

**SIGNIFICADO DE CARRERA Y SU INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE
PROFESIONALES DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA**

**JECKSON MILLER NOGUERA CAMPAÑA
ROSA MARÍNELA CHAVES PERENGÜEZ**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI
2015**

**SIGNIFICADO DE CARRERA Y SU INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE
PROFESIONALES DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA**

**JECKSON MILLER NOGUERA CAMPAÑA
ROSA MARÍNELA CHAVES PERENGÜEZ**

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

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI
2015**

Nota de Aceptación

MARÍA ANGÉLICA GARCÍA LÓPEZ

Magister en Psicología. Universidad del Valle

Directora

INGRID CAROLINA GÓMEZ

Magíster en Educación. Pontificia Universidad Javeriana

Jurado

NANCY LORENA AGUDELO GÓMEZ

Magister en Psicología. Universidad del Valle

Jurado

Santiago de Cali, 2015

AGRADECIMIENTOS

Dirigimos nuestros agradecimientos a todas las personas que hicieron posible la culminación de este trabajo, como una etapa más de nuestras vidas.

En primer lugar a nuestros familiares, padres, madres y hermanos que nos apoyaron incondicionalmente en el tiempo que duró nuestra formación; a nuestra directora María Angélica García, que nos dedicó tiempo, guió en este proceso y nos aportó conocimiento en éste campo de la psicología. De igual forma a nuestros jurados, docentes del área de Psicología Organizacional Nancy Lorena Agudelo e Ingrid Carolina Gómez. También agradecemos a todos los participantes que aceptaron compartir sus experiencias para llevar a cabo este trabajo.

A la Universidad del Valle y a su cuerpo de profesores de psicología les agradecemos por el valioso conocimiento que nos aportaron.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	9
1 CONTEXTO Y PROBLEMÁTICA	17
1.1 ANTECEDENTES	25
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	35
1.3 OBJETIVOS.....	41
1.3.1 <i>Objetivo General</i>	41
1.3.2 <i>Objetivos Específicos</i>	41
1.4 JUSTIFICACION	42
2 MARCO CONCEPTUAL.....	45
2.1 TRABAJO Y EMPLEABILIDAD.....	46
2.2 SIGNIFICADO DE CARRERA	60
3 MÉTODO.....	71
3.1 TIPO DE ESTUDIO.....	71
3.2 PARTICIPANTES	71
3.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	73
3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	76
3.5 PROCEDIMIENTO.....	79
4 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	82
4.1 SIGNIFICADO DE CARRERA	82
4.2 TRABAJO Y EMPLEABILIDAD	90
5 DISCUSIÓN.....	104
6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	115
7 REFERENCIAS	119
ANEXOS.....	125

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Características de los participantes.....	72
Tabla 2 Definición de categorías y subcategorías	74
Tabla 3 Instrumento de recolección de información- Entrevista.....	75
Tabla 4 Instrumento de análisis de información.....	78
Tabla 5 Frecuencias por subcategoría	81

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo describir el significado de carrera y su incidencia en la empleabilidad de profesionales de psicología egresados de una Universidad Pública del Suroccidente de Colombia. Para ello se utilizó un diseño cualitativo exploratorio, se entrevistó a 6 profesionales egresados del programa de Psicología y se analizó la información a través del análisis de contenido. Se usaron las siguientes categorías: significado de carrera, trabajo y empleabilidad. A partir de esto se encontró que la forma como los profesionales significaban su carrera los hacía asumir de forma particular su formación y ejercicio profesional, es decir hubo una estrecha relación en términos de empleabilidad entre una persona y la institución en la que se formó. Además se observó una relación recíproca entre trabajo y empleabilidad, en la cual la empleabilidad permitía que una persona se vincule a un trabajo, a la vez que el trabajo le brindaba herramientas a los profesionales para desarrollar su empleabilidad y enfrentarse al mercado laboral. También se evidenció una estrecha relación entre el significado de carrera y la forma como estos profesionales asumían su empleabilidad, por ende se vieron obligados a leer el mercado laboral, identificar los cambios y adaptarse a ellos.

Palabras clave: Significado de Carrera, Trabajo, Empleabilidad.

ABSTRAC

The investigation takes as a target to describe the meaning of career and its incidence in the professionals' psychology employability gone away from a Public University of the Southwest of Colombia. For it an exploratory qualitative design was used, one interviewed 6 professionals gone away from the program of Psychology and the information was analyzed across the content analysis. The following categories were used: meaning of career, work and employability. From this one found that the form since the professionals were meaning its career was making them assume of particular form its formation and professional exercise, that is to say there was a narrow relation in employability terms between a person and the institution in which he formed. Also a reciprocal relation was observed between work and employability, in which the employability was allowing that a person links to a work, simultaneously that the work was offering to him hardware to the professionals to develop its employability and to face the labor market. Also a narrow relation was demonstrated between the meaning of career and the form like these professionals they were assuming its employability, hence they turned out to be forced to read the labor market, to identify the changes and to adapt themselves to them.

Key words: Meaning of Career, Job, Employability.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enfoca en profundizar el tema de significado de carrera de profesionales en psicología, con una posible incidencia de dicho significado en la empleabilidad de estas personas. El ser humano en el transcurso de su historia personal elabora significados, los cuales son influenciados por el contexto en el cual está inmerso y el sentido que cada uno le da (la cultura, las relaciones que se establecen con los otros, etc).

Significado de carrera fue comprendido como una construcción que se da a lo largo de la vida de los profesionales, en los diferentes espacios de socialización, entre esos las experiencias de formación y de trabajo e interacción con las personas que lo rodean (familia, amigos, docentes, compañeros de trabajo, etc.). Empleabilidad, entendida como un conjunto de características individuales que le permiten a una persona adaptación al trabajo, bajo las condiciones actuales del mercado laboral; según Rentería & Enríquez (2006) para que un profesional sea empleable debe contar con la capacidad de reconocer las exigencias del mercado y lo que él puede ofrecer como profesional, de igual forma crear estrategias enfocadas a responder las demandas del mercado, con el fin de conseguir visibilidad y posicionamiento.

Para contextualizar las condiciones actuales, se retoma a Bauman (2003) quien hace referencia a la globalización y modernidad, que se caracteriza por la incertidumbre, inestabilidad y flexibilidad; condiciones del mercado laboral que deben enfrentar actualmente los profesionales. Es así como se puede observar que para poder ingresar y mantenerse en dicho mercado laboral, cada vez más inestable, las personas deben ser empleables y desarrollar ciertas características. Ahora bien, teniendo en cuenta que los

significados en el ser humano, son causa inmediata de la conducta y que se ponen en juego en las acciones, proyectos y prácticas (Bruner, 1991). El significado de carrera de los profesionales incide en su empleabilidad; puesto que dicho significado influye en cómo el profesional asume el desarrollo de su carrera, el ejercicio profesional, el desarrollo de estrategias para entrar y mantenerse en el mercado laboral, es decir las acciones que llevan a cabo en beneficio de la propia empleabilidad. Teniendo en cuenta esto se planteó la pregunta de investigación: ¿Cuál es el significado de carrera y su incidencia en la empleabilidad de profesionales de psicología egresados de una Universidad Pública del suroccidente de Colombia?

Para abordar este tema de investigación, se establecieron dos ejes conceptuales: primero Trabajo y Empleabilidad y segundo Significado de carrera.

En el primer eje Trabajo y Empleabilidad, se inició conceptualizando trabajo donde se tomó como referencia a autores como Bach (1996), Luque, Gómez & Cruces (2000), Rentería (2001) y Aguilar & Rentería (2009), quienes presentan una mirada psicosocial del trabajo, que permite analizarlo como un eje estructurador de la vida cotidiana de los individuos y la sociedad, donde el significado de éste se construye en las mismas dinámicas sociales, cambia y está situado históricamente. Además para una mayor comprensión de las dinámicas que se dan respecto al trabajo en la actualidad, se aborda brevemente las diferentes modalidades de trabajo como son: empleo, outsourcing, prestación de servicios y trabajo asociado (Rentería, 2001).

Respecto a empleabilidad se retomó autores como Rentería (2008), Fugate & Ashforth (2003), Knight (2001), Rentería & Enríquez (2006), Sáez & Torres (2007), Ayerbe, Montoya & Viveros (2002) y Naranjo (2008); quienes permiten un acercamiento a este constructo, definiéndolo como características individuales de una persona para adaptarse al trabajo (Fugate & Ashforth, 2003); un conjunto de logros y atributos personales que posibilitan la vinculación a un empleo (Knight, 2001). Para Rentería & Enríquez (2006), la empleabilidad requiere de una apropiación en la que pueda fomentar el desarrollo de su empleabilidad desde la posición que asuman frente al mercado laboral. También se destaca la importancia de la percepción del entorno, autopercepción, solución de problemas, toma de decisiones, flexibilidad como aspecto que influyen en la empleabilidad (Ayerbe et al., 2002). Naranjo (2008) resalta que la empleabilidad implica una responsabilidad individual y social. Por otro lado, Sáez & Torres (2007) afirman que hay diferentes factores que inciden en la empleabilidad como son: factores individuales, laborales, educativos, profesionales, socioeconómicos y factores sociolaborales e institucionales.

Cada uno de los autores permite un acercamiento y una aproximación a la empleabilidad ya sea como una responsabilidad individual o como algo que también le compete a la sociedad.

En cuanto al segundo eje conceptual, Significado de carrera, se retoman autores como Gergen (2007), Bruner (1991), Arcila, Mendoza, Jaramillo & Cañón (2010) y en carrera autores como Malvezzi (1995), Malvezzi, (1999), Rentería & Malvezzi (2008) y

Ribeiro (2009). Significado es concebido como una construcción histórico cultural a lo largo de la vida de las personas (Vygotsky, citado por Arcila et al., 2010) y la carrera es comprendida como lo menciona Ribeiro (2009) en un modelo de carrera sin fronteras, destaca la importancia que la carrera no se desarrolla únicamente en una empresa sino que también comprende diferentes contextos como la formación profesional, relaciones interpersonales y la interacción en general con la sociedad.

En este sentido el significado de carrera se concibe como una construcción a lo largo de la vida, que se construye y reconstruye con base a una historia particular a cada individuo, en lo cual se resaltan la importancia de la historia de la persona con sus respectivas experiencias, lo que es en el momento y lo que quiere lograr para el futuro. Según Malvezzi (1995) la carrera se convierte en una propiedad personal, que se construye a través del grupo operativo con el que evalúa resultados, y es al interior de las diferentes relaciones que el profesional construye el significado (Gergen, 2007). La configuración del significado incide en la manera como asume cada profesional la carrera y afianza el desarrollo de la misma.

Ribeiro (2009) destaca el análisis de la carrera en tres niveles como son el individual (personalidad, intereses, valores, elección de carrera, etc.), institucional (contratos psicológicos, planificación y gestión de carrera) y contextual (identidad, pasantías, desarrollo profesional), que a la vez son complementarios pero en los cuales debe ser entendido la carrera.

Pasando al apartado de metodología; la investigación es de carácter exploratorio, con el que se trató de comprender el significado de carrera para los profesionales y su posible incidencia en la empleabilidad. Dicho diseño obedece a que éste es un problema de investigación poco estudiado.

Para recolectar la información se utilizó una entrevista semi-estructurada, la cual permitió profundizar en aspectos relevantes para la investigación, así también fueron incluidas preguntas adicionales que eran pertinentes durante las entrevistas, las cuales permitieron precisar sobre un tema.

Los participantes de la investigación fueron seis psicólogos egresados de una universidad del suroccidente colombiano, que cumplían con las siguientes características:

- Haber egresado entre 2011 y 2013
- Actualmente laborando en psicología en cualquier modalidad de trabajo.

Las entrevistas fueron grabadas, transcritas, codificadas y sistematizadas por medio del software Atlas.ti. La información fue analizada por medio de la técnica de análisis de contenido.

Los resultados se expusieron en las diferentes categorías de análisis (significado de carrera y, trabajo y empleabilidad), con sus respectivas subcategorías. Los resultados arrojados en la investigación fueron: En la categoría significado de carrera se encontró que abarcó diferentes aspectos de sus vidas. Se destacó la formación profesional, relaciones interpersonales y experiencias laborales como factores estructurantes en la construcción del

significado, que se daban a lo largo de toda la vida y que modificaban el significado con base en los diferentes acontecimientos de la vida de un individuo, siendo dichos significados el motor que llevan a los profesionales a apropiarse y a afianzar el desarrollo de su carrera. Esta categoría se relacionó con la forma de asumir la carrera y se resaltan aspectos de posicionamiento en el mercado laboral por parte de los profesionales.

En la categoría trabajo y empleabilidad se encontró que las diferentes experiencias laborales les han permitido ingresos económicos, obtener una identidad social como profesionales, además que dichos espacios de interacción le permitieron conocer el mundo laboral, desarrollar conocimientos y habilidades para el desarrollo de la profesión. Se evidenció una relación de la categoría con las funciones psicosociales del trabajo, donde tenían un lugar ante las demás personas por la labor que ellos realizaban, que a la vez marcaba la forma de interacción con ellos.

Respecto a empleabilidad se encontró una estrecha relación entre la formación profesional y las posibilidades que tiene un profesional para ingresar al mundo del trabajo. Estos profesionales manifestaron que una vez egresados de psicología no contaban con las herramientas suficientes para enfrentarse al mercado laboral, pero dependiendo a la forma como asumieron su profesión generaron estrategias para enfrentar las demandas de dicho mundo, con base a sus conocimiento, habilidades y lo que para ellos era importante resaltar en su carrera.

Se observó una relación recíproca entre trabajo y empleabilidad, en la cual la empleabilidad permitía que una persona se vincule a un trabajo, a la vez que el trabajo le

brindaba herramientas a los profesionales para desarrollar su empleabilidad y enfrentarse al mercado laboral. También se evidenció una estrecha relación entre el significado de carrera y la forma como estos profesionales asumían su empleabilidad, por ende se vieron obligados a leer el mercado laboral, identificar los cambios y adaptarse a ellos; es así que para algunos era importantes las redes sociales, conocer el mercado laboral, continuar con su formación, evaluar constantemente su desempeño y las exigencias del medio con el fin de vincularse y mantenerse en el mundo del trabajo.

Se pudo concluir, con base a los resultados de las categorías, que se encuentran relacionadas en la medida que la construcción del significado de carrera se dio durante toda la vida, abarcando los diferentes espacios de socialización e interacción, que influyeron en la formación profesional, el desempeño en el ejercicio como psicólogos y la forma como afianzaban su empleabilidad ante el mercado laboral optando cada uno por diferentes estrategias, según la relevancia que para ellos tenía algún aspecto, como la importancia de la actualización de conocimientos, condiciones del mercado, redes sociales, etc.

