctorado, posibilidades de las becas, las publicaciones...

¿Considera que hace un aporte significativo con su labor en la Universidad?

Eso espero, eso quiero creer...

¿Por qué lo quiere creer?

Ahhh porque eso es lo que puede pensar uno, pero digamos que a la perspectiva de los estudiantes puede ser otra.

¿Entonces qué considera usted qué pueden pensar ellos de su labor?

Yo considero que tiene una buena perspectiva, creo que el reflejo de ello es... los trabajos de grados ¿no?, generalmente dirijo una buena cantidad de trabajos, este semestre por ejemplo tengo 9, entonces generalmente los chicos persiguen los a los directores de trabajo de grado porque consideran que algo tienen que ofrecer ¿no? o sea que algo saben en cierto nivel, sobre ciertas áreas, entonces si se espera, o sea me refiero a que si se espera inquietarse, se esperar despertar, se esperar enamorar, se espera motivar, pero a veces no necesariamente esa esperanza no corresponde a la realidad ¿no? para eso necesitamos una doble vía, muchachos que estén bien articulados, que sepan lo que quieren hacer, porque están acá y es que en la realidad no siempre es así.

Usted comentaba que está dirigiendo trabajo de grados, ¿Eso hace parte de su contrato o lo manejan aparte?

Eeeee generalmente se hace un anexo, a ver... aquí lo manejan más o menos así por cada 4 trabajos de grados es equivalente a un curso dictado por mes.

¿Esos cupos para dirigir trabajos de grados es todos los semestres?

Por ejemplo al terminar este semestre la otra semana espero entregar 3, quiere decir que quedó con 6 o sea que tengo nuevos cupos para el próximo semestre.

¿Pero para usted dirigir esos trabajos de grados la solicitud la hace los estudiantes o la Universidad?

Generalmente los estudiantes primero lo buscan a uno, a ver si a uno le interesa dirigirlos, tiene el tiempo o si el tema digamos es a fin, entonces yo digo, ¿cuál es el tema? entonces allí yo les digo no, se lo dirijo pero... porque a veces nos toca estudiar mucho a los...

Afortunadamente usted está en la disposición de estudiar sobre el tema si no tiene un buen conocimiento de este.

No, si es que me ha tocado unos temas que no tiene directamente que ver directamente con lo que hago y si no lo dirijo es a veces es por eso

¿Por ejemplo?

Por ejemplo los factores.. El plan de de de bienestar laboral a partir de los factores higiénicos, eso generalmente lo hace los psicólogos, bueno inclusive por lo generalmente es manejado por los psicólogos no un administrador.

¿Entonces porque usted los acepta?

Porque me gusta el reto, pues o sea mientras no sea nada que no se pueda aprender leyendo o uno de diseño de perfiles por competencias, de hecho he hecho unos dos o tres trabajos de esa línea y uno de los factores higiénicos a una empresa creo que era para villa aseo.

¿Me imagino que también dirige practicas cierto?

Mira que es muy poco usual que me busquen para prácticas ¿sabes?, generalmente siempre termino en los trabajos de investigación, o sea no es por predilección o por...no... sino que son los que me llegan yo los miro y ya a bueno hagámosle.

¿Para usted que representa la Universidad?

Pues es una pregunta muy interesante... porque es que la misma Universidad no es la misma que hay en Cali... y no lo digo solo por el nombre, o sea el mismo trato que tiene la Universidad a nivel central para con su sistema de regionalización no queda más que describirlo casi como si fuera sus hijos bastardos e irreconocibles que no quiere reconocer y que sus hijos casi que tiene que demandarlo para que acepten la paternidad.

Entiendo, ¿pero partiendo de ese contexto que representa para usted que representa la Universidad del Valle sede Palmira?

No vale lo que pasa es que para mí la Universidad del Valle es una Universidad, una Universidad pública, un centro de formación, de conocimiento, que tiene digamos una línea particular, entonces eso digamos para mi es importante, pero referente a lo institucional digamos que hay que trabajar muchísimo, la visión de la central ha sido muy déspota frente

a su sistema de regionalización, ha sido ofensiva al punto que por ejemplo aquí no hay autonomía para desarrollar procesos de investigación, las sedes no pueden tener semilleros de investigación.

Pero aun así aquí los han creado

Sí pero la unidad central los desconoce por completo y no lo aprueba.

¿Cómo lo hacen?

Por nuestra propia cuenta, de ese nivel digamos es el nivel despectivo, la lógica sería que si es una organización que tiene el mismo nombre y función o sea aquí no, no hay institutos, aquí no hay autonomía, por ejemplo aquí no hay autonomía para que las sedes puedan proponer sus propios programas y articularlos digamos acorde, aunque ha habido avances por ejemplo ya va más de un año nosotros hemos sido contratados directamente por la Universidad y digamos quedan pocas fundaciones digamos funcionando, creo que en la sede Yumbo mmmm no sé cuáles otras... digamos que eso es un modelos que va desapareciendo, además porque las exigencias de este momento son diferentes a las del momento que las crearon o para lo que se crearon en ese momento seguramente funcionaron bien, sirvieron para el propósito, pero pues si lo miramos siempre fue una forma de tercerizar digamos una parte del proceso de la Universidad, mmm se creó una Outsourcing si lo podemos llamar de otra forma oooo es más podemos ser más despectivos una franquicia.