Finalmente se resalta que está investigación es una contribución a los estudios de carrera, empleabilidad en las condiciones actuales del mercado laboral y a las diferentes exigencias que deben enfrentarse los profesionales. También se menciona las limitaciones de la misma para que se tengan en cuenta en futuras investigaciones, por ejemplo los resultados no se pueden generalizar debido a que el estudio solo permitía conocer el significado de carrera en relación con la empleabilidad en personas con historias y condiciones de vida particulares, ubicados en un tiempo y espacio determinados. Se

recomienda para un próximo posible estudio tomar una población más amplia con mayor tiempo en el mercado laboral, los cuales posiblemente tendrán muchas más experiencias y brindaran más información en éste tema.

1 CONTEXTO Y PROBLEMÁTICA

Desde principios del siglo XXI se han dado una serie de transformaciones sociales y estructurales a escala mundial, atribuidas a los procesos de globalización. Según Bauman (2003) se debe a una aceleración y radicalización de la modernidad, caracterizada por la individualización, la búsqueda de la libertad y la consolidación de estados sociales de bienestar. El mundo se encuentra en la llamada “modernidad líquida” donde la adaptabilidad, la fluidez y la velocidad son las tres condiciones actuales de la vida. Los negocios y el mercado de trabajo están en cambio permanente, donde “nadie tiene el control” y las relaciones son cada vez más mediadas simbólicamente en espacios y tiempos “desestructurados”; lo que implica a su vez complejidad, incertidumbre, diversidad, ambigüedad y dificultad en medición del valor del trabajo y distinción entre riesgo y oportunidad (Malvezzi, 1999).

Se ha observado que los individuos para afrontar estos aspectos de la “modernidad líquida” se han visto en la necesidad de repensar el mundo del trabajo, es decir que en términos del significado este ha cambiado y con ello la forma de enfrentar los requerimientos para ingresar al mercado laboral. Lash (2002) (citado por Aguilar & Rentería, 2009) afirma que estamos en una sociedad del conocimiento, lo cual influye en los altos desarrollos y menos mano de obra en procesos de transformación y servicios, el aumento de esperanza de vida debido a condiciones de mercado y desarrollo tecnológico, la búsqueda de “alternativas estables” en condiciones de velocidad, fluidez y adaptabilidad, el

miedo y necesidad de crecer donde hay menos pilares de las organizaciones sociales y del trabajo.

La globalización también está caracterizada por el uso de la tecnología de teleinformación (información en redes de comunicación electrónicas y virtuales), lo cual influye en la forma de significar y vivir el trabajo debido a que con las nuevas tecnologías de teleinformación se ha cambiado la comprensión del tiempo y el espacio, acortan distancias, además del rápido desarrollo científico y tecnológico en todas las áreas del conocimiento permite la incorporación continua de nueva instrumentalidad para los negocios, pero esto a su vez implica un aumento en la competitividad (Malvezzi, 1999). Esto exige de manera individual actualizarse y reflexionar constantemente en la forma de cómo ser más empleable.

Peralta (2009) retomando a Castells (1997) y a Santos (1998) señala que en estos cambios se ven afectadas las relaciones trabajo – empleo, afectan la vida cotidiana, donde la globalización ha aumentado la competitividad, la integración de mercados a otros países y expansión de sectores de servicios, información y tecnología. En el ámbito de las organizaciones, éstas se transforman y se instituyen en compañías más pequeñas y con pocos niveles gerenciales. En el aspecto laboral, se hace énfasis en las ventajas competitivas, orientados al mercado y a la flexibilidad, hay movilidad ocupacional y redefinición de relaciones laborales (trabajo a término fijo, medio tiempo y subcontratación).

Ahora planteando esto desde el nivel individual, las personas se ven en la necesidad de adaptarse a estas relaciones de trabajo – empleo, donde una de los principales cambios es que ahora ya no es solo empleo, sino que se habla de modalidades de trabajo, que tienen sus formas de relación, e implican cambios para que puedan ser asumidas en términos laborales y en cómo se va dando el desarrollo de su carrera para enfrentar estas modalidades de trabajo.

Según Blanch (2003) (citado por Peralta, 2009) esto implica que aumente la calidad y cantidad de algunos trabajos considerados centrales para la empresa, pero también se ve una crisis de la sociedad salarial, el desempleo estructural, el empleo precario, la desprotección de la seguridad social, desaparición del empleo agrícola, descenso del empleo industrial tradicional, aumento del proletariado. Hay mayores exigencias hacia los trabajadores con largas jornadas de trabajo, mayores tareas y competencias y niveles superiores de tolerancia al cambio.

Esto se complementa con datos que demuestran que ha habido un incremento del desempleo y de los trabajos temporales a nivel mundial. En España en los años 80, el 90% tenían contrato permanente y menos del 10% contrato temporal. Pero en los años 90 el número de trabajadores con contratos temporales aumentó llegando a un 30% de toda la tasa de fuerza laboral (Silla, García & Peiró, 2005).

Hay un alto grado de ruptura con lo estable, con el empleo y surge la pregunta de qué hacen las personas para enfrentar estos cambios, para buscar y mantenerse en un

trabajo, si se tiene en cuenta que las condiciones han cambiado y el mercado laboral exige más, pero brinda menos oportunidades de estabilidad.

Una característica común a la inserción laboral de en jóvenes profesionales es la multiplicidad: el trabajo simultaneo en diferentes áreas de la profesional y la combinación de inserciones profesionales y extra profesionales. En otros casos se ha logrado una inserción profesional bien remunerada pero no el área adecuada, “trabajan para hacer experiencia” y así responder al mercado laboral. (Belen, 2013).

Naranjo (2008) en el artículo “La empleabilidad de los egresados es un asunto de responsabilidad social”, presenta que según datos del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación, se encuentra que hay un número elevado de graduados, entre ellos de ingeniería y carreras afines, pero entre el 2001 y 2006 de los 706. 654 graduados hay más del 20% desempleados. Debido a lo anterior el autor plantea que el verdadero problema está en la calidad y no en la cantidad, dado que los empleadores tienen ciertas exigencias que no necesariamente tienen que ver con el acumulado de conocimientos, sino que tienen en cuenta aspectos actitudinales y habilidades genéricas.

En el estudio realizado por el Ministerio de Educación Nacional, aplicaron una prueba piloto a más de 2000 empresas en Bogotá, se encontró que hay aspectos que se valoran más en un profesional, entre estos: formación en valores y principios éticos, trabajo en equipo, disposición a aprender y actualizarse, adaptación al cambio, comunicación oral y escrita, identificación - planteamiento y resolución de problemas, asumir responsabilidades, toma de decisiones, entre otros (Naranjo, 2008). Se considera que la empleabilidad de los

egresados es un motivo de preocupación y es un compromiso de responsabilidad social, es decir, las universidades no son las únicas que están llamadas a responder dichas demandas.

Rentería & Malvezzi (2008) plantean tres aspectos que se deben tener en cuenta alrededor de los “perfiles de empleabilidad” por modalidades de trabajo: primero, los parámetros adecuados para asegurar el aprendizaje y desarrollo de competencias y las implicaciones o particularizaciones de las funciones psicosociales en cada caso para las personas. Segundo, comprender que construir un nombre en el mercado de trabajo implica poseer y demostrar competencias “clave” o “transferibles”, y no solo tener un título. Tercero, el profesional debe desempeñarse de manera flexible, porque se busca un profesional que demuestre manejar mayor complejidad.

Pero para ello hay que tener en cuenta los mercados de trabajo a los que se enfrentan, los cuales exigen cada vez más y que tienen exigencias de formas ideales del individuo competente, que se evidencia a través de las prácticas de recursos humanos, con la postulación de ciertos perfiles que se legitiman institucionalmente y se legislan en políticas públicas (Rentería & Malvezzi, 2008). En este sentido es necesario que los profesionales tengan una lectura del mercado, pero también de forma individual revisar su formación, el significado que se le atribuye a la carrera y al trabajo ya que esto influye en la forma cómo se enfrenta a las problemáticas referentes al mercado laboral. La carrera se va construyendo y ésta le permite desarrollar competencias para ser empleable, es por ello que a medida que aumenta la competitividad, hay una preocupación por la formación, por parte de las instituciones de educación superior, para que los egresados puedan enfrentarse de

manera satisfactoria a las nuevas exigencias, pero si bien ellas hacen aportes u ofrecimientos, es el individuo quien también debe velar por ser empleable.

Así también la formación profesional en las instituciones, juega un papel de suma importancia en la empleabilidad de los profesionales. Bethencourt & Cabrera (2008) han encontrado en los estudiantes universitarios que, las personas con mayor experiencia suelen estar más comprometidos con el futuro profesional que les espera, teniendo un conocimiento mayor del mercado laboral y de la profesión, mientras que el comportamiento del estudiantado universitario de menor edad cronológica, muestran ciertos niveles de inmadurez con los que se llega al término de la etapa formativa universitaria.

En la carrera profesional las personas desarrollan conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que ponen en juego en el desempeño de su ocupación o cargo, que le permite un adecuado desenvolvimiento en las funciones que deben desarrollar, las cuales han sido llamadas competencias laborales. Por lo tanto en la psicología las competencias son específicas de un área, que están relacionadas con el contexto y la función que va a desempeñar y pueden adquirirse a lo largo de la experiencia laboral. En la investigación se identificó que los psicólogos en el ejercicio profesional requieren de ciertas competencias genéricas indistintamente de su área de aplicación; como son: análisis de la información, relaciones interpersonales, planeación estratégica, trabajo en equipos interdisciplinarios y la realización de presentaciones orales para públicos profesionales y no profesionales (Uribe, Aristizabal, Barona & López, 2009).

Actualmente han adquirido mayor importancia las competencias transversales y las relacionadas con el compromiso ético, así también la formación integral; el desempeño del quehacer laboral actual involucra aspectos de tipo psicosocial, que requieren competencias para la planificación, ejecución y evaluación de diversas actividades, especialmente de tipo grupal, de carácter preventivo y de promoción (Suárez, 2011).

A pesar de que existen unas competencias genéricas, también se resaltan competencias particulares para cada área de aplicación de psicología. En el área clínica, se destaca la realización de psicoterapias breves y/o focalizadas; los empleadores consideran como importantes la realización de entrevistas de diagnóstico clínico y la intervención psicológica en situaciones de crisis y emergencias. En el área educativa se resalta la competencia de intervención psicopedagógica en educación especial. En el área organizacional se destaca la elaboración de perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales, a partir del análisis de puestos y tareas (Uribe et al. 2009).

Según Suárez (2011) al igual que las competencias específicas, son de suma importancia los factores transversales, en los cuales se requiere de un desarrollado de conciencia acerca de la necesidad de alcanzar un desarrollo integral de sus capacidades, para desenvolverse en un mundo globalizado, en el que se establece la necesidad de incorporar nuevas competencias a su repertorio.

En términos de la cantidad de los profesionales en el mercado de trabajo, el Observatorio Laboral (2010) menciona que entre el 2001 y 2009 se entregaron un total de 1'520.253 títulos, de los cuales 1'381.761 fueron entregados por instituciones de educación

superior (IES) y 138.492 por el servicio nacional de aprendizaje (Sena). Según este estudio en Colombia, la mayor demandan de profesionales por parte del mercado laboral es en: ingeniería industrial, civil y medicina los cuales tienen mejores ingresos económicos en comparación con otras profesionales; mientras que ciencias sociales, historia, contaduría y psicología se enmarca en las profesiones con bajos salarios laborales. Cada 100 graduados de la educación superior, 78 están vinculados al sector formal de la economía y el ingreso promedio de los nuevos profesionales está en aumento, entre el 2006 y 2009 se presentó una tasa de crecimiento anual del 2,2%.

Respecto a las dificultades que presentan los profesionales para conseguir el trabajo que desean, el 36,5% de los graduados en el 2009 señalaron que se debe a la falta de experiencia; el 23,1% lo atribuye a la falta de trabajo en la ciudad en la que vive y el 16,7% asegura que no encuentra un trabajo que sea apropiado a su profesión (Observatorio Laboral, 2010).

Ahora bien, hablando propiamente del ingreso laboral de profesionales en psicología, se ha observado que los psicólogos han perdido estabilidad laboral, por lo que han tenido que vincularse a otras modalidades de trabajo diferentes al empleo, como el outsourcing, o trabajar de manera independiente que es una posibilidad de ejercer la psicología en diferentes campos, por medio de la consulta clínica, asesoría y consultoría (García & Rendón, 2012).

Según el estudio de Sierra & Fonseca (2011) del colegio de psicólogos, sobre la situación laboral y ocupacional de los psicólogos colombianos, el 64,3% de los encuestados

para el estudio se encontraban trabajando como psicólogos, el resto se encontraban desempleados o trabajaban en otros oficios y profesiones. De los que estaban trabajando como psicólogos el 67,8 % se encontraban trabajando como empleados bajo contrato laboral, un 27,7% ejercían la profesión de manera independiente, 8,9% eran multi-empleados y un 3,5% propietarios de negocio. Además, según dicho estudio, la mayoría de los profesionales en psicología que son contratados aluden a la importancia de la experiencia laboral y el conocimiento especializado en un área, como factores determinantes para ser contratados.

1.1 ANTECEDENTES

En el estudio realizado por García, Martín, Rodríguez & Peiró (2001) sugiere que el significado de trabajo consiste en un conjunto de creencias, valores y actitudes hacia el trabajo. Se da antes y durante el proceso de socialización para el trabajo y varía en función de experiencias subjetivas y situacionales. Los autores plantean tres dimensiones del trabajo: centralidad del trabajo, normas sociales del trabajo, valores laborales.

Los autores mencionados definen la centralidad del trabajo como el grado de importancia que tiene el trabajo en la vida de una persona, tanto en sí mismo y comparado con otras esferas de la vida, como el tiempo libre o la familia. Las normas sociales del trabajo son las valoraciones normativas acerca del trabajo, es decir en qué medida los sujetos están de acuerdo con una serie de afirmaciones acerca de los deberes y derechos de

los empleados y la sociedad con respecto al trabajo. Los valores laborales corresponden a los aspectos o características del trabajo que son más importantes para una persona.