Desde regionalización la Universidad, la principal nunca ha dejado de ver a las sedes como eso y desde allí digamos no implica una noción de Universidad... “La Universidad”

Es que la universidad digamos es más allá de las paredes, más allá de la estructura física, o sea digamos por ejemplo cuando me preguntan porque acá pues porque hacemos Universidad de alguna u otra forma, pero cuando ya hablamos de Universidad del valle si tendríamos que ver desde el orden porque yo puedo darte una respuesta políticamente correcta ¿cierto? Y en cierto modo claro es que la universidad la mejor para los mejores y eso además en mi hoja de vida pues es fantástico, que tampoco sería mentira evidentemente la gente hacia fuera no maneja las cosas como aquí adentro se maneja, para afuera es la Universidad del valle es la Universidad del valle, pero para dentro no es así.

Profesor gracias

De nada, con gusto.

Docente 2

Cómo le iba comentando este es un trabajo de grado sobre compromiso en los docentes hora catedra de la Universidad del valle sede Palmira bueno iniciemos ¿Hace cuánto usted trabaja como docente hora cátedra en la Universidad del Valle sede Palmira?

15 años

¿Cómo se siente trabajando en la universidad?

Con mi trabajo... yo me siento muy bien, yo soy feliz aquí en la universidad, a mí me agrada mucho lo que hago yo soy docente de corazón como digo yo y a mí Me encanta lo que hago aquí en la universidad mmmmm Yo llevo 15 años aquí en la universidad y simplemente me he dedicado a ser docente porque eso es lo que a mí me gusta hacer, el contacto que yo tengo con los estudiantes, el trabajo que hago con ellos, porque la formación no solamente es académica sino formando personas.

¿Qué cursos dicta y para qué carreras?

Dictó fundamentos de bioquímica 1 y 2 para la licenciatura en educación física y deportes, y biología para la tecnología de alimentos, tecnología agroambiental y laboratorio de biología para tecnología de alimentos y microbiología de alimentos para tecnología en alimentos, pero no hay laboratorio de biología sino de microbiología, Es que yo también hago de microbiología.

Profesora ¿Aparte de trabajar aquí en la Universidad trabaja en otras instituciones?

Si yo soy docente oficial, llevo 20 años en la educación eee he estado en todos los estamentos, en preescolar, en primaria, en básica, media, actualmente en el colegio yo dicto química en la media técnica y aquí en los cursos que ya le dije

En los colegios donde trabaja su modalidad contratación ha sido la misma que en la Universidad

No en los colegios ya soy docente oficial es decir soy docente nombrada y contratada por el estado entonces digamos que mi estabilidad económica y estabilidad laboral está por el otro lado por el colegio, pero yo hago de esto porque a mí me encanta.

¿Considera que las condiciones en la Universidad le permiten un propicio desarrollo de su labor?

¿En qué sentido? ¿Pero que en las condiciones económicas, laborales?

En todas las condiciones.

Bueno si la Universidad nos proporciona todos los estamentos, tenemos acceso a la biblioteca, eeee a las redes virtuales, mejor dicho las puertas en la Universidad para nosotros están abierta en todos los procesos, es diferente en el proceso contractual... pues como yo no soy contratada de la Universidad no tengo las... pues las ah cómo se dice.. Las condiciones como docente nombrada, pero de resto yo no le veo la diferencia, siempre nos proporcionan todo.

¿Cómo llegó a trabajar como docente en la Universidad?

Yo llegué porque hace años atrás yo trabajaba en un colegio privado y empecé a buscar, quise crecer, apenas termine la especialización en microbiología decidí que no me quería quedar sólo como profesora de colegio sino que quería crecer, llegar un poquito más, entonces empecé a tocar puertas presenté el examen en la Universidad Nacional aquí en Palmira, mandé hoja de vida la Universidad del Cauca, mandé la hoja de vida a la Universidad del Valle y la única que aceptó mi hoja de vida fue la Universidad del Valle me abrieron las puertas en agosto del 2003 y entonces a partir de ahí ya la que empezó a construir camino fui yo

¿Que conocía usted la Universidad cuando inició?

Todo porque yo soy egresada de Univalle, yo estude en Univalle el pregrado, entonces estude en Meléndez entonces conocía todo, desconocía mucho el trabajo en la sede, ese si lo desconocía, lo desconocía porque no era egresada, no trabajaba mucho, no tenía mucho de la sede como tal, pero de la Universidad del Valle si la reconocían como institución

¿Qué considera usted que la motiva a seguir trabajando con la Universidad, en sí con la sede?

¿Con la sede? Lo que pasa es que los estudiantes que llegan a la sede son estudiantes que vienen mucho de otras regiones, es decir otras regiones no son directamente Palmira se trasladan por ejemplo de Pradera, de Cerrito, de Corinto, es que.. Corinto, Pradera, Candelaria es que es, entonces son muchachos que... que buscan una formación diferente, porque de pronto no tienen oportunidades en las grandes ciudades, esa formación que ellos están buscando en la Universidad eso es lo que me hace a mi apoyarlos a ellos porque ellos están buscando tener una mejor oportunidades en su vida cambiar, tener un proyecto de vida fijo, que cuando uno a veces, uno a veces las poblaciones son tan pequeñas y tan cercanas a

Cali, Cali como que ahoga esas poblaciones porque no hay fuentes de empleo, no hay muchas cosas que no se tienen, entonces es cuando esos niños deciden salir o esos estudiantes deciden salir de sus poblaciones es porque están disponibles... tienen una visión diferente de su futuro, eso es lo que a mí más me motiva, ayudarlos en ese escalón porque yo estoy en el primer semestre, ese es mi empujoncito para que ellos continúen

Profe ¿Que momentos significativos recuerda de su trayectoria como docente en la Universidad?