García et al. (2001) encontraron que los jóvenes antes de incorporarse al mundo laboral han adquirido una serie de creencias acerca de lo que ellos deben esperar de la sociedad en relación con el trabajo y lo que debe aportar a la sociedad a través del mismo, además de una representación acerca de la importancia que el trabajo tiene en su vida. Las experiencias que los individuos viven durante sus primeros años de empleo pueden ser impactantes, que generarían cambios en la manera de entender el trabajo, como por ejemplo los valores laborales, pero a su vez hay ciertos componentes que permanecen estables en el significado de los jóvenes, tales como la centralidad del trabajo y las normas sociales del trabajo.

Drenth (1991) (citado por García et al., 2001) propone un acercamiento interactivo de los componentes del significado de trabajo, donde afirma que hay valores profundamente establecidos a través de la educación en la infancia y adolescencia, que tienen un efecto duradero en la personalidad del individuo. Pero también los individuos adaptan y modifican estos valores en función de las diferentes fases y situaciones sociales que van afrontando a lo largo de la vida.

En el estudio de García & Berrios (1999) se encontró que el significado que adquieren las personas respecto al trabajo, está relacionado con características particulares, sobre todo las motivacionales del patrón de conducta tipo A (PCTA, configurado por cuatro variables básicas que configuran el significado de trabajo: centralidad, normas

sociales, valores y metas del trabajo) que pueden tener repercusiones positivas para la vida laboral del individuo. Sin embargo, otros, como la hostilidad e impaciencia, pueden repercutir negativamente en su bienestar biopsicosocial

Para algunas personas el trabajo es una obligación, valoran la posición prestigio e ingresos que proporcionan y dan menos importancia a las relaciones interpersonales y el trabajo en sí mismo, por lo tanto el objetivo de estas personas es ascender, ganar un buen sueldo y tener un trabajo variado (García & Berrios, 1999).

Cifre, Martínez, Llorens & Salanova (2001) evidenciaron que el significado del trabajo en los seres humanos experimenta cambios en el transcurso del tiempo. Si bien García et al. (2001) reconocen que al paso del tiempo los jóvenes valoran más las características que consideran importantes de su trabajo en comparación con otros ámbitos de la vida, como son la familia o el tiempo libre. También se relaciona con el grado de motivación que las personas tienen hacia el trabajo, lo cual a su vez está relacionado con el bienestar psicológico de los trabajadores (Cifre et al., 2001).

Estos estudios aportan a nivel conceptual para comprender el significado de trabajo, como algo que cambia pero a la vez puede haber aspectos que permanecen estables, dependiendo de las experiencias y de la forma cómo la persona signifique dichas experiencias. También se observa la importancia de no analizar al individuo solo sino en interacción con su contexto, las relaciones interpersonales que establecen, etc., donde se resalta el significado como algo que se construye, lo cual permite indagar no solo por lo

actual sino por cómo el individuo llegó hasta dicho significado partiendo de su historia de vida y conocer los cambios que ha tenido o lo que permanece estable.

Respecto a empleabilidad se han encontrado investigaciones en las que se tienen en cuenta aspectos como la formación académica, la iniciativa personal, autoeficacia, representaciones y acciones que pueden hacer a una persona empleable.

En el trabajo de Rebolledo (2009) se resalta la importancia de la formación académica como antecedente importante en la empleabilidad. En dicho estudio hacen un contraste entre distintas modalidades de educación especial (educación para personas con discapacidad), y su incidencia en el número de egresados que se encuentran empleados. Se encontró, que la modalidad que más significativamente ha aportado a la inserción de sus alumnos al mundo del trabajo, es la modalidad de capacitación dual, que a la luz de los resultados supera a los egresos con empleo de las instituciones que trabajan con talleres laborales. Dicho hallazgo atribuye un papel determinante de la formación que brindan las instituciones para ingresar o no al mercado laboral.

En la investigación de Enríquez & Rentería (2007) se destacan las estrategias de aprendizaje como un factor importante en la empleabilidad. En dicho trabajo determinan estrategias de aprendizaje, que desde el punto de vista de profesionales y empleadores, facilitan el aumento de la empleabilidad de recién graduados, para incorporarse y mantenerse con éxito en el mercado de trabajo. Se encontró que el repertorio de los profesionales considerados como “exitosos” para ingresar al mercado laboral es más amplio que el de los profesionales que entran a la categoría de no exitosos, y se resalta el grado de

conciencia que se tienen de las estrategias de aprendizaje ligadas a la empleabilidad. Así se determina que los profesionales exitosos se centran especialmente en las estrategias cognitivas y metacognitivas, que les permite responder de manera eficaz a las demandas del entorno, puesto que actúan en el mundo de una manera proactiva, construyen constantemente nuevos aprendizajes a partir de experiencias, de tal forma que acomodan su uso de acuerdo con las necesidades.

Rentería & Andrade (2007) en la investigación sobre “Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad”, encontró que los estudiantes privilegian dentro de las acciones que llevan a cabo para ser empleables, el adquirir experiencia laboral antes de graduarse como una manera de facilitar su ingreso al mercado de trabajo. Los participantes se basaron en repertorios comprensivos, interpretativos y de actuación derivados de los contextos sociales de interacción y de formación.

En los estudios de Rebolledo (2009) y Rentería & Andrade (2007) se resalta la importancia de la educación brindada por las instituciones, las cuales aportan de manera significativa al desarrollo de conocimientos, habilidades y vínculos, que favorecen la integración de la persona al mercado laboral. Así también juegan un papel relevante las estrategias de aprendizaje que tiene un profesional para ser empleable (Enríquez & Rentería, 2007). Los anteriores estudios indican que los procesos de socialización en las instituciones, así como experiencia en el mercado de trabajo antes de graduarse, la interacción en general con personas del medio social, y las estrategias de aprendizaje que tiene un profesional permiten que este se adhiera y/o se mantenga en el mercado de laboral.

En la investigación de Hernández, Hernandez, Negrín, Ramos & Ruiz (2011) se identificó que la iniciativa personal y autoeficacia juegan un papel importante en la empleabilidad, lo que supone la autopercepción de un conjunto de habilidades y recursos sociales, que mejoran las oportunidades para encontrar trabajo.

El favorecimiento de aprendizaje, el desarrollo de conocimiento y habilidades, y la autoevaluación para mejorar la calidad del trabajo, son indispensables para que una persona sea o no empleable.

En estas investigaciones se observa aportes en el sentido de comprender la empleabilidad como el desarrollo de varios aspectos, que no solo se dan individualmente sino que también se van dando a través de la formación y la construcción de carrera, es decir, la universidad no le brinda todos los elementos para enfrentarse al mercado laboral, pero si le aporta ciertas bases que le permiten desarrollarse como profesional.

En investigaciones relacionadas con carrera, se encontró el estudio realizado por Aisenon et al. (2004) acerca de las “Representaciones de estudiantes y graduados recientes sobre la carrera y la profesión del psicólogo” en el cual plantean que los motivos de elección de carrera en psicología se daban por gustos en las materias (especialmente psicoanálisis), influencia de la familia o experiencias previas con terapeutas. Otro aspecto eran las características personales, tales como, saber escuchar, dar consejos. Decían conocer poco acerca de la psicología, pero la elegían porque les interesaba “ayudar a los demás” por lo cual la comparan con otras carreras afines y relacionadas con lo humanista,

principalmente la medicina. No tenían en cuenta la salida laboral o el prestigio de la carrera.

Los autores mencionados, también retoman aspectos relacionados con la formación, de la cual algunos participantes consideraban que fue buena, otros afirman que fue insuficiente. En este sentido rescatan la importancia de las herramientas, conocimientos ofrecidos, pero a la vez afirman que cuando salen de la universidad, tienen mucho conocimiento en varias áreas pero sin profundizar en ninguna y fue solo después de transitar por la profesión cuando aprendieron a articular todo lo aprendido en la formación. Por otro lado, evidencian en los resultados que los participantes sienten gran preocupación por la inserción laboral, ya que observan escasas ofertas laborales, sobretodo en la modalidad de empleo. Por ello crean ciertas estrategias las cuales incluyen trabajar en áreas fuera de la psicología, proyectos autónomos, prepararse en campos específicos de la psicología.

En el estudio de Carrasco, Zúñiga & Espinoza (2014) sobre elección de carrera; identificaron a nivel individual algunos factores que incidieron en la elección de carrera, como fueron las predisposiciones personales a áreas particulares del conocimiento, en lo cual se observó una influencia de las características personales con la carrera a estudiar; respecto a factores contextuales encontraron en este estudio que la familia se reconocía como un soporte fundamental para la elección de carrera, pero que sin embargo en los estratos socioeconómicos bajos no contaba como rol activo para la preparación académica del estudiante, para reforzar sus capacidades; así también se observó una resistencia a las

carreras poco tradicionales y mayor predilección por carreras con estatus social y económico. Sin embargo, éstas estaban mediadas por exigencias de puntajes necesarios para ingresar a ellas y que en últimas obligaban a las personas a elegir profesiones de menor estatus. Finalmente estos autores afirman que son dos los tipos de expectativas que influyen en la elección de carrera, el estatus social y económico y la posibilidad de realizar una contribución a la sociedad.

En términos del significado que los estudiantes otorgaron a la elección de carrera, se encontró que los jóvenes que optaron por una carrera que no era su primera preferencia, tenían un proceso de ajuste, en el que la persona reflexionaba sobre sus argumentos y lograba reconocer características positivas de la carrera estudiada, que eran coherentes con sus preferencias (Carrasco et al., 2014).

En el estudio de Rovella, Sans de Uhrlandt, Solares, Delfino & Díaz (2008), afirman que los estudiantes realizaron la elección de carrera relacionado al motivo “logro”, en el que buscaban una posición en la sociedad, emprender su propio camino, realizar un esfuerzo y evitar sentirse fracasados, así también con un motivo de poder en el que la psicología significaba un instrumento que permitía influir sobre los otros. En lo que la psicología para estas personas era una profesión que les permitiría alcanzar un reconocimiento social.

En el estudio de Gámez & Marrero, (2000) se encontró que los estudiantes en la elección de carrera de psicología, los intereses que se resaltaban en estas personas estaban relacionadas con temas afectivos, interpersonales y de logro. Entre eso se rescató que los

estudiantes elegían esa carrera porque les permitía obtener independencia, tener un trabajo con cierto prestigio, realizar un esfuerzo productivo y evitar sentirse fracasados. Así también determinaron que se interesaban por conocer al ser humano. A la vez que la carrera les permitía a estas personas obtener logros asociados a una percepción de autoeficacia.

En el estudio de Covarrubias (2013) encontró que los estudiantes percibían positivamente el desarrollo profesional de la psicología dado su objeto de estudio, desarrollo científico y naturaleza comprensiva e interdisciplinaria; en lo cual dichas expectativas se ponían en relación con lo que estas personas podían darse cuenta de los ofrecimientos del mercado de trabajo al psicólogo. En el que se rescata la importancia de un vínculo entre la formación profesional y los conocimientos científicos de la disciplina con las demandas sociales y laborales, y los ofrecimientos descontextualizados de un profesional ponen entredicho el ejercicio y credibilidad del mismo.

Dichos estudios dejan evidenciar condiciones individuales que llevan a una persona a decidir emprender una formación profesional con base a la cual desarrollaran una carrera, así como también permiten conocer factores institucionales que inciden en la decisión de ingresar y elegir una profesión de estudio en la educación superior, como lo es factor de puntaje de evaluaciones estatales que cada persona tiene que presentar en su proceso formativo. Los dos factores mencionados inciden en la elección de profesión que haga cada persona.

Aisenson et al. (2004) resaltan la importancia de la planificación de la carrera profesional para actuar sobre el capital humano. Además consideran que la elección de

asignaturas se corresponde con la orientación que fue tomando el graduado en el campo profesional y la significación otorgada deviene de su trayectoria y desarrollo personal.

Belen (2013) afirma que las representaciones que tengan los graduados acerca de su rol incidirá en el modo de afrontar y desempeñar su práctica, en los modos de interpretar las problemáticas ligadas a su trabajo e incluso delimitar el tipo de demandas que aceptarán, según perciban o no como pertinentes a las competencias profesionales que adscriben a su rol. Además en su investigación encontraron que los entrevistados consideraban que para afrontar la difícil transición universidad- mercado laboral, realizan inserciones múltiples (en diferentes áreas de su profesión o en otras vacantes afines). Por otro lado, los egresados cuando desean capacitarse en postgrados tienden a seguir la formación clínica, y esto va en detrimento de su empleabilidad, frente al mercado laboral donde surgen demandas de otros perfiles, como por ejemplo competencias para la actuación en el campo de la psicología comunitaria o psicología laboral.

En el estudio de Bethencourt & Cabrera (2008) indagó sobre el desarrollo de carrera profesional en jóvenes universitarios, resaltó que éstos durante su formación tienden a asumir dicho proceso de forma inmadura, en lo cual no había un compromiso de desarrollo por la carrera, a diferencia de las personas que estaban cursando diplomados o carreras de corta duración los cuales presentaban mayor compromiso con el futuro profesional, en lo que había un conocimiento de las condiciones del mercado laboral y de la posición que tenían ellos desde su profesión.

En el estudio de Madera (2010) se resaltó la importancia de la diversidad cultural en el desarrollo profesional, en el que compararon personas de culturas diferentes; un grupo resalto la importancia del apoyo familiar y las recompensas no monetarias; mientras que el otro grupo valoraba las habilidades de comunicación y recompensas monetarias; aunque coincidieron en que prefieren un ambiente agradable de trabajo. Los cuales son factores que inciden en el desarrollo profesional de una persona, puesto que son valoraciones intrínsecas desde los grupos culturales a las condiciones y desarrollo del trabajo y la profesión.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En diferentes trabajos, como el de Rebolledo (2009), Enríquez & Rentería (2007), Rentería & Andrade (2007) y Hernández et al. (2011) se señalan algunos aspectos de interés que inciden en la empleabilidad, como son: experiencia laboral, estrategias de aprendizaje, interacción con el contexto, autopercepción, competencia y motivación. Es así como la empleabilidad se convierte en una condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras que se presentan en el mercado laboral, lo que permite que las personas ingresen y/o se mantengan en dicho mercado; la empleabilidad es una construcción social, evolutiva y dinámica que se encuentra en constante cambio (Rentería & Malvezzi, 2008).

En este sentido surge la pregunta ¿cómo las personas enfrentan estos aspectos que inciden en ser empleable? ¿Qué hacen para desarrollarlos o para ingresar y mantenerse en

el mercado laboral? Es decir ¿cuál es la vivencia y significado que cada uno le ha atribuido a ser empleable? También es necesario preguntarse por cómo las personas forman o construyen su carrera para enfrentar las demandas del mercado que cada vez exigen ser más competentes.

En la búsqueda de empleo es necesario que las personas puedan reconocer en sí mismo competencias, habilidades y recursos sociales que le son útiles para estar en el mercado (Hernández et al., 2011). Así también hacer una lectura apropiada del contexto, una autoevaluación sobre el trabajo que realizan y favorecer su aprendizaje (Andrade et al., 2011). Es por ello que los trabajadores deben ser conscientes de los cambios que se están dando en el mercado laboral y los recursos con que cuenta, para llevar a cabo gestiones que le permitan responder adecuadamente a las exigencias del contexto.

La empleabilidad incluye en su desarrollo una agenda política incluyente de aspectos macro (estructuras sociales, políticas, ideológicas) como micro (individuos y contextos sociales inmediatos) desde donde se abordan problemáticas de desempleo y marginalización. Por lo tanto se consideran que el contexto de formación dado por la universidad o institución es un elemento importante para el cumplimiento de las demandas del mercado (Rentería & Malvezzi, 2008). Como se menciona en el estudio de Rebolledo (2009) en el que se resalta la importancia de la formación académica. Además, en lo que compete a la formación profesional, ésta puede comprenderse como un periodo en el que se adquieren conocimientos y habilidades, impartidos por las instituciones de educación superior, que es uno de los aspectos de interés para la investigación.

En este sentido, el significado de carrera que cada individuo construya será de vital importancia para poder enfrentar las demandas del mercado. A su vez cabe resaltar que la vivencia que se da a la formación también implica el conocer qué hace el profesional dentro de la institución y por fuera de ella para formarse como psicólogo, es decir aspectos que le permitan desarrollar conocimientos, habilidades y herramientas que pueda utilizar para desempeñarse como psicólogo. Se observa que las instituciones hacen ciertos ofrecimientos, pero es el individuo quien accede o no a ellos y les da su significado, aunque también surge la pregunta por saber hacia qué objetivos apuntan estos ofrecimientos de las instituciones, o si ellas tienen en cuenta las demandas actuales del mercado para hacer esos ofrecimientos.

Naranjo (2008) identificó que hay una relación entre calidad de un programa académico y la empleabilidad de los egresados, lo que indica que las características de las instituciones son determinantes para el ingreso de una persona al mercado laboral, también se muestra, en un estudio realizado por la Universidad del Rosario, que los egresados de IES (Institución de Educación Superior) acreditadas tienden a obtener mayores ingresos. Además los factores de orden laboral, educativo, profesional, institucional, no son los únicos que influyen en la empleabilidad, sino que el individuo es quien agencia el desarrollo de la propia empleabilidad y la forma en como éste se posiciona frente al mercado y cómo aprovecha los ofrecimientos que le hacen las instituciones son los que afianzan la construcción de un valor diferenciador que le permite ser empleable frente a otros que han tenido la misma formación.

Es así que se generan relaciones entre el plano institucional e individual, en lo cual las instituciones de educación ofrecen programas formación en distintos campos científicos, como es el caso de la psicología. La investigación se interesa en los egresados de una universidad pública del sur occidente Colombiano, la cual proyecta la profesión como una disciplina de carácter científico-social, de una duración de 10 semestres en modalidad presencial, que otorga el título de Psicólogo (a). En la que describe que dicha formación hace que los profesionales egresados estén habilitados para planificar, desarrollar y culminar investigaciones orientadas a la producción de nuevo conocimiento en áreas de la disciplina o interdisciplinarias. De la misma manera con capacidad para la generación, gestión y evaluación de programas de prevención, de diagnóstico, y de intervención y seguimiento encaminados a la solución de problemáticas a nivel individual, grupal y local, en ámbitos educativos, sociales, organizacionales y clínicos. (*Perfil profesional*, Recuperado el 20 de mayo del 2013). Proyectando también un perfil ocupacional, que asegura que el desempeño laboral de dichos profesionales estará integrado por responsabilidad social y podrá desempeñarse en el sector educativo, en organizaciones de tipo empresarial, de la salud, comunitario, ONG's, gubernamentales y de servicios. Y que además estará capacitado para participar en grupos de investigación disciplinares o interdisciplinarias y en proyectos de diseño y evaluación de políticas públicas. Igualmente estará capacitado para la carrera docente y académico-administrativa en instituciones de educación superior (*Perfil profesional*, Recuperado el 20 de mayo del 2013).

Teniendo en cuenta lo anterior se espera que los profesionales recién egresados de psicología de una universidad desarrollen en el transcurso de su formación, una serie de

habilidades, herramientas y conocimientos, los cuales posibilitan vincularse al mercado laboral; que se encuentra en constante cambio, lo que demanda del profesional una permanente actualización de su profesión (actualizar conocimientos, estrategias, redes, etc.) y reconocimiento de las exigencias laborales.

En lo cual se podría decir que así sería el profesional ideal egresado de dicha universidad, sin embargo, sin desconocer la importancia de la formación y las posibilidades de desarrollo que la institución brinda, en el que ésta trata que las personas desarrollen su carrera profesional para que les permita adherirse y mantenerse en el mercado laboral, la forma como cada persona va a vivir dicho proceso y la forma como se enfrentará al mercado laboral desde la construcción que haga de la profesión será diferente, puesto que el significado al igual que la carrera estará construida en diferentes escenarios en los que interactúa la persona, hace elecciones, descubre, investiga, experimenta, desarrolla conocimientos y muestra intereses, que configuran en cada profesional un significado de carrera. Es así como se considera que dependiendo del significado que el profesional le haya atribuido a la carrera, éste lleva a cabo acciones que favorezcan en su empleabilidad. Dicho significado es cambiante y obedece a una configuración de acontecimientos personales, en el cual se evalúa lo pasado y las expectativas que se tienen hacia el futuro.

Ahora bien, los cambios constantes en el mercado laboral y las exigencias que éste hace a los profesionales, en contraste con los ofrecimientos de la universidad, especialmente del programa de Psicología y las construcciones de la profesión que las personas hacen, surgen las siguientes preguntas: ¿Cómo han enfrentado al mercado laboral

profesionales egresados de Psicología de una universidad pública? ¿La formación académica les ha permitido enfrentarse al mercado laboral? ¿Cuáles son las lecturas que tienen los profesionales sobre el mercado durante su formación? ¿Qué hacen para ser empleables? ¿Qué ofrecimientos le hacen las instituciones? ¿Qué les permite los ofrecimientos hechos por la universidad para su desempeño como profesional de psicología? En esta medida la pregunta central que guía esta investigación y permite dar respuesta, o por lo menos hace un acercamiento a los anteriores interrogantes es:

¿Cuál es el significado de carrera y su incidencia en la empleabilidad de profesionales de psicología egresados de una Universidad Pública del suroccidente de Colombia?

Se cree que el significado que una persona construye referente a la carrera influye de forma particular en la manera de asumirla, debido a la valoración que le dé, los aspectos que resalte como importantes y los planes que tenga para su futuro profesional, se realizan acciones en desarrollo de la carrera. Además esto incide en su empleabilidad, teniendo en cuenta que a partir de la carrera construye ciertas características que le permiten ser empleable y así desenvolverse en el mercado laboral y las condiciones actuales del mismo.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Analizar el significado de carrera y su incidencia en la empleabilidad de profesionales de psicología egresados de una Universidad Pública del Suroccidente de Colombia.

1.3.2 Objetivos Específicos

Analizar el significado de carrera que han construido cada uno de los profesionales, con base a las experiencias a lo largo de sus vidas.

Analizar la relación de trabajo y empleabilidad en profesionales de psicología.

Caracterizar la experiencia de carrera que han tenido los profesionales de psicología y las acciones que han llevado a cabo con el fin de favorecer su formación y empleabilidad.

1.4 JUSTIFICACION

La investigación está enfocada en conocer el significado de carrera de los egresados de psicología y su incidencia en la empleabilidad, lo cual permite en primera instancia identificar la construcción de carrera que han hecho los profesionales en distintos escenarios, resaltando aspectos relevantes para la construcción del significado en cuanto a los ofrecimientos que pueden hacer desde la profesión, la forma de sumir el desarrollo de la misma y de la empleabilidad. Es así que la investigación permite identificar la forma cómo los profesionales enfrentan al mercado laboral desde las propias construcciones teóricas, relacionales y sociales en las condiciones actuales del mercado y las exigencias hacia el trabajador. Por otro lado este estudio también permite acercarse a la realidad del profesional egresado, y los aspectos a los que dan relevancia desde la carrera al fomento de la empleabilidad.

Desde una perspectiva social, es importante puesto que la investigación integra elementos en los que se habla de construcción de carrera, teniendo en cuenta los diferentes espacios en la que ésta se desarrolla y en los que aparecen particularidades para cada individuo, en ellos desarrollan estrategias para enfrentarse a las realidades del mercado laboral, que demanda profesionales con determinadas características para la adaptación y éxito en el mismo, que son relevantes conocer esas nuevas realidades puesto que los próximos egresados por medio de la presente investigación pueden darse cuenta de las realidades del contexto y diseñar con base a sus conocimientos, experiencias y relaciones;

estrategias que posibiliten mayor ingreso y mantenimiento de un profesional en el mercado laboral.

Es así que la investigación permite reconocer la importancia del significado de carrera para la empleabilidad, en la cual puede darse cuenta que por medio de capacidades, actualizaciones de conocimientos autopercepción y formaciones específicas a las demandas del mercado puede un profesional acceder a un trabajo. De igual forma se resaltan las exigencias actuales del trabajo como psicólogo, en lo que se identifican exigencias como la flexibilidad y capacidad de adaptación como eje central para el desarrollo del ejercicio profesional, por lo que invita a que los profesionales desarrollen dichos aspectos en sus carreras, o por lo menos establezcan redes sociales que les permitan adherirse al mercado y conocer sus dinámicas.

Haciendo referencia al individuo, el significado de carrera que se ha construido en los espacios académicos, laborales y relacionales incide en la inserción y mantenimiento en el mercado laboral, ya que el significado de carrera hace que el ser humano actúe en función de ello, llevándolo a realizar las diferentes acciones y embarcarse en proyectos para su desarrollo, dando relevancia a aspectos que son de importancia para una persona desde sus significados, siendo este el motor del desarrollo de estrategias, destrezas, habilidades y conocimientos para enfrentarse al mercado laboral.

Los resultados de la investigación permiten ver como cada individuo desde el significado de carrera que ha construido individualmente, se enfrenta al mercado laboral y fomentan el desarrollo de la su carrera; en lo que se evidencia la forma como entró al mundo laboral, las estrategias que ha utilizado para vincularse y mantenerse teniendo en cuenta la relevancia que ha adquirido para él, aspectos como flexibilidad, auto-percepción, actualización de conocimientos, flexibilidad, adaptación, redes sociales, etc., y que acciones están llevando a cabo para lograr ganar un espacio en el mercado laboral.

Por lo tanto la importancia de la presenta investigación radica en que el significado y la carrera por ser construcciones que se dan durante toda la vida y estar en constante cambio con base a los diferentes acontecimientos de la existencia de una persona, permite reconocer al profesional como un ser inmerso en la sociedad, y la importancia de dicho significado en el desarrollo de la empleabilidad, con todas las implicaciones en las demandas del mercado laboral. Además que se pudo evidenciar que el significado permite, la autorregulación del ser humano en los diferentes espacios de aprendizaje y trabajo.

2 MARCO CONCEPTUAL

En el presente apartado se abordan conceptos que son de importancia para la investigación; como son: en primera instancia Trabajo y Empleabilidad, en los cuales se desarrollan aspectos relacionados a las funciones del trabajo, modalidades de trabajo (empleo, Outsourcing, prestación de servicios y trabajo asociado), el lugar que ocupa en la sociedad en concordancia con las posibilidades que tiene una persona para ingresar al mundo laboral, en lo que se resalta la empleabilidad como una forma de explicar cómo se enfrentan los profesionales a las demandas de dicho mercado, conociendo un poco las exigencias y posibilidades que en él se presentan.

Seguido se mencionara Significado y Carrera, que trata de explicar la forma como se construye el significado de carrera en los profesionales, los aspectos que son relevantes en el desarrollo de la misma, como la importancia de la interacción con el medio que rodea a la persona, la educación formal y las diferentes experiencias de socialización que favorecen el aprendizaje y el desarrollo de la carrera. Así también se explican diferentes niveles (individual, institucional y contextual) de análisis de la carrera.

Sin embargo hay que rescatar que la importancia de estos conceptos para la investigación radica en la relación entre el significado de carrera, empleabilidad y trabajo, puesto que la carrera se desarrolla a lo largo de la vida y el significado se va dando como el producto de una historia particular a cada individuo, que a la vez marca la forma de entrar

al mercado laboral y la posibilidad de desempeñarse en un trabajo, que tiene un gran valor social por la funciones que cumple, entre esas como actividad económico-productivo, que además brinda un estatus e identidad social.

2.1 TRABAJO Y EMPLEABILIDAD

Bauman (2003) menciona que las estructuras sociales se han modificado, se ha pasado de una modernidad “solida”, caracterizada por lo estable, repetitivo, a una modernidad “liquida”, la cual es flexible, voluble, y las estructuras sociales ya no perduran el tiempo necesario para solidificarse por lo que no sirven de referencia para los actos humanos. Por lo tanto el hombre ha entrado a un mundo dominado por la incertidumbre, inseguridad y vulnerabilidad.

Teniendo en cuenta el contexto actual, en relación con el trabajo se denota algunas implicaciones tales como, la fragmentación de las vidas, exigiendo en la personas flexibilidad, disposición para cambiar sus tácticas, abandonar compromisos, renunciar al pensamiento y a la planificación a largo plazo, por lo cual el pensamiento, las acciones pero sobretodo el significado que se va dando del trabajo va cambiando.

Otro aspecto relevante es el proceso de globalización que se ha dado desde un ámbito tecnológico, donde se observa el desplazamiento de la mano de obra y del movimiento de capitales, que ha trascendido hacia las economías mundiales traspasando fronteras para

conseguir integrarse; desemboca en los diferentes entornos, tanto sociales, políticos, culturales, económicos, laborales, etc., en los que interacciona el ser humano (Pérez, 2003).