Jummm muchos... eeee el trabajo con los estudiantes es muy agradable sobre todo cuando un estudiante le agradece a uno después de que uno se los encuentra, se gradúan y le cuenta sus anécdotas sobre lo que uno ha hecho por ellos, eeee eso es algo que a uno lo marca, por ejemplo hace poco me pasó que la niña no se graduó porque x o y motivo ella se retiró de la universidad por condiciones difíciles, pero hasta último momento yo trabajé con ella para que ella no se fuera de la Universidad, esa niña no se graduó, pero yo estaba en un sitio, en un restaurante, en un lugar donde había varios restaurantes, cuando llegó esa niña llega a agradecerme a mí en lo que yo había hecho, ella se fue de la Universidad por condiciones muy difíciles que tenía hasta el último momento yo trabajé con ella para que ella no se fuera, pero yo no visualice que ese impacto que yo había generado hacia ella porque después de muchos años de no verla, ella para a decirme a mí todo el apoyo que yo le había dado durante ese proceso y lo mismo sucede con los estudiantes que se gradúan eee para mí lo más importante es cuando ellos me agradecen a mí el trabajo que yo he hecho con ellos, los reconocimientos son muy buenos, por ejemplo la Universidad me dio una placa de reconocimiento por los 10 años, esas cosas lo marca la uno, porque que es muy importante, pero cuando uno los ve graduados... que otro momento significativo mmm... en los momentos de clase hay diferentes momentos de clase, con diferentes estudiantes, donde ellos... uno puede compartir con ellos depende de la situación, me acuerdo mucho yo trabajo con los de las licenciaturas y ellos tiende mucho a aaa a a ponerse sobrenombres y apodos, estábamos en la otra sede, nunca se me va a olvidar ese estudiante porque ellos lo molestaban mucho y le colocaron un apodo le decían bambi y yo no sabía quién era bambi cuando vi el estudiante alto, blanco, cachetes colorados y cuando ellos y por más que yo quise no aguante la risa y esos muchachos eran 60 y todos nos reíamos, yo tuve que ofrecerle disculpas al compa.. al estudiante porque no lo debí hacer, pero era algo como de de la dinámica de clase son

momentos que en cada cada grupo tiene algo significativo; otro momento significativo que no fue muy agradable fue la única vez en el laboratorio que digamos que tuve un percance estando allí unos estudiantes amarraron la bata de laboratorio a un cable de una lámpara y casi generan un accidente porque corrieron todo el material de vidrio, ese material de vidrio no se cayó, no se vino al suelo porque yo lo había previsto no ponerlos al borde de la mesa si no en el centro, si eso hubiese estado al borde todo ese material de vidrio se cae y los estudiantes hubieran salido cortados, eso no fue nada agradable porque el proceso fue difícil, unos estudiantes se enojaron, los estudiantes patearon, todo porque se les hizo proceso disciplinario, que otros momentos digamos que han sido significativos cuando le hacen a uno fraude los estudiantes, hace poco me paso con un celular y el whatsapp y entonces uno se sorprende, se supone que unos que estaban en la biblioteca ayudando eran unos estudiantes muy buenos y entonces uno dice dónde está la ética y la moral de esos estudiantes que son capaces de estar en la biblioteca transmitiendo la información a los que están acá en el salón entonces eso también es un momento que no se da cuenta que no ha hecho bien el trabajo porque hay que formar al ser y a la persona.

¿Si a usted le ofrecieran un contrato fijo en la universidad usted lo aceptaría? ¿Por qué?

Si, pues por la estabilidad laboral. yo ya lo tengo en el otro lado y yo sé que significa eso entonces por eso digo yo soy feliz acá, porque yo no tengo problema, por ejemplo yo no soy sindicalizada, ni ninguno de esos procesos, yo ya tengo una estabilidad laboral, yo ya sé que tengo, que estoy caminando hacia una pensión, entonces si a mí me lo proponen yo haría un cambio seguir trabajando para mi pensión, pero con otro contrato totalmente diferente, yo sé que las condiciones son diferentes, el sueldo va a ser mucho mejor, pero claro que lo haría

¿Considera que hace un aporte significativo con su trabajo en la universidad? ¿Por qué?

Sí porque yo creo que ya lo había dicho estamos trabajando para el ser, más que para enseñar biología, enseñar es el ser humano es el que se está trabajando entonces todo cuando uno trabaja en educación, la educación es integral, uno trabaja la parte académica y trabaja al ser y entonces yo no puedo desconocer jamás como siente el ser y para mí es más importante el ser que lo académico, porque es que yo me gano con que sepa ciencias, química, biología si no tiene conciencia que con su labor puede hacerle daño a otra persona o puede hacer daño

en cualquier ente que se encuentre el trabajando por eso para mí es muy importante el trabajo del ser y yo creo que se logra yo creo que el muchacho que está aquí, el que no está conectado a lo que quiere la Universidad él solito se va y por eso tenemos tan excelentes graduandos porque tanto el pensamiento que yo tengo y el de mis compañeros es el mismo, todos tenemos, muy pocos son por el dinero que estamos aquí

¿Qué representa para usted la Universidad del Valle sede Palmira?

¿Qué representa? representa más que mi... cómo le explicara como mi otra fuente laboral o fuente de dinero significa digamos que es como algo una... mmm como lo puedo decir en palabras... como mi polo a tierra diría yo por ejemplo yo puedo tener miles de problemas, todo los problemas encima pero cuando yo llego a Univalle es como si todos los problemas se olvidaran porque yo me siento tan feliz aquí es como es como estar tranquila el trabajo con los estudiantes es muy bueno, la gente, los estudiantes respetan a los docentes, los empleados es como una, es como ese respeto que todo el mundo se tiene es valorar esos estudiantes y valorar las personas que se tiene la Universidad del Valle sede Palmira me parece, conozco otra sede que es Zarzal que he trabajado también en Zarzal pero yo digo que Palmira tiene algo muy importante es ese cariño de todas las personas que trabajamos acá, las personas que estudian ese respeto como se valoran las personas entonces es entonces todo ese carisma que hay aquí dentro de la Universidad que a mí me parece importante además de lo académico ¿no? porque la Universidad tiene un muy buen nivel a mí me parece que tiene un muy buen nivel académico la sede de Palmira tiene un buen nivel académico y estamos esperando a que hay una exigencia para que esos estudiantes tenga un proceso laboral muy bueno.