En este momento la humanidad se encuentra inmersa en el mundo de la información, la cual tiene el poder para producir bienes, prestar servicios, etc. La tecnología y la información han hecho que no se hable del puesto de trabajo, sino de la ocupación o profesión que se desempeñe aquí o allá o en cualquier parte, porque lo realmente importante es lo que se sabe hacer o los conocimientos que se tienen, generando así la división del trabajo que abarata la mano de obra. También cada vez se exige una mayor preparación en términos de educación (Friedman & Ramonet, 2000).

Cabe tener en cuenta también que en tiempos contemporáneos como en el que se vive, los conocimientos hoy gracias a la tecnología pueden ser conocidos en cualquier parte del mundo, es lo que posibilita otras formas de emplearse en una ocupación. Este campo no se agota aquí, los negocios, los productos que se comercializan, las relaciones de cualquier índole, que se establecen, también hacen parte de este nuevo mundo cada vez más globalizado (Friedman & Ramonet, 2000).

Además, se ha podido observar que resulta demasiado difícil que las sociedades modernas se ajusten a la relación entre la demanda de puestos de trabajo y la oferta que pueden proporcionar. El ideal sería que en todos los países estén en la capacidad de ofrecer a sus habitantes un puesto de trabajo cuando estos lo demanden, sin embargo dicho objetivo no se ha podido alcanzar y se presenta incluso en los países desarrollados una alta tasa de

desempleo. Por lo que se han optado por otras formas de trabajo opcionales al empleo.

(Luque et al., 2000).

En este sentido se afirma que el trabajo juega un papel indispensable en la vida de las personas por las diferentes funciones que cumple, entre esas la identidad, interacción social, construcción de símbolos que dan origen a creencias y valores compartidos y permite el desarrollo de la sociedad, además el significado ha ido variando dependiendo de la época y el contexto.

El trabajo desde tiempos atrás, se configura como realidad socialmente construida extraordinariamente dinámica que ha tenido muchos cambios a la par de las transformaciones sociales, culturales, económicas, políticas e incluso legales (Luque et al., 2000).

Blanch (1996) plantea que ante la mentalidad moderna industrial, el trabajo aparece como un fenómeno pancultural y un factor clave de la experiencia humana. No sólo como un simple medio económico de satisfacer necesidades materiales, sino también como patrón regulador del intercambio de bienes y servicios, contexto fundamental de las relaciones sociales e interpersonales y eje vertebrador de la vida de las gentes y de los pueblos, de las ciudades y de las naciones. Permite la organización del espacio-tiempo antropológicos (desde la planificación de los territorios locales y de las redes globales de la información y la comunicación hasta la del ciclo vital de los individuos y del tiempo cotidiano de las comunidades) y, en definitiva, un soporte básico del orden moral, económico, social, jurídico, político y cultural.

Para Peiró (1989) (citado por Luque et al., 2000) el trabajo es un conjunto de actividades que pueden ser o no retribuidas de carácter productivo y creativo que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materiales o información disponibles permite obtener, producir o prestar ciertos bienes productos o servicios. En esta actividad la persona aporta energía, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material psicológica y/o social.

Por lo que el trabajo es considerado como un proceso que abarca gran parte de la vida de las personas, desde juventud hasta jubilación, es decir, trabajo supone todo un ciclo vital, con sus fases, etapas y episodios críticos (la formación, búsqueda del primer empleo, jubilación, etc.) además es proceso en el que intervienen diferentes agentes sociales (familia, sistema educativo, organizaciones laborales) que transmiten e imponen una serie de normas y valores culturales, pero donde la persona también se convierte en agente activo del proceso al acomodarse a ese entorno laboral a partir de sus características, experiencias y expectativas particulares (Luque et al., 2000).

En esta medida se dice que si bien el trabajo es un fenómeno psicosocial, éste a su vez tiene unas implicaciones en ese mismo orden, que sería el significado que le atribuyen al trabajo dentro de sus vidas, ya que por medio de éste las “personas pueden realizarse, dar sentido a su vida y ser creativas (Realización personal, identidad social, estatus, prestigio y relaciones sociales, estructura el tiempo, transmite normas, creencias y expectativas sociales). O también puede tener implicaciones negativas, en la medida de lo disfuncional y

frustrante si rompe con las expectativas, preparación y experiencia de las personas (Luque et al., 2000).

Rentería (2001) plantea que actualmente debido a la disminución de cupos de empleo, se ha notado que se han afianzado otras opciones de trabajo o modalidades como son:

Empleo: Del latín *implicare* (comprometer a alguien en algo). Caracterizado por la presencia de una relación de orden jurídico contractual, de carácter voluntario entre dos partes: un empleado, que vende su esfuerzo, su habilidad y su conocimiento, y un empleador que compra lo anterior. Las características más destacadas del empleo son: las funciones socio-económicas y psicológicas manifiestas o latentes a saber con obtención de ingresos, imposición de una estructura temporal, establecimiento de vínculos personales y experiencias compartidas fuera de la familia, proposición de objetivos y propósitos que trascienden al individuo situándole en una dimensión colectiva más amplia, adscripción de un *status* y una identidad social, y obligación de mantener un cierto nivel de actividad. (Rentería, 2001, p. 52)

Outsourcing: se da cuando determinadas organizaciones, grupos o personas ajenas a una empresa u organización son contratadas para hacerse cargo de "parte del negocio" o de un servicio puntual dentro de ella. La organización delega el gerenciamiento y la operación de uno de sus procesos o servicios a un prestador externo (*outsourcer*), con el fin de agilizarlo, optimizar su calidad o reducir sus costos. El *outsourcer* se encarga de la parte operativa del proceso mientras la organización se dedica a la esencia del negocio, y ambos

participan en el diseño del proceso. Esta modalidad implica necesariamente el uso de conocimiento especializado y cada vez más del desarrollo de alianzas estratégicas y posibilidades de relación entre la universidad, los Postgraduados y el sector productivo (Rentería, 2001).

Prestación de servicios profesionales: del latín *servitium*, que significa esclavitud. Es así como se encuentra en “servir” y “servicio” las nociones de acción y resultado. Bloom & Kottler (1988) (citado por Rentería, 2001) definen los servicios profesionales como procesos planificados de áreas especializadas del conocimiento, ofrecida por profesionales expertos en la materia con el fin de satisfacer necesidades y ofrecer beneficios a quien consume el servicio en cuestión. Las organizaciones consumen servicios profesionales para mantener su funcionamiento y rentabilidad, dichos servicios pueden ser comprados a agentes externos de la organización.

De igual manera cabe mencionar otra modalidad de trabajo como es el Trabajo asociado, en éste las personas miembros de la cooperativa no son empleados, sino socios propietarios de la misma, por lo tanto los trabajadores asociados cumplen horarios, ofrecen su fuerza de trabajo, realizan tareas claramente definidas, pero su vinculación laboral no está regida por un contrato de trabajo con todas las prestaciones de la ley; es decir vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios en forma autoaccionaria. (Vesga, 2007, citado por Vesga, 2011, p.175)

Según Aguilar & Rentería (2009) en el trabajo asociado, los socios son simultáneamente propietarios, trabajadores y gestores, además el trabajo en la cooperativa puede tener una sede propia o realizarse en entornos físicos, variables e inestables; así también la estructura temporal varía de acuerdo a la organización y la prestación del servicio, y la compensación que reciben los asociados-trabajadores va de acuerdo al régimen pactado por la cooperativa de trabajo asociado.

En esta medida la academia y en específico las universidades deben revisar las demandas del mercado para “responder a ellas ya que se ha observado que en países de América Latina y del Caribe la educación se enfoca en formar para el empleo, si bien hay competencias que se desarrollan en éste, hay otras que se dejan por fuera y que se necesitan actualmente teniendo en cuenta las transformaciones que ha tenido el trabajo; puesto que competencias profesionales, son producto de la articulación de habilidades metodológicas, sociales y participativas adquiridas en la formación profesional y puestas en marcha en el ejercicio de la actividad laboral (Charria, Sarsosa, Uribe, López & Ortiz, 2011).

En el presente se han generado dos grandes transformaciones a nivel del mercado de trabajo, la primera tiene que ver con la crisis del empleo formal y la segunda con la lógica integradora del mercado de trabajo. Se ha podido observar que en el momento particular en el que nos encontramos, el empleo deja de estar a cargo principalmente de las políticas estatales, y en su lugar emerge un fenómeno que se lo puede denominar como empleabilidad, en el cual los trabajadores deben abrir sus propias posibilidades de empleo y adecuar así, su entorno laboral.

El mercado laboral en su orientación globalizadora ubica el fenómeno de riesgo como un problema de la modernización, es así como la empleabilidad se torna como una acción social tendiente al manejo del riesgo laboral propio de la modernidad globalizada (Pérez, 2003).

Según Rentería (2008) la empleabilidad es un constructo que ayuda a comprender y a responder, tanto a los requerimientos como a las condiciones del mercado laboral. La situación estructural de la reducción de cupos de trabajo en la modalidad de empleo y las exigencias ligadas a rupturas, velocidad y comprensión del tiempo y del espacio traídas por la globalización, implican necesariamente la consideración crítica de las posibilidades y condiciones reales de las personas en el mercado. (p. 121)

Fugate & Ashforth (2003) consideran la empleabilidad asociada a características individuales en procura de adaptación al trabajo (colección de características individuales que dirigen y energizan al individuo a través de identidad de carrera individual). Además la empleabilidad tiene un carácter multidimensional en el sentido operacional, debido a que se relaciona con la obtención y preparación para un trabajo. Para ello se consideran dos dimensiones tendenciales: una que se refiere a lo institucional, que integra las habilidades de los graduados para el trabajo en su especialidad. La segunda es la obtener de un trabajo relacionado o no, con el área profesional de formación.

Knight (2001) afirma que la empleabilidad es un conjunto de logros y atributos personales que hacen que los individuos tengan la probabilidad de obtener un empleo y éxito en donde se desempeña, aquí tiene implícito las nociones de aprendizaje y adaptación.

Se presupone un alto grado de apropiación del individuo y depende de preferencia del empleador y condiciones del empleado.

La empleabilidad, desde un sentido individual, según (Malvezzi, 1999, citado por Rentería & Enríquez, 2006) se puede concebir como el emprendimiento que profesionales autónomos asumen dentro de estructuras organizacionales menos definidas, donde se tiene como foco las tendencias de reducción estructural del empleo, la migración de los intereses en el mundo de los negocios y el surgimiento de oportunidades ocupacionales y laborales en otros sectores.

Es importante reconocer cómo las profesiones se están posicionando frente al mercado laboral, porque es ahí donde se decide quien es o no empleable, pero a la vez, son las personas las que se pueden capacitar, apropiar y ser dueñas de su propia empleabilidad, si se tiene en cuenta una lectura clara de los que se ofrece y lo que necesita el medio (Rentería & Enríquez, 2006).

Rentería & Enríquez (2006) plantean que si se tiene en cuenta la lógica del comportamiento del consumidor y el marketing, se puede reconocer las condiciones del mercado para generar estrategias que permitan un posicionamiento, competencias y empleabilidad adecuadas. De ahí que la formación que tenga el profesional le dará una identidad profesional, que después se transformará en identidad ocupacional. Es así como la estrategia del posicionamiento como marca visible, según Rentería & Enríquez (2006) es un elemento básico, porque sin diferenciación, visibilidad y reconocimiento no es posible tener éxito en las exigencias actuales, donde varios profesionales pueden ofrecer el mismo

“producto”, pero la diferencia estaría en el posicionamiento exitoso, donde se desarrolle efectivamente las estrategias y competencias para asumir las condiciones estructurales actuales.

Al proponer la empleabilidad como emprendimiento, se tiene en cuenta que es necesario que el profesional logre un desarrollo de competencias estratégicas y relacionales, las cuales le permiten posicionamiento en una dimensión de la vida donde antes las cosas eran estables, constantes y tranquilas (Rentería & Enríquez, 2006). Para ello se debe tener una mayor visibilidad y credibilidad. La estrategia no será la búsqueda de empleo, sino la oferta de “trabajo profesional propositivo” y el hecho de ser un “estratega” de marketing es lo que hará la diferencia entre los que están, permanecen o salen del mercado de trabajo.

La empleabilidad tiene diferentes formas de ser estudiada, en esta medida se ve una estrecha relación entre el individuo y lo que las instituciones le ofrecen, pero esto también está mediado por un contexto y las condiciones de éste, las cuales a su vez son asumidas de forma diferente por cada persona. Es ahí donde se reconoce la interacción entre todos los elementos que permiten que una persona sea empleable, es decir los profesionales de “alta empleabilidad” reportan constantemente estar atentos a los cambios y exigencias del mercado de trabajo para reorientar sus estrategias (Rentería & Enríquez, 2006). La situación es particularmente importante en el caso de los profesionales que deben competir con otros ya posicionados, y que están en el mismo mercado antes que ellos, a su vez los que ya están en el mercado de trabajo deben actualizar sus repertorios de significación y competencias.

Naranjo (2008) enfatiza que si bien la empleabilidad implica una responsabilidad individual, también hay una responsabilidad social que incluye a las instituciones en cuanto a la calidad de formación que se ofrece. En este sentido, se observa una interacción entre diferentes actores que permiten el desarrollo de la empleabilidad, y que no es solo cuestión del individuo, sino también de la sociedad.

Complementariamente a esto, Sáez & Torres (2007) afirman que hay varios factores que influyen en la empleabilidad, por ejemplo:

Factores individuales: se relaciona con las etapas de vida de la persona y las instituciones con las que interactuó de forma más cercana, considerando así los elementos que ellas brinda para desarrollar y fomentar su empleabilidad. En este caso se resalta la importancia de construir una mentalidad acorde con el concepto sobre todo en personas con situaciones socio-laborales afectadas por el desempleo.

Factores laborales: varios de los problemas surgen en este bloque, porque ve una necesidad de cambiar los modelos de Gestión de Recursos Humanos, con el fin de conseguir un cambio en la cultura organizacional y así se espera que ésta influya para un cambio cultural en los propios empleados. También se sugiere la introducción de flexibilidad en las estructuras organizativas y en los sistemas de remuneración, además se busca que la Empleabilidad sea considerada como un activo que se debe tener en cuenta cuando se hace los balances, para tratar de desarrollarla en sus empleados.

Factores educativos: Se propone que la enseñanza busque desarrollar el capital humano, de forma que en ella haya un mínimo común denominador de conocimientos que permita la polivalencia y así fomentar una mentalidad dinámica desde la infancia.

Factores profesionales: Se ha destacado que la cualificación no es sinónimo de empleabilidad, sino más bien es una condición necesaria, pero no suficiente, que requiere de una combinación de actitudes y mentalidad abierta para la resolución de problemas, cualificación de partes y formación continua en el desempeño de tareas ocupacionales. Esto implica una mirada más amplia y no reduccionista al concepto de empleabilidad, además de pensar que lo ocupacional no pasa necesariamente sólo por los puestos de alta cualificación.

Factores socioeconómicos: hay un cúmulo de valores, normas, orientaciones que se materializan en el plano individual, pero que se generan de forma más amplia en la sociedad civil y estatal, por lo tanto es ahí donde se debe desarrollar mecanismos que permitan orientar una cultura dinámica y emprendedora hacia el empleo y la ocupación.

Factores socio laborales e Institucionales: se resalta la importancia de la estabilidad en el empleo como una forma de favorecer la empleabilidad, debido a que es ahí donde se puede fortalecer las competencias.

Al tener en cuenta estos factores, se rescata la importancia de conocer la formación que se les ha brindado las instituciones educativas a los profesionales, y como esto les ha permitido desarrollar su empleabilidad, en qué medida ellos se han posicionado frente al mercado laboral.

Según los autores ya mencionados se puede ver la empleabilidad desde diferentes ángulos, primero como un constructo que ayuda a responder las exigencias del mercado laboral, en el cual el mercado laboral presenta una serie de condiciones que le permite ser o no empleable, como son: las exigencias inmediatas del entorno, que no es más que reconocer las exigencias que el entorno laboral demanda para ser empleable. Así también se destaca la importancia de poder reconocer los cambios que se están dando en el mercado laboral. A estos hay que sumarle la capacidad de anticipación que puede tener una persona, la cual es un proceso de evaluación cognitiva que prevé las consecuencias que un acontecimiento generará en un individuo, la cual puede estar fundada en la experiencia o en otras fuentes de conocimiento.

También cabe rescatar la importancia del posicionamiento que cada persona tiene frente a su empleabilidad, lo cual implica: logros, los cuales son la obtención o consecución de lo que se ha venido tratando desde hace ya mucho tiempo y que además ha implicado esfuerzos psíquicos y/o físicos para conseguirlo y hacerlo realidad. Así también se puede decir que dependiendo de la forma como una persona está posicionada le dará un grado de importancia a la continua formación y desarrollo de competencias en su área de trabajo, lo que se podría denominar como una actualización del repertorio de competencias. A esto se le añade las estrategias que la persona ha tomado para poder ser reconocido en el mercado laboral, en lo que se puede encontrar, publicaciones de libros, artículos de investigación, artículos teóricos, etc.

Complementario a esto Ayerbe, Montoya & Viveros (2002) identificaron que el perfil de empleabilidad de profesionales jóvenes exitosos y las principales competencias que caracterizan a ese profesional fueron, en primer orden, las siguientes: Percepción del entorno, oportunidad de crecimiento, definición de objetivos, pensamiento estratégico, auto-percepción, solución de problemas, toma de decisiones, iniciativa (en el sentido de posicionamiento y afirmación), forma de asumir riesgos (con acciones concretas y pruebas) y flexibilidad.

En un segundo orden, y más dependiente del campo profesional o del sector de la economía donde desarrollaban sus actividades: Iniciativa (en el sentido de emprendimiento), manejo de emociones relacionadas con las situaciones de trabajo y el campo profesional, definición de trabajo, orientación a la calidad, orientación al cliente, influencia y comunicación.

Es así como se considera que el profesional que egresa de la universidad, para que pueda participar en el mundo del trabajo de manera más fácil y rápida, es que haya desarrollado estrategias previas para la empleabilidad y aprendido las reglas del mercado profesional no académico o disciplinar, proceso que desde el punto de vista del aprendizaje generalmente no es consciente (Enríquez & Rentería, 2006). Los profesionales exitosos en el mercado de trabajo, producto de la formación y de experiencias tempranas, basan su competitividad en el saber y están aprendiendo permanentemente el hacer; en el saber fundamenta su fortaleza. Sin embargo, los empleadores consideran que el saber es una condición que no hace la diferencia.

2.2 SIGNIFICADO DE CARRERA

El significado de carrera fue abordado desde dos conceptos fundamentales para la investigación como son carrera y significado. Malvezzi (1995) plantea que a finales del siglo XX, la carrera estaba relacionada con ascender jerárquicamente en un puesto de trabajo dentro de una empresa. Estos procesos tenían auge en la sociedad tradicional, imperados por un modelo de administración científica donde se buscaba regularidad, se caracterizaba por la posibilidad de racionalizar las actividades, eventos y manejar las influencias externas. Para ello se consideraba tres elementos importantes: primero, el conocimiento científico, segundo las herramientas de predicción, medición y control, y tercero la coordinación de la autoridad de gestión.

En este contexto, la carrera era considerada como “un paseo programado, como un supuesto proceso "natural" de aprendizaje asociada con grados de poder” (Malvezzi, 1995). Es decir el profesional iniciaba el trabajo en las tareas más simples y a medida que aprendía tenía la posibilidad de ir ascendiendo a actividades más complejas; se valoraba avanzar a los puestos más altos donde el ascenso en la jerarquía de poder era signo de competencia y mérito.

Hall (2002) (citado por Ribeiro, 2009) menciona que la carrera es una secuencia de trabajos o funciones que mostraba progreso a través de la vida laboral, era predecible y secuencial que se daba dentro de una empresa. Schein (1993) (citado por Ribeiro, 2009) indica que la carrera solo se daba en las empresas e instituciones (públicas y privadas) y los

que no trabajaban en estos espacios no tenían el reconocimiento de sus trayectorias laborales como carreras, siendo nombrado generalmente como no profesionales.

Teniendo en cuenta lo mencionado por los autores (Malvezzi, 1995; Hall, 2002; Schein, 1993) se puede identificar que la carrera estaba ligada a la ocupación de diferentes puestos de trabajo dentro de una empresa e institución, reconocida como tal, se daba en un tiempo cronológico, se ligaba a los procesos de aprendizaje que le permitían ascender y hacerse más visible en la jerarquía de la empresa. Es decir en el trascurso de la carrera una persona estaba expuesta a desempeñarse en diferentes puestos laborales por periodos de tiempo determinados, los cuales variaban en cuanto a sus exigencias, por lo que tenían que asimilar conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de las actividades, en cuyo caso se resaltaba, también, la importancia de los procesos de aprendizaje y la rapidez con la que podía adquirir y generar conocimiento.

Con las transformaciones producidos a finales de siglos XX se han dado cambios en la estructuración de las organizaciones, algunos de ellos son la reducción de los niveles jerárquicos, la subcontratación, la descentralización y la devaluación de las rígidas estructuras de puestos y tareas (Malvezzi, 1995). Se busca una nueva forma de adaptarse a estos cambios, lo cual provocó una reconfiguración en la concepción de carrera, que exige flexibilidad, adaptación y un rápido aprendizaje de la persona respecto al medio que lo rodea. Es así como el empleado se ve obligado a hacer un diagnóstico continuo del aquí y ahora, que le permita enfrentarse eficazmente al contexto y ser capaz de resolver problemas que se le presenten en ese momento; es decir las personas deben de ser conocedoras de las

condiciones del mercado laboral en cuanto a las exigencias que éste hace como también de las oportunidades que brinda para el desarrollo de la carrera.

Ahora bien, como ya se ha mencionado anteriormente, los cambios progresivos que se han dado debido a la globalización, la carrera empezó a ser fragmentada organizativamente y se expandió más allá de los límites de las empresas, y pasó a considerarse como un proceso de cambio o de “evolución” que se da durante toda la vida, se inicia desde el proceso más amplio de socialización y determina su conducta profesional, está mediada por el aprendizaje y las experiencias en relación con el entorno social, que ofrece oportunidades de educación, empleo y socio-económica (Rivas, 2003, citado por Ribeiro, 2009).

En dicho proceso se gesta el significado de carrera para cada profesional puesto que el significado se construye en el desarrollo histórico cultural a lo largo de la vida y determina la actividad voluntaria del hombre (Vygotsky, citado por Arcila et al., 2010). En otras palabras el significado de carrera se considera como un proceso de transformación constante en el que inciden diferentes agentes sociales, como son: familia, amigos e instituciones, en lo cual las experiencias, aprendizajes y relaciones interpersonales que se generan por medio de interacción social, constantemente reconfiguran la construcción que cada persona hace de su carrera, en cuanto a los conocimientos que adquiere, campos profesionales que explora, la forma de sumirse como profesional y los ofrecimientos que éste a la vez hace a sus semejantes y a la sociedad en general.

Surge así una forma de entender la carrera y es el modelo de carrera sin fronteras, en el cual el foco de atención se centra en las personas y las organizaciones a trabajar como un todo, no sólo vinculada a la empresa, sino a los diferentes contextos en los que la carrera se construye (Ribeiro, 2009).

Desde el modelo de carrera sin fronteras es la persona la que debe asumir la responsabilidad de la creación y ejecución de sus tareas dentro de una empresa, dado que se han remplazado las jerarquías y se han modificado las figuras de autoridad quienes anteriormente regulaban los procesos. Es decir la responsabilidad depende cada vez menos de una jerarquía de poder y aumenta la integración ofrecida por relaciones de reciprocidad y compromiso. Esta migración tiene muchas implicaciones, tales como la reducción de las jerarquías y la dispensación de control sobre las condiciones de empleo (outsourcing) y la necesidad de las personas comprometidas con los resultados, capaces de autorregular su propia conducta y las relaciones de asociación (Malvezzi, 1999).

Es así que los contextos de socialización marcan la manera como se construyen las relaciones (Gergen, citado por Arcila et al., 2010). Por lo tanto la carrera requiere del desarrollo de cualidades personales (capacidad de reflexión, de resolver problemas, autonomía, compromiso, responsabilidad, etc.) que se ponen a prueba continuamente y se reflexiona sobre ellas para mejorarlas en la medida que las exigencias van cambiando. Con el fin de integrar las experiencias del profesional con los resultados que busca la empresa.

La persona depende más de las evaluaciones constantes de la red social y profesional (relaciones interpersonales con amigos, colegas, pertenencia a grupos, etc.) en

el que operan y la marca de su propia identidad profesional que es capital a través del cual los individuos negocian su entrada en nuevos proyectos o posiciones (Malvezzi, 1999). Por lo tanto las personas desarrollan su carrera al interior del sistema de sus relaciones sociales (sistema de comunicación con los otros, actividad colectiva y conjunta con ellos) y no en sí mismo (Vygotsky, citado por Chaves, 2001), es decir por medio de la interacción social.

Malvezzi (1995) plantea que la carrera se convierte en una propiedad personal que está construida y reconstruida por el individuo a través de su interacción con el grupo operativo, continuamente evalúa resultados y reflejan su identidad. Para ello es importante plantearse un proyecto profesional en que integre la búsqueda de la formación, la búsqueda de la visibilidad y tenga en cuenta la sociedad del conocimiento actual y las nuevas reglas, lo cual consiste en una búsqueda anticipada de objetivos, medidas y recursos a la realización de la identidad profesional, es decir es una medida de auto-evaluación y auto-control. En esta concepción de carrera es el individuo quien debe plantear el propio desarrollo profesional, a partir del desarrollo del capital social e intelectual y responsabilidad por los resultados.

Es decir se busca que el profesional presente un empoderamiento de la carrera en cuanto al desarrollo de redes sociales, comprensión y conocimiento del mercado laboral, para que haga los ofrecimientos pertinentes. Para lo cual el significado de carrera se da en relación con otros, dicho significado no es producto de una deliberación personal, sino de la acción coordinada. Los significados surgen en la negociación en las relaciones, puesto que el ser humano desde el nacimiento se encuentra bajo la influencia de las relaciones de

su comunidad, y es en las acciones coordinadas donde construye y co-construye constantemente los significados (Gergen, citado por López, 2008).

Así configurada, la carrera es la apropiación por parte del individuo de la propia trayectoria profesional a través de su responsabilidad y dedicación al propio desarrollo señalado por la participación en misiones más difíciles y mayor potencial para promover el reconocimiento del propio desarrollo e incluso el de otros. Y son los significados los que permiten que el ser humano adquiere la capacidad de crear estímulos artificiales que pasan a ser causas inmediatas de la conducta, es así como el ser humano es cada vez más independiente de lo perceptivo y sensorial inmediato, y cada vez actúa más en función de los significados que el mismo construye y reconstruye, en constante relación con los otros. Es decir las personas actúan en función del significado de carrera que han construido y en base a ello se definen como profesionales y fomentan su desarrollo.

Los individuos más diferenciados en competencia y compromiso disfrutan de mayores probabilidades de participar en misiones que a ellos les gustaría lograr. El individuo se diferencia a sí mismo a través de la adquisición de nuevos recursos personales que permiten a las nuevas misiones a ocupar. La diferenciación y los resultados de su misión contribuyen a la formación de su identidad profesional que son los recursos a través del cual se reconoce y da nuevas oportunidades. El individuo tiene que estar en constante autocrítica y evaluación del desempeño por el grupo, la fuerza de su desarrollo puesto que en el significado de carrera, se requiere de otro para complementar la acción y darle una función dentro de la relación. Los significados están sujetos a una reconstitución continua,

por medio de la creciente cantidad de complementos. La comunicación significativa en cualquier intercambio dado depende, en últimas, de un rango prolongado de relaciones, no sólo “aquí mismo, ahora mismo”, sino en la forma en que los seres humanos se relacionan con una variedad de personas, y aun ellas con otras más, y en últimas, se podría decir, con las condiciones relacionales de la sociedad como un todo (Gergen, 2007).

El significado de carrera que construye un profesional es el que lo caracteriza, le brinda una singularidad como profesional que le permite la creación e innovación respecto a la misma, a la vez lo diferencia de otros respecto a los servicios que ofrece. Por ello también se valora el compromiso de desarrollar y poner en práctica un proyecto de desarrollo personal y profesional, en aras de adquirir nuevas habilidades que lo beneficien a sí mismo y a la organización, donde se busca una mayor movilidad profesional, es decir crecimiento psicológico, profesional y económico (Malvezzi, 1999).

Ribeiro (2009) plantea que se puede realizar análisis de la carrera en de tres niveles: el primero es el nivel *individual*: donde se aborda la personalidad, intereses, valores, la elección de carrera, perfil, carrera interna, formación profesional, y adaptación profesional. Segundo nivel: *institucional*, en el cual se tiene en cuenta la carrera de sistemas, modelos de carrera, contrato psicológico, la planificación y la gestión carrera. Por último está el nivel *contextual*, donde se incluye la identidad, las pasantías y el desarrollo profesional, el ciclo de la vida.