Docente 3

¿Hace cuánto trabaja usted en la universidad como docente hora cátedra?

Hace 3 años

¿Cómo se siente trabajando en la universidad? ¿Por qué?

Bien, por la calidad de los estudiantes como personas

¿Qué cursos dictan y a que carreras?

Calculo 1, calculo 2, matemáticas 1, matemáticas 2, matemática básica, matemática fundamental, introducción a la lógica formal, calculo 3, álgebra lineal, ¿para qué cursos? alimentos, agro foresteria, agroambiental, agro industrial, psicología eee administración yyy creo que no más.

¿Aparte de trabajar en la universidad trabaja en otras instituciones?

En este momento no

¿Considera que las condiciones de la universidad permite un propicio desarrollo de su labor?

Puessss depende, depende de qué condiciones en cuanto a lo físico si si lo cumple

¿Y las condiciones laborales?

Mmmmm le falta mucho a la Universidad

¿Cómo que le falta?

Por ejemplo considerar todo el tiempo que uno gasta por fuera de lo que gasta aquí, eso no lo tienen en cuenta que es bastante, desde calificar, preparar y fuera de eso que uno a veces le gasta tiempo a los estudiantes fuera de la hora porque le qué le pregunta algo o esas cosas no se tienen en cuenta, o sea se debería de tener en cuenta que debe haber unos espacios donde uno pueda atender a los estudiantes.

¿Cómo llegó a trabajar como docente en la universidad?

Eeeee llegue porque un profesor tenía que irse para una universidad nombrado y entonces me llamaron a mí

¿Que conocía de la universidad usted cuando inició?

En cuanto a las sede muy poco, sólo que existía la sede Palmira no más

¿Por qué busca seguir trabajando en la universidad?

Primero me gustan la calidad de los estudiantes la parte humana, no hablo de la parte académica habló de la parte humana me parece fundamental eeeee no vives presionado por algunos aspectos, trabajas libremente, haces academia libremente y eso me gusta

¿Qué momentos significativos recuerda en su trayectoria como docente en la universidad del Valle?

Eeeee el que algunos estudiantes te digan que explico muy bien, esos estudiantes me parece significativo eso.

¿A usted le gustaría que en algún momento le ofrecieran un contrato fijo aquí en la universidad? ¿Por qué?

Claro, eso te da más estabilidad te permite por ejemplo lo que te decía tener tiempo ya para las consultas con los estudiantes, calificar y ya eso te lo están valorando.

¿Considera que hace un aporte significativo con su labor en la Universidad?

Si si si porque la matemática es eeee algo que es demasiado complejo para los estudiantes y los que a veces me hablan con sinceridad me dicen que yo les explicó muy bien entonces me parece que es interesante porque normalmente el estudiante dice que no le entienden a los profesores de matemáticas con sus me parece muy significativo

¿Qué representa la Universidad del valle sede Palmira a usted?

Ufff lo es todo, mi Universidad amada, es todo, es mi casa...

¿Usted Estudió en la Universidad del valle

Sí claro

Muchas gracias profesor

Gracias a ti

Docente 4

¿Hace cuánto trabaja como docente hora cátedra en la Universidad del valle sede Palmira?

Hace....desde el 2005... desde el 2002

¿Cómo se siente trabajando en la Universidad?

Biennnnnnn pero este año no muy biennnnn pero este año no muy bien, he estado como decepcionada, de la calidad de estudiantes que hay, veo que los estudiantes no es igual eee los estudiantes ya no no se veo que n no hay mucha productividad de parte de ellos no hay mucho interés no hay mucha responsabilidad

¿Qué cursos dicta y a que carreras?

Ingles doy lectura de textos académicos en inglés para la carrera que me toque por lo general es electrónica a veces toca este año me dio tecnologías a veces me toca a agroambiental cualquiera de las tecnologías

¿A parte de trabajar en la Universidad trabaja en otras instituciones?

Si trabajo en un colegio

¿Y cómo es la modalidad de contratación que tiene con el colegio?

Es fija de tiempo completo

¿Usted considera que las condiciones de la Universidad es propicias para el buen desarrollo de su labor?

Si ujum pues aquí hay autonomía ¿si? Uno da los programas, yo puedo hablar con los coordinadores, hay autonomía para hacer el trabajo, para yo exigir no me ponen ningún problema todo está más en uno.

¿Cómo llegó a trabajar como docente de la Universidad del Valle sede Palmira?

Bueno estaban solicitando docentes y un amigo mío me contacto vine y me hicieron la entrevista, entregue mis documentos y empecé a trabajar

¿Que conocía usted de la Universidad cuando inició a trabajar?

¿Que conocía de la Universidad? nada solo que estaba allá en la en el coliseo, pues si de la universidad del valle porque yo me gradué en la Universidad del Valle y sé que siempre ha tenido buena una buena imagen.

¿Que la motiva para seguir trabajando en la Universidad?

Qué trabajar con la universidad que con el colegio es diferente me exige más por un lado yo misma aprendo más también y el hecho de formar a profesionales, dar un poquito más de lo que yo sé.

¿Qué momentos significativos recuerda en su trayectoria como docente?

¿Significativo? No pues he trabajado con muchos grupos que me han dado satisfacción, han sido grupos eee con calidez humana, con un interés, con un esfuerzo increíble, gente que viene desde lejos siempre están aquí yyy mucha calidad humana

¿Si a usted le ofrecieran un contrato fijo con la Universidad usted lo aceptaría? ¿Por qué?

Claro, pues si comparo la universidad con el colegio como te repito con la Universidad yo puedo conocer más y puedo dar más a los estudiantes ¿sí? es otro trabajo diferente

¿Considera que hace un aporte significativo con su trabajo?

Claro que si el inglés es muy importante tanto en la cátedra como en lo que yo les doy de mi experiencia y la formación lo que yo les exijo con valores, lo que tienen que ir hacer allá afuera como profesionales

¿Qué significa para usted la universidad del valle sede palmira?

Pues un pedacito de la universidad del valle de Cali, la Universidad del Valle es una Universidad para mí de las mejores, es un honor es mmm... no todo el mundo sale de la Universidad del Valle, es tener una buena imagen, las puertas abiertas, trabajar aquí es un pedacito de eso también allá pero lógicamente hay mucha diferencia, pero es contribuir uno un poquito a esa parte eee positiva que tiene la Universidad frente a las otras Universidades es aquí en Palmira

Estoy cansada...

¿Pero porque se siente cansada porque siente que los estudiantes le han perdido interés a la clase?

No es a la clase, como yo te digo es a la calidad de estudiante que está llegando, o sea llegan como... a ver la exigencia a desmejorado mucho.

¿Considera que está pasando aquí en la sede o a nivel general?

Bueno ahí si no puedo decir porque yo no sé cómo que pasa en las otras sedes, yo digo que es de alguna manera una es una rama o un pedacito de lo que sale del colegio ¿sí? pero entonces igual están ingresando, ya ya ya la Universidad como que no clasifica mucho no,

todo el que quiera va entrando, no se trata de eso, es desde aquí toca es comenzar a exigir, aaa no sé cómo decirte, ¿tu estuviste aquí cuando estaba aquí Robín Nelson?

Si

Robín Nelson exigía bastante desde esa cabeza todos tenían que funcionar y entonces no sé si la cambiadera de director eso a desmejorado no se o sencillamente esa es la generación de ahora

¿Pero aun así usted seguirá dando clases aquí o infiere el hecho de cómo se siente ahora en su continuidad con la Universidad?

Si, si si de pronto es en este semestre que he estado como que uy noo no no no quiero y no no no me dan ganas, vamos a ver el próximo semestre voy a seguir esperemos que sea diferente con los estudiantes si es así pues ya es diferente, es primera vez desde que yo he trabajado aquí que me ha tocado un curso que digo uichh pero...

Es un solo grupo o son varios

Son dos pero trabajar aquí es muy rico y que hay autonomía y que hay exigencias y eso me gusta.

Bueno muchas gracias

Gracias a ti que estés bien

Docente 5

Bueno profesor como le había comentado el trabajo de grado que estoy realizando es sobre compromiso en los docentes hora cátedra y por eso me gustaría tener una charla con usted

Bueno

Iniciemos entonces ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como docente hora cátedra en la Universidad del Valle sede Palmira?

Uyy yo estoy desdeeeee seguido seguido desde el 2001 hasta la fecha, antes por primera vez entre en el 98 estuve hasta el 99 y en ese lapso cuando llegó el profesor Robín Nelson hay salí y después en el 2001 me volví a integrar y hasta la fecha he seguido como...

¿Cómo fue su forma de ingreso a la Universidad?

Eeee mi forma de ingresar a la Universidad bueno eeeee fue por medio de un compañero que trabaja aquí inclusive todavía es el profesor Freddy Losada los dos estudiamos juntos el pregrado, nosotros estudiamos en la Universidad del Valle lengua moderna y nos conocimos e igual ya nos habíamos visto desde antes porque pues pagamos servicio juntos también en Bogotá en el batallón, y yo estaba trabajando en el colegio comercial en Palmira aquí yo ya había trabajado ya llevaba trabajando mucho tiempo en Cali y entonces él me comentó aquí necesitan profesor de inglés eee porque él ya había entrado aquí ya llevaba a como un año aquí, entonces vine, en ese tiempo pues estaba el otro profesor no recuerdo en ese momento el rector en ese tiempo yo creo que Marino o algo así, eso fue antes del profesor Robín Nelson, entonces me llamaron y me dieron un grupito de por la noche, me dieron con contaduría en ese tiempo sólo se llama inglés no más inglés, no había inglés 1, inglés 2 después eeee tuvo dificultades este profesor entonces me dieron otro grupo y a partir desde el siguiente semestre me llamaron otra vez eee ese último semestre tuve una dificultad porque antes de los exámenes finales pues me dio apendicitis, entonces me fui a cirugía urgente eso fue un dilema porque pues ahí ya todo convaleciente tuve que venir a recuperar todas las horas eeee y ya después fue ahí si fue que te digo que no me llamaron y no tuve receso y yo seguí pues desde el 93 estoy trabajando en esto y siempre hasta el 2005 estoy trabajando junto colegios en la parte privada San José del Ávila, el Liceo la enseñanza y la Universidad, pero desde el 2005 para acá estoy solo con la Universidad, pues decidí dejar a los otros para comprometerme sólo con Universidad y pues básicamente eso fue como...

¿Pero eso quiere decir que sólo trabaja con Universidad del Valle sede Palmira o con otras Universidades también?

No no no como yo te digo yo desde el 93 empecé a trabajar inclusive estaba yo como como el cuarto semestre de lenguas modernas cuando yo fui vespertino y yo madrugada, hubo un tiempo en el que yo tenía que madrugar a dar clases yo empecé en un Santa Isabel de Hungría en Cali que era un colegio complicadito, porque era un colegio complicadito...