Es decir el estudio de la carrera abarca diferentes niveles, que parecen ser totalmente independientes, sin embargo, los niveles individual, institucional y contextual

son complementarios, puesto que la construcción de un significado de carrera en un profesional incluye la interacción de éste en diferentes escenarios (de formación, recreación, laborales, etc.) en los que interactúa con las personas, organizaciones, el contexto social y las creencias que en éste subyacen; y son éstos los que permiten la construcción de significado para cada persona desde su historia particular, por medio de la cual logra una identidad personal, además dicha identidad personal implica una configuración de acontecimientos personales en la historia particular de cada individuo, para lo cual los significados no son una entidad estática sino que se encuentran en constante cambio, debido que se dan en una configuración histórica en la que abarcan diferentes sucesos de la vida de las personas desde el pasado hasta el presente y son puestos en funcionamiento en la acción, proyectos y prácticas (Bruner, 1991).

En lo cual se resalta la importancia de diferentes momentos en la vida de los profesionales a nivel formal e informal; como son la etapa del bachillerato, formación profesional y ejercicio profesional. Es así que toma importancia la formación, en términos de educación formal, ya que es un espacio en el que se adquiere conocimientos en un campo profesional y además brinda la posibilidad de socialización e interacción con otros individuos, en el que se viven diferentes experiencias que configuran la carrera, y que a la vez brinda un referente para comprender la sociedad y optar por un lugar particular en ella desde su forma de concebir al otro.

Es así que la educación formal e informal según Durkheim (2009) permite que el ser humano se constituya por unos estados mentales que se refieren a sí mismo y los

acontecimientos de la vida privada, que conformen el ser individual. Es decir las experiencias de vida de cada una de las personas que han tenido en la sociedad permiten configurar concepciones de sí mismo, formas de relación, conocimientos y creencias; que contribuyen a la construcción del significado de carrera. Por lo tanto una persona cuando narra no se limita a contar, sino que además justifica (moral, social, psicológico) el porqué era necesario, y por lo general se encuentra apuntando hacia el futuro (Bruner, 1991). Ya que el significado se pone en juego en el discurso, la acción y proyectos de una persona en el interior de la sociedad.

Además el significado de carrera integra una historia de vida al interior de la sociedad, en la que se ha interactuado con personas, organizaciones y la cultura en general, en la cual desde el campo de la educación formal, los ofrecimientos que ésta le hace a la construcción de una carrera son: la adquisición de conocimientos científicos, en hallazgos teóricos y técnicos (Misas, 2004). Los cuales al combinarlos con las habilidades de las personas procuran una mejora constante de las condiciones de vida y la formación de individuos competentes, solidarios, libres y responsables. Además brinda la posibilidad de construir una identidad profesional más clara y flexible para desarrollar competencias interactivas que pueden ser esenciales en su vida profesional.

Es ahí donde se puede ver la formación académica en función de un desarrollo de carrera profesional y esta a su vez en relación con la empleabilidad y posibilidades de tener mayor acceso al mercado laboral, dado que es desde la formación académica donde se forjan elementos que le permiten establecer su identidad profesional. Y teniendo en cuenta

que el significado de carrera implica un aspecto sociocultural e histórico, la influencia del medio social es de suma importancia puesto que en él se encuentran concepciones, valores, costumbres que influyen en la configuración de la vida psíquica de las personas. Además las experiencias de acontecimientos y circunstancias vividas por un individuo se ven reflejadas de forma integral en las acciones, en el ejercicio profesional y los planes a futuro que tengan para sí mismo una persona.

También, los conocimientos adquiridos en la formación profesional se ponen en juego en diferentes escenarios, en lo cual hay un vínculo entre el conocimiento que se origina en las instituciones de educación superior y los espacios en los que se producen bienes materiales y simbólicos para satisfacer necesidades colectivas en las que puede generar transformaciones relevantes en la producción y en la organización de las comunidades (Misas, 2004).

Por lo tanto la academia debe tener en cuenta el tipo de profesional que requieren para los actuales mercados laborales, para que pueda formar profesionales capacitados. Pero se debe buscar alternativas para que las instituciones busquen una formación que no se enfoque solamente en el empleo estable y que ha dejado de lado las nuevas modalidades de trabajo, como el outsourcing, prestación de servicios profesionales, entre otros, lo que produce una manera más eficiente para responder efectivamente a esos contextos y el desarrollo personal del profesional (Rentería & Malvezzi, 2008). Ya que los profesionales han construido el significado de carrera a lo largo de su historia de vida en la que han

desarrollado herramientas, conocimientos y han vivido experiencias de interacción y desde dicha configuración se relacionan con la sociedad y asumen un lugar en ella.

3 MÉTODO

3.1 TIPO DE ESTUDIO

Se utilizó un diseño cualitativo exploratorio, el cual según Hernández, Fernández & Batista (2006) tiene como objetivo examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o sea desea indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. Es decir el estudio exploratorio permite aproximaciones a fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias y establecer prioridades para investigaciones futuras.

3.2 PARTICIPANTES

Para la elección de los participantes de la investigación se estableció que correspondieran a la caracterización de “sujeto- tipo”, los cuales según Hernández et al. (2006) son representativos de una población determinada. Con ello se busca llegar a inferencias de una población partiendo de unos atributos específicos que el investigador elige, donde el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información.

Se tuvo en cuenta las siguientes características para elegir a los participantes:

- Ser egresados de Psicología de una Universidad Pública del Suroccidente de Colombia, en el periodo 2011-2013.
- Que los egresados laboren o hayan laborado en alguna modalidad de trabajo como profesionales de Psicología.

Se entrevistó a 6 profesionales egresados del programa de Psicología de una Universidad Pública del Suroccidente de Colombia, quienes cumplían con las características de inclusión. A continuación, en la Tabla 1 se describe a cada uno de los participantes según su año de egreso, área de profundización en psicología, modalidad de trabajo y trabajo actual.

Tabla 1

Caracterización de los participantes

	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6
Fecha de egreso	2013	2012	2013	2012	2011	2012
Áreas de profundización en psicología	Psicología Clínica y Cognición	Psicología Clínica	Psicología Clínica - Neuropsicología	Psicología Clínica y organizacional	Psicología Clínica y Cognición	Psicología Clínica
Modalidad de trabajo	Prestación de servicios	Empleo	Prestación de servicios	Prestación de servicios	Empleo	Empleo
Trabajo actual	Docente	Psicólogo en un colegio	Orientación profesional	Orientación profesional	Líder de empleabilidad	Apoyo psicosocial en centro de empleo

3.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Se utilizó la entrevista como técnica de recolección de información, la cual es definida no solo como una técnica, sino también como una práctica discursiva “entendiéndola como acción (interacción) situada y contextualizada, por medio de la cual se producen sentidos y se construyen versiones de la realidad” (De Godoy, 2000, p.186).

Se realizó entrevista semiestructurada, que es un guion que recoge los temas a tratarse a lo largo de la entrevista, sin embargo el orden de la indagación por dichos temas no es justamente el que se formula en las preguntas, sino que se habla de ellos en la medida que se avanza en la entrevista con la persona, permitiendo profundizar y precisar diferentes puntos (*Entrevista cualitativa*. Recuperado el 20 de mayo del 2013).

En la Tabla 2 se presentan las definiciones de categorías con sus respectivas subcategorías, para así pasar a la Tabla 3 donde se presenta el instrumento de recolección de información (entrevista).

Tabla 2

Definición de categorías y subcategorías

CATEGORÍA	DEFINICIÓN	SUBCATEGORÍA	DEFINICIÓN
1 SIGNIFICADO DE CARRERA	Es un proceso de cambio o desarrollo de las cualidades personales que se van construyendo durante toda la vida, inicia desde las primeras formas de socialización, las cuales permiten aprendizajes y experiencias en relación con el entorno social y las exigencias del medio.	1.1. Proceso de cambio o desarrollo de las cualidades personales	Se da de forma reflexiva sobre sus propias cualidades, teniendo en cuenta lo que quiere lograr.
		1.2. Exigencias del medio	El mercado tiene ciertas ofertas y para ello también exige que sus participantes tengan características que permitan suplir esos perfiles, en lo que se considera a la persona como "agente reflexivo" y está en constante adaptación a las exigencias.
		1.3. Aprendizaje y experiencias en relación con el entorno social	El contexto hace ofrecimientos a nivel de educación, trabajo, pero es la persona quien a partir de su experiencia podrá construir su significación respecto a estos aspectos.
		1.4. Elección e idea de carrera	Las personas en función de afinidad con áreas específicas del conocimiento y condiciones del medio hace sus elecciones de carrera, de la cual posee valoración social.
2 TRABAJO Y EMPLEABILIDAD	El trabajo es un conjunto de actividades humana (retribuidas o no) que se da como un proceso que abarca gran parte de la vida de las personas que posee unas funciones psicosociales para el ser humano, que se construyen durante diferentes ciclos de la vida en interacción con diferentes agentes sociales que transmiten e imponen una serie de normas y valores culturales. La persona también se convierte en un agente activo del proceso al acomodarse a ese entorno. La empleabilidad es un constructo que ayuda a comprender y responder a las nuevas exigencias del mercado laboral, en la que requieren factores individuales que le permiten a la persona adaptarse al mercado laboral, así como también implica un posicionamiento de los profesionales; con el fin de conseguir y mantener un trabajo.	2.1. Actividades humanas	Son las acciones que realiza una persona. Estas actividades pueden ser retribuidas o no, pero permiten obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios.
		2.2. Realidad psicosocial	Permite la ubicación, organización y estructuración de la vida: los roles sociales, identidad, reconocimiento, facilitador de experiencias por fuera de ámbitos familiares.
		2.3. Interacción con diferentes agentes sociales	Son las relaciones y significaciones que se dan en relación con la familia, sistema educativo, organizaciones laborales, que transmiten e imponen una serie de normas y valores culturales.
		2.4. Agente activo	Se destaca la persona como agente del proceso al acomodarse a ese entorno a partir de sus características, experiencias, expectativas particulares.
		2.5. Exigencias del mercado laboral	El mercado laboral presenta una serie de exigencias que permiten ser o no empleable, entre estas están: conocer las exigencias inmediatas del entorno, cambios en el entorno y anticipación.
		2.6. Posicionamiento de los profesionales frente al mercado laboral.	La empleabilidad implica una serie de logros, atributos personales, que esté en constante actualización de sus competencias y que tenga una visibilidad en el mercado.
		2.7. Factores individuales	Se relaciona con las etapas de vida de la persona y las instituciones con las que interactuó de forma más cercana, considerando así los elementos que ellas brinda para desarrollar y fomentar su Empleabilidad.

Tabla 3

Instrumento de Recolección de Información – Entrevista

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	ÍTEMS
1 SIGNIFICADO DE CARRERA	1.1. Proceso de cambio o desarrollo de las cualidades personales	¿Qué características personales crees que te permitan estudiar psicología? ¿Cuál era tu expectativa cuando empezó a estudiar psicología?
	1.2. Exigencias del medio	¿Qué aspectos personales crees que te permitan enfrentarte al mercado laboral? ¿Sobre cuáles de tus características has reflexionado y has mejorado o transformado?
	1.3. Aprendizaje y experiencias en relación con el entorno social	¿Qué crees que te permitió desarrollar la educación que has recibido? ¿Qué te han permitido desarrollar o aprender los trabajos que has tenido?
	1.4. Elección e idea de carrera	¿Por qué decidiste estudiar psicología? ¿Para ti que es psicología?
2 TRABAJO Y EMPLEABILIDAD	2.1. Actividades humanas	¿Qué actividades has realizado que te hayan aportado a tu formación profesional?
	2.2. Realidad psicosocial	¿Cómo te organizas cuando estás trabajando? ¿Qué es para ti trabajar como psicólogo? ¿Cuáles son tus funciones en el trabajo? ¿Qué crees que esperan los demás de un psicólogo?
	2.3. Interacción con diferentes agentes sociales	¿Qué piensa tu familia respecto a tu trabajo como psicólogo? ¿Cómo ha sido tu experiencia en bachillerato, y universidad, respecto a los ofrecimientos que ellos han hecho para tu formación? ¿Cómo fue tu experiencia de buscar trabajo?
	2.4. Agente activo	¿Qué es para ti trabajo? ¿Qué características crees que tienes que te han permitido trabajar?
	2.5. Exigencias del mercado laboral	¿Cuáles son las exigencias que te hacen en tu trabajo como psicólogo? ¿Qué cambios has experimentado en el transcurso de tu trabajo como psicólogo? ¿Cuáles crees que son las expectativas de trabajo para psicólogos en unos años en el país y de qué manera has pensado en enfrentar dichas demandas?
	2.6. Posicionamiento de los profesionales frente al mercado laboral.	¿Qué logros has alcanzado en tu vida profesional? ¿Cuáles consideras que son las características de tu forma de ser que te permite desempeñarte bien en las labores que realizas como profesional? ¿Cómo te actualizas de los últimos avances en la disciplina? ¿Qué estrategias utilizas para que las diferentes entidades y la población en general te reconozcan?
	2.7. Factores individuales	¿Cómo han sido tus experiencias de formación en el bachillerato, formación profesional y experiencias laborales?

3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

El análisis de la información se realizó por medio del análisis de contenido, el cual según Bardin (1996) es un conjunto de técnicas de análisis de comunicaciones que utiliza procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes, permitiendo hacer una interpretación directa, manifiesta y del sentido latente oculto, que puede ser captado dentro de un contexto. El propósito del análisis de contenido es la “inferencia de conocimientos” relativos a las condiciones de producción o recepción, con ayuda de indicadores (cuantitativos o no).

Una de las técnicas del análisis de contenido utilizadas fue el análisis categorial, donde se intenta tomar en cuenta la totalidad del texto para realizar clasificación y enumeración por frecuencia de presencia o ausencia de ítems de sentido. El método de las categorías, permite la clasificación de los elementos de significación constitutivos del mensaje (Bardin, 1996).

Las categorías de análisis que se emplearon para la investigación fueron:

Significado de carrera: es un proceso de cambio o desarrollo de las cualidades personales que se ponen a prueba continuamente y se reflexiona sobre ellas para mejorarlas en la medida que las exigencias del medio van cambiando. Se va construyendo durante toda la vida, inicia desde las primeras formas de socialización, donde esto va permitiendo el aprendizaje y las experiencias en relación con el entorno social, que ofrece oportunidades a nivel de educación, trabajo, entre otros.