Yo soy egresada del Santa Isabel de Hungría

Si? tú eres de allá? jejeje bueno de Santa Isabel de Hungría, bueno aunque hoy en día no tanto, aunque yo estoy hablando del 92 algo así

Se refiere Cuando el Santa Isabel de Hungría Se llamaba colegio parroquial Santa Isabel de Hungría

Eso se llamaba colegio parroquial Santa Isabel de Hungría y taller, entonces yo allí comencé a hacer mis pinitos en inglés en puros sextos y séptimos y eran complicados, eran difíciles porque tú llegabas al salón y y eras ignorado y pues yo era.... esa fue mi primera experiencia pero me sostuve muchos, yo vi compañeras renunciar, renunciar esta chica salían llorando no! yo no espero yo no puedo y salían y bueno yo me decía en ese tiempo eeee el el me decía en ese tiempo pues no yo no puedo renunciar después me llamaron y me dijeron que sí quería, que me iban a renovar contrato entonces yo ya había decidido que ya había pasado mucho aquí y desde ahí gracias a Dios me llamaron del colegio comercial de Palmira de aquí y allí dure 12 años no perdón 10 años y mientras estaba en el colegio comercial de Palmira como te digo en el 98 empecé a trabajar aquí y allí empecé a trabajar allá y acá un tiempo en el que yo a como yo te estaba contando en ese tiempo yo tenía que madrugar a Santa Isabel de Hungría después irme a la Universidad y después volver para acá para mi casa, y después cuando ya empiezo a trabajar aquí entonces era venir aquí ir al comercial después ir hasta la Universidad allí trabajaba y un tiempo en el que estuve trabajando en él se llama enmiscóm qué es como bachillerato acelerado y todo eso en la nocturna entonces hubo un tiempo en el que yo era, uno empieza así... en la mañana aquí me iba para la Universidad y volvía por la noche acá y eso fue, y así estuve como casi 3 años y ya después sólo quedé con el colegio y la Universidad, estuve en el San José de Ávila, pues es un colegio, Pues yo le doy gracias a Dios porque nunca a mi nunca me ha ido mal en cuanto a dificultades con estudiantes, pues yo me considero que si yo soy muy abierto al diálogo con ellos yo. y tú qué estás hablando

ahorita de compromiso para mí la docencia es todo y sí y yo siempre digo que le doy gracias a Dios porque estoy trabajando en lo que me gusta que es hoy en día como difícil encontrar, que uno ve personas que trabajan en... yo estoy trabajando en lo que me gusta y lo mejor es que me pagan por hacer lo que me gusta, aunque no tan bien pero bueno es importante, entonces yo bueno estando en el San José de Ávila eee pues vamos a lo de precisamente lo de la hora cátedra tú sabes que mi sueldo aquí depende desde cuántas horas tengo, no tengo un salario básico todo eso y pues en ese tiempo era antes de que hubiera ese paro que hubo esos acuerdos que se hicieron con la Valle, antes estuvimos mucho tiempo así que hasta el año pasado con una fundación y entonces había un semestre que me daban dos grupos, dos grupos eran a veces 8 horas porque eran 5 horas en la mañana y 3 horas con los de contaduría en nocturno, en otro semestre me daban dos que eran 5 horas o a veces inclusive me daban sólo 2 de la noche que eran 6 horas, entonces pues yo yo seguí porque yo lo que no quería era salirme de aquí porque a mí me encanta la docencia y y más Universitaria Yo no digo que muchas gracias y mi experiencia mi escuela fue también el bachillerato porque no prende mucho todos los días

¿Por qué le gusta más la docencia Universitaria?

Eeeee a ver a mí me encanta la docencia Universitaria porque yo me siento con más libertad de actuar y hacer lo que yo considero que es lo que el estudiante quiere eee tú sabes que nosotros tenemos unos eee en cuanto a la educación pues unos parámetros que pone por ejemplo el sistema tampoco ir a hablar mal de ellos pero el sistema educativo que tenemos al mejor y yo lo viví mucho no sé qué tanto yo en este momento no estoy muy enterado en cuanto a educación en la parte de bachillerato porque precisamente cuando yo estuve trabajando en bachillerato se ensayaron muchos más de un modelo entonces que el modelo americano, que el modelo otro que por aquí y a lo último sinceramente no me gustaba en cuanto a al manejo que le tenía que dar porque pues llegaba la directora y decía estos son los contenidos de décimo Esto es lo de 11 esto lo de noveno y en cuanto a la manera como uno tenía que impartir a ellos el conocimiento y evaluarlos entonces, entonces tú los evaluabas inclusive había un momento en que pasaban todos y todos en cantidad, por decirte algo habían onces donde solamente había 25 niñas y habían niñas que eran muy malitas pero demasiado demasiado era demasiado, pero pues por el porcentaje y por el sistema por lo que decía la secretaria de educación y ya no podían partir porque tenían que haber más cantidad

para poder dejar a alguien, Entonces una cantidad de cosas que y si es cierto entonces usted tiene que hacer muchas cosas muchos talleres muchas, recuperaciones, citar a los papás y todo eso pero a la larga yo analizando todo eso y era en el trabajo lo hace tú, no lo hace el estudiante, tú hacías el trabajo y todo lo posible pero digamos que en cuanto a lo lo que como para alcanzar a darle una nota para pasar que de pronto no daba fe de lo que realmente el estudiante sabía Entonces y.... La universidad es diferente es el estudiante Aunque sí se ha notado cierta flexibilidad desde mis tiempos porque yo soy orgullosamente Univalluno también, y yo he notado cambios o por lo menos nosotros aquí eee trabajamos con los estudiantes y tenemos la libertad para medir, para mirar que, cuáles son sus necesidades por lo menos acabas de ver que tengo con este grupo y unos estudiantes yo le dije Bueno no alcanzamos quedan para mañana eee a un estudiante no le pudo abrir el video que tenía Lo preparé entonces para mañana lo traes en otro formato Mira a ver, porque yo le di mucho interés yo le vi que de verdad tiene muchas ganas de hacer mi exposición pero le fallo esa parte Mañana lo traes cambiado y me gusta mucho la docencia universitaria Yo siempre me ha gustado esto es decir yo me siento como con más libertad y no como como con tantas cositas que que hay que hacer hoy qué hay que hacer esto lo otro yo puedo cambiar por ejemplo mis metodologías las veces que quiera en cuanto Pues a como veo el avance del estudiante, es decir si yo veo que el estudiante a mí no me entiende por un lado o por el otro yo aquí le voy a decir sencillamente que tengo fama de ser flexible pero de pronto algunos confunden mi flexibilidad a facilismo y lo tienen demasiado confundido yo al el estudiante no se la pongo fácil en el sentido de que nada me pasa la materia yo al estudiante le doy muchas oportunidades y maneras de que la pasen qué es diferente, porque un estudiante dice “ ay con el profesor tal usted cree yo hago estoy y ya uno o ya no cero usted me da haga un taller, haga quizz, venga susténtame y es póngame lo que usted sabe con esto entonces y usted lo califica” o sea yo doy muchas opciones y me encanta también lo las relaciones que he tenido toda la vida con los estudiantes a mí me pierde gente y los estudiantes que me han perdido nunca me han calificado mal porque dicen “ yo perdí con usted porque porque es que yo no no tenía nada yo perdí yo no pude mostrarle nada y es cierto yo que me va a poner a pelear con lo que de verdad no usted me dio todo su parte para que yo pudiera asimilar ese conocimiento” me gusta mucho enseñar en la Universidad toda la vida me ha gustado y este ha sido mi sueño siempre estar así

¿Que conocía usted de la Universidad cuando inició enseñando aquí en la sede Palmira?

Bueno cuando yo empecé aquí no tenía como la universidad cambiado bastante digamos que la universidad al comienzo eee Universidad ha cogido prestigio acogido a prestigio y bien ganado y es cierto porque es que la Universidad ha dado muchos pasos muchos avances cuando yo llegué de pronto no había tanto organización al comienzo y porque tú llegabas y no estaban como bien delineados lo que tú tenías que hacer y a veces uno cometía errores y no había mucha comunicación ya fallaba mucho la comunicación en cuanto a las cosas que tú tenías que hacer que cumplir con los estudiantes a veces la embarraba detalles como por ejemplo uno publicado una nota y después profesor usted no podía publicar esa nota todavía no le llegaron después de que o detalles que hoy en día están totalmente superados, yo de la universidad conocida pues qué que es una sede Regional de la Universidad del Valle desafortunadamente siempre en ese tiempo te estoy hablando de los 90 cuando yo empecé a finales de los 90 si se tenía que como una cosa es Universidad del valle Cali y eso gracias a dios está sacando y se ha logrado sacar casi por completo de los mismos estudiantes, porque no las notas que antes llegaron aquí y de otras partes decía justo estoy en la Universidad del Valle ahhh pero Palmira o sea como que lo que importa es allá esa fue la actitud y ese fue sentir que yo veía mucho en mis tiempos cuando empecé a los 90 el estudiante como qué estoy aquí pero todos tenía como esa de que yo me cambió si puedo y me voy para cali me voy para Cali como sea yo empiezo aquí porque sí, pero yo aquí no termino, pero después como profesor me doy cuenta yo tenía pues estudiantes aquí de Cali piden cupo aquí por x o y razón, aquí yo hablando con mis compañeros por ejemplo me doy cuenta que aquí un compañero me decía que se queda aterrado porque él va a clase a Cali y él da clase acá en ingeniería y electrónica y él dice que a él le encanta y le rinde más los de aquí entonces la la Universidad ha cambiado mucho de lo que yo conocía gracias a Dios fue cambiando en el sentido de que era como esa fama que se tenía que sé que la Universidad del Valle de Palmira era una sede y era como un instituto, era como otro Sena sin irrespetar algo así y y ya todo de gestión, ya se está poniendo mucho cuidado de las directivas a las sedes ya vieron que las sedes son grandes y las sedes tienen muchos derechos que eso es importantísimo y que en la sede le damos también grande méritos a la valle hay estudiantes de la sede que la rompen, es muy bien entonces ya la Universidad general siempre conocido cosas muy buena muy positiva pero pues qué y conocido malas informaciones que se prestan para malos entendidos

pero la Universidad siempre es una lo que yo le digo al estudiante porque no le sale ahí en el diploma psicólogo a la Universidad del Valle sede Palmira o sea de la Universidad del Valle qué es una sola y sí estoy aquí el tratado de sostenerme aquí es por eso porque a mí me encanta la universidad y lo que soy yo aquí

¿Considera que las condiciones en la Universidad permiten un propicio desarrollo de su labor?

Yo si pues estoy hablando por mí por Wilmer en cuanto a la en lo que yo he requerido tanto en el desarrollo físico como mis solicitudes personales de documentación de lo que sea siempre si ha sido satisfactoria en equipo bueno ahí hay pequeñas falencias pero no son como así tan dé por ejemplo para mí una laboratorio idioma sería perfecto y no la tenemos hay un proyecto con el rector anterior se tuvo un proyecto y yo le planteé el proyecto y se vio y alcanzamos a averiguar a llamar y a todo eso hicieron todo lo que tiene que ver con la parte económica mirar a ver cuánto era pero pues incluso todavía está ahí estamos esperando también para ver cómo para el siguiente semestre se pueden adicionar a su calidad ya que viene el otro bloque tener un laboratorio idioma porque es que la universidad si está comprometida con la parte del bilingüismo eso está también ahí creo que por la misión pero entonces hay que mejorarlo desde esa parte entonces pero si la universidad siempre a mí por lo menos me ha dado todo no me quejo

¿Qué momentos significativos recuerda de su trayectoria en la Universidad?

Para mí todos y todas las veces que me llamaban que tenía pues cupo cursos para el siguiente semestre uno cuando empieza y que mejorado porque anteriormente por decirte algo eeee faltando 15 días a veces de pronto en la semana para iniciar clases tú estabas en el Limbo o sea yo sigo, yo qué hago, eso se mejoró sustancialmente porque ahora por parte de coordinación por parte de unos profesores dicen Ya pues profesor yo tengo programado o profesor Dame tu disponibilidad Y eso lo llena a uno de más motivación por lo menos a mí me dicen profesor por lo menos yo hasta ahora me tienen confirmado los 4 grupos que me dijeron profesor usted va con electromecánica usted va con alimentos te va con agroambiental yo te tengo ahí y créeme que eso es lo motivó a uno y uno empieza a lista para el próximo semestre voy a estar con los de agro de segundo semestre voy a mira que tengo para ellos y comienzo uno para ellos yo lo hago si a mí me dicen profesor por lo menos yo este semestre tuve una experiencia muy bonita con literatura lima y me encantaba ese grupo

y eso que me encanta más todavía es que son solamente 15 personas son 15 y eso me encanta y con los chicos trabajos súper bien yo a ellos le he encantado y nos dicen profesor usted nos va a dar inglés tres y yo no pues que ya coordinación yo no les puedo decir a ellos sí que ya por allá me dijeron que sí pero y es por primera vez que yo trabajo con literatura Entonces yo me metí por lo que le gusta ella entonces bajamos a eso todos miramos al autor Edgar Allan Poe Mira que eso y ellos emocionan con eso eso yo me los meto por ahí y es diferente por lo menos en las tecnologías porque las tecnologías o más genéricas por lo menos aquí hay de electrónica, hay industrial, hay de sistemas, hay de licenciatura, porque el inglés es genérico eso sí dijo que ese es una pequeña mmmm no digo que de mucha dificultad pero sí de mucho cuidado porque entonces sí por lo menos en este curso hay muchos chicos de psicología a mí me encanta trabajar la parte de psicología porque se presta mucho para por lo menos todos los chicos que me expusieron lo hicieron sobre temas de psicología y súper bien del autismo, bueno un cantidad de cosas Y súper bien Pero entonces si yo pongo lecturas de psicología se me Enojan los de electrónica y si yo pongo lectura sólo electrónica empiezan las de psicología o sea uno aquí en inglés siempre ha sido así así tengan por ejemplo Esto es para electrónica pero pues obvio esto es genérico Osea que todo el que debe inglés lo que pueda ver inglés él es honorarios puede matricular aquí entonces eee uno tiene que tener cuidado en esas cosas pero pues se puede manejar todo eso se maneja.

¿Si usted le ofrecieron un contrato fijo en la Universidad usted lo aceptaría y por qué?

Claro porque ya no estás con la zozobra de de qué entonces hoy estas y mañana no, y de todas maneras como quiera que sea eso te está asegurando, no digo tanto la parte economico Bueno también porque tienes entrada fija, sino también de pronto una pensión algo fijo con Universidad algo que y con mayor razón si uno está aquí ya nombrado es como te digo cuando a mí me dicen qué mira lo que te estoy diciendo cuando a mí cada vez que me dicen profesor usted tiene esto esto esto me motiva a mirar que a que te digan que usted tiene aquí pues la motivación es perpetua porque ya dedicarse únicamente y exclusivamente a esto

¿Que representa para usted la Universidad del Valle sede Palmira?

Todo lo que soy ahora todo lo que tengo porque es que como te he dicho y te estoy hablando casi de 19 años, 19 años y sin contar el año que estuvo antes de estoy hablando de casi 19 años continuos así hice escuela porque yo la tengo como una escuela o sea yo he hecho escuela aquí yo todos los días aprendo todos los días se algo aparte pues de la parte cognitiva

mía lo que tiene que ver con lo mío en inglés la parte pedagógica aunque eso se hace aquí a eso es como que yo necesito para leer una cantidad de cosas de teoría ácido cosas sobre metodología teoría y todo eso yo creo que es más yo y hice la especialización en la Santiago, acá hice otra en docencia Universitaria pero fíjate que todo lo que vi en la especialización en la Santiago aquí todo eso son cosas que que un hola es mejor vivirlas que y tú lo ves aquí todos los días y a mí me encanta y tú me puedes preguntar qué es la Universidad del Valle sede Palmira y para mí lo es todo tanto así que como te digo yo llegue un momento que le renuncia la hermana y le dije hermanita no sigo en el colegio porque así tenía más oportunidad cuadrar horas aquí cuando me una pregunta por mi disponibilidad yo digo mi disponibilidad es total profesora es un problema si lo pongo entonces a la a las 3 y yo pongan a donde quiera mientras que antes no podía decía solamente me puede poner de 7 a 11 a ta ta ta porque es que tengo que ir tatata y por la tarde nada entonces yo decidí que pues que quería darme la oportunidad de detener más horas ya aquí

Bueno profesor Muchas gracias

Listo Gracias