Trabajo y empleabilidad: El trabajo es un conjunto de actividades humanas que se dan en un proceso que abarca gran parte de la vida de las personas. Estas actividades pueden ser retribuidas o no pero permiten obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. Además se constituye en una realidad psicosocial ya que permite la ubicación, organizacional y estructuración de la vida y los roles sociales, estatus, reconocimiento, facilitador de experiencias por fuera de ámbitos familiares. Se da durante los diferentes ciclos de la vida en interacción con diferentes agentes sociales (familia, sistema educativo, organizaciones laborales) que transmiten e imponen una serie de normas y valores culturales, pero donde la persona también se convierte en agente activo del proceso al acomodarse a ese entorno a partir de sus características, experiencias, expectativas particulares. La empleabilidad es un constructo que ayuda a comprender y responder a las nuevas exigencias del mercado laboral, en la que requiere de factores individuales que le permiten a la persona adaptarse al trabajo, así como también implica un posicionamiento de los profesionales.

Para organizar y sistematizar la información se utilizó el software Atlas.ti. Éste es una herramienta informática cuyo objetivo es facilitar el análisis cualitativo o de grandes volúmenes de datos textuales. Esta herramienta ayuda a organizar, reagrupar, integrar y gestionar el material de manera sistemática, permitiendo mantenerse centrado en el material de investigación. El proceso de análisis con ATLAS/ti implica habitualmente un continuo ir y venir entre las fases textual y conceptual.

En la Tabla 4 se presenta el instrumento de análisis de la información con las subcategorías y sus respectivos indicadores.

Tabla 4

Instrumento de Análisis de Información

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADORES
1 SIGNIFICADO DE CARRERA	1.1. Proceso de cambio o desarrollo de las cualidades personales	Descripción de características relacionadas con el que hacer del psicólogo (escucha, escritura, etc) Descripción de lo que la persona quería lograr estabilidad económica, aprendizaje, etc
	1.2. Exigencias del medio	Descripción de características personales que le permitan enfrentarse al mercado laboral (experiencia laboral, capacitaciones, cursos realizados, etc) Características personales en las cuales mejoró o transformó
	1.3. Aprendizaje y experiencias en relación con el entorno social	Descripción de aspectos que la educación le haya permitido desarrollar, aprender. Descripción de características personales que haya transformado o aprendido en relación con el trabajo
	1.4. Elección e idea de carrera	Refiere a las condiciones por la que eligió la carrera, y la idea inicial y actual de la misma
2 TRABAJO Y EMPLEABILIDAD	2.1. Actividades humanas	Descripción de actividades retribuidas realizadas y que le hayan aportado a su formación: trabajo que le permita un aprendizaje, empleo u otras modalidades que le hayan permitido ingresos económicos. Descripción de actividades no retribuidas realizadas y que le hayan aportado a su formación
	2.2. Realidad psicosocial	Descripción de horarios, lugares, formas de distribuir y organizar el tiempo. Refiere a funciones que ha tenido en su trabajo Descripción de aspectos relacionados con el oficio de ser psicólogo, el lugar del psicólogo dentro de la sociedad y el hecho de que la persona tenga un trabajo.
	2.3. Interacción con diferentes agentes sociales	Descripción de opiniones de su familia acerca de trabajo como psicólogo. Experiencias de bachillerato, y universidad que influenciaron en su formación profesional. Experiencias relacionadas con buscar trabajo.
	2.4. Agente activo	Expresa lo que para él significa trabajo- trabajar Autorreflexión frente a sus capacidades al enfrentar un trabajo. Comparación de sus capacidades con las exigencias del mercado
	2.5. Exigencias del mercado laboral	Exigencias que le hacen en el trabajo. Evaluar, Diagnosticar, Intervención, Selección. Cambios en las exigencias del trabajo. Datos verificables sobre el futuro de la psicología en el país y estrategias para enfrentar nuevas exigencias laborales.
	2.6. Posicionamiento de los profesionales frente al mercado laboral.	Culminación de proyectos de vida. Reconocimientos logrados. Lo que ha obtenido en su vida profesional. Descripción de sí mismo Leer investigaciones, libros recientes. Investigar sobre nuevos fenómenos. Capacitarse en los últimos avances tecnológicos. Investigaciones, Publicaciones
	2.7. Factores individuales	Experiencias de colegio, universidad y trabajo.

3.5 PROCEDIMIENTO

Una vez definido el diseño metodológico y los participantes, se pasó a realizar los instrumentos de análisis y recolección de información. Para ello se tuvo en cuenta las categorías de análisis (significado de carrera y, trabajo y empleabilidad).

Después del diseño de los instrumentos se realizaron dos pruebas piloto para determinar cuáles de las preguntas eran pertinentes e indagaban aspectos relevantes para la investigación y con esto se logró obtener el instrumentó final, el cual fue utilizado en el proceso de recolección de información.

Fases preliminares del procedimiento

- Se solicitó información sobre los egresados al Instituto de Psicología de la Universidad, con el fin de determinar quiénes habían sido los egresados del programa en los años 2011-2013, y obtener datos de contacto.
- Con la anterior información se procedió a contactar a los posibles participantes, explicar las condiciones y propósito del estudio.
- Teniendo en cuenta quiénes iban a participar en la investigación se procedió a establecer fechas, horarios y medios de ejecución de la entrevista (se realizaron cinco entrevistas de forma presencial y 1 por vía Skype). La duración de las entrevistas oscilaron entre de 1 hora 30 minutos a 2 horas.

El análisis de las entrevistas se realizó en varios niveles del análisis de contenido, establecido en unas fases cronológicas:

Fase 1: Pre-análisis: ésta es una fase de organización, operacionalización y sistematización de ideas de partida, para llegar de un sistema de desarrollo de las operaciones sucesivas a un plan de análisis (Bardin, 1996). En esta fase de la investigación se definió los documentos que iban a ser sometidos a análisis, los cuales se escogieron en relación con las categorías de análisis.

Fase 2: Explotación del material: consiste esencialmente en operaciones de codificación, descomposición o enumeración en función de consignas formuladas previamente (Bardin, 1996). En ésta fase se codificó cada una de las entrevistas, con el fin de sistematizar los datos recogidos y determinar cuáles eran las diferentes opiniones, creencias, experiencias y tendencias de los entrevistados a nivel individual y grupal.

Fase 3: Tratamiento e interpretación de los resultados obtenidos: los datos brutos son tratados de manera que resulten significativos y válidos. Con operaciones estadísticas simples o complejas que permiten establecer cuadros de resultados, que condensan y ponen en relieve las informaciones aportadas por el análisis (Bardin, 1996). De esta manera las entrevistas fueron inicialmente grabadas, posteriormente transcritas, codificadas y sistematizadas por medio del software Atlas.ti, el cual permitió identificar las frecuencias por indicadores y subcategorías, lo que facilitó la presentación de resultados, análisis y discusión en términos cualitativos y cuantitativos. En anexos se muestran tablas de

frecuencias por indicadores en las diferentes categorías (significado de carrera y, trabajo y empleabilidad), de la entrevista del sujeto 6.

A continuación, en la Tabla 5 se presentan las frecuencias de subcategorías de cada uno de los entrevistados.

Tabla 5
Frecuencia por Subcategorías

CATEGORÍA	Subcategoría	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	TOTAL
1 SIGNIFICADO DE CARRERA	1.1	3	1	5	4	9	8	30
	1.2	4	6	5	3	5	10	33
	1.3	8	25	18	5	14	23	93
	1.4	6	5	5	7	6	5	34
	Subtotal	21	37	33	19	34	46	190
2 TRABAJO Y EMPLEABILIDAD	2.1	3	12	6	9	6	13	49
	2.2	5	15	11	19	12	18	80
	2.3	8	27	15	9	12	23	94
	2.4	2	5	2	1	2	7	19
	2.5	8	9	9	14	12	8	60
	2.6	2	2	1	4	2	6	17
	2.7	12	19	19	14	14	31	109
	Subtotal	40	89	63	70	60	106	428
TOTAL		61	126	96	89	94	152	618

4 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan por medio de las categorías *significado de carrera y, trabajo y empleabilidad*, con sus respectivas subcategorías y los hallazgos correspondientes a cada una de ellas.

4.1 SIGNIFICADO DE CARRERA

Se encontró, en términos generales sobre el significado de carrera, que integró un recorrido histórico en la vida de los profesionales en el que se resaltan espacios de socialización e interacción en la educación formal e informal y espacios de trabajo. En los que se evidenció una auto-reflexión de características personales, gustos, limitaciones y potencialidades en el desarrollo de su carrera.

Proceso de cambio o desarrollo de las cualidades personales (1.1): Se encontró una fuerte tendencia (29 alusiones de 30) en lo cual los profesionales antes de entrar a estudiar psicología tenían un interés por la ciencia, en particular por la filosofía, las ciencias sociales y la biología, y que en el transcurso de su formación fueron reconociendo sus potencialidades frente a las habilidades y conocimientos que se requerían en la preparación como psicólogos.

Además se observó en especial en el sujeto 6 (8 alusiones de 30) un énfasis en que la carrera le permitiría sentar bases económicas, personales y profesionales, y que una vez

profesional esto le permitía propiciar cambios en las personas y comunidades, mientras que en el sujeto 3 hacía énfasis (5 alusiones de 30) en que tenía como objetivo producir concomiendo por lo que se proyectaba a la parte de la docencia universitaria en psicología clínica y la investigación; y el sujeto 4 (4 alusiones de 30) se proyectó a continuar estudiando pero en el campo de administración, y que la psicología sería una herramienta para desenvolver en dicho campo.

“(...) yo me di cuenta de ser responsable y retomar mi proceso educativo porque me iba a permitir sentar unas bases tanto económicas, como profesionales y personales en el proyecto de vida (...)” S6

“(...) yo me proyecto más hacia la docencia, la docencia universitaria, me gusta mucho en el área clínica (...) y la investigación, entonces ahora que viene los roles de investigar, saber entender el concepto del desarrollo de esa capacidad y la publicación (...)” S3

“(...) la psicología del trabajo (...) pero más adelante como que me voy a salir de ella y me voy a hacer otro tipo de cosas más enfocadas en el mercadeo y la psicología me va a servir con herramienta porque en el mercadeo tienen muchos aspectos de la psicología pero hasta ahí (...)” S4

Lo que dejó evidenciar que estos profesionales tenían un proyecto de vida, en el que tenían como punto fundamental ingresar a la universidad y formarse en una profesión, en la cual podrían desarrollar habilidades y conocimientos en una ciencia, que a la vez les permitiría sentar bases para un desarrollo económico y profesional; y continuar capacitándose cada vez más.

Exigencias del medio (1.2): Se halló que (23 alusiones de 33) los profesionales encontraron dificultad para adaptarse a las exigencias y dinámica de trabajo de la formación

universitaria, por lo que optaron por generar estrategias para responder a las demandas que les hacia el contexto; sin embargo en algunos casos resulto muy conflictiva dicha adaptación, en especial en el sujeto 6 (10 alusiones de 33) quien cayó en bajo rendimiento en dos ocasiones, pero al final logró adaptarse reconociendo la responsabilidad que tenía con su proceso formativo.

“(…) bajo rendimiento, yo caí en dos bajos rendimientos y por eso la universidad me expulso, me expulso de la carrera pero pues yo volví a reingresar, presente otra vez proceso de admisión y volví a quedar ya pues con otra concepción de lo que en verdad exigía la carrera y con otra concepción de las responsabilidades que debía asumir, digamos que el error la caída me enseñó cosas sobre el proceso educativo” S6

También se encontró que una vez profesionales algunas de estas personas lograron identificar características que les permitían desempeñarse bien en su profesión entre esas están la capacidad de reflexión frente a lo están haciendo en su labor como psicólogos, estar constantemente ampliando su conocimientos y reconocer sus capacidades y limitaciones en cuanto a su quehacer profesional (17 alusiones de 33), de igual forma algunos de estos profesionales reconocieron que en el transcurso como profesionales por medio de sus experiencias en el mercado laboral pudieron mejorar en cuanto a habilidades y conocimientos tanto para laborar como para reconocer las condiciones del mercado y enfrentarse a él (11 alusiones de 33).

Lo que dio cuenta que la carrera en estos profesionales estuvo mediada por un desarrollo de cualidades personales, sobre las que reflexionaron con el fin de mejorarlas y responder a las exigencias del entorno a nivel de formación y a nivel laboral; que les

implicó un desarrollo profesional por medio de un capital social, intelectual y responsabilidad en cuanto a los resultados que obtenían, es decir hubo un empoderamiento de estos profesionales a la carrera.

Aprendizaje y experiencias en relación con el entorno social (1.3): Estos profesionales coincidieron (74 alusiones de 93) en que la formación universitaria les permitió y les exigió desarrollar autonomía y responsabilidad, de igual forma les permitió desarrollar habilidades y conocimientos en distintas áreas de profundización en psicología las más comunes fueron psicología clínica, neuropsicología y psicología social, sin embargo hubo 56 alusiones de 93 a la profundización en psicología cultural, 60 alusiones de 93 a la profundización psicología cognitiva y 52 alusiones de 93 a la profundización en psicología organizacional.

“(...) clínica que es clínica neuro y clínica psicoanalítica, social que es psicología social (...) esos fueron los dos enfoques que yo escojo (...)” S2

“(...) me sentía más inclinado para eso, y también la neuropsicología que yo estaba viendo e termino de esas materias, bueno entonces empecé a ver los cursos con ese interés con esa expectativa de irme por el área clínica (...) el trabajo de gado lo hice en área de social (...)” S3

“(...) empecé a mirar las electivas en psicología clínica (...) estuve desde quinto semestre hasta octavo que terminaron las clases en social (...) otra área de pronto una tercera área fue la neuropsicología (...)” S6

Así también hubo una valoración significativa al trabajo de grado y práctica profesional supervisada (79 alusiones de 93) como experiencias que aportaron de forma crucial a la formación profesional en psicología ya que permitieron generar herramientas, conocimientos y habilidades para el ejercicio profesional, entre eso poner en práctica los

conocimientos adquiridos durante su formación profesional; en especial en la práctica profesional supervisada en la que se les exigía cumplir con horarios, trabajar en equipos disciplinarios e interdisciplinarios, tener un jefe y cumplir con determinadas funciones. De igual manera se reconoció la importancia de algunos cursos (18 alusiones de 93) como psicopatología y evaluación y diagnóstico que les permitieron hacer un acercamiento al ejercicio práctico del psicólogo. En lo cual dichos acontecimientos en la vida de los profesionales objeto de estudio les permitieron acercarse a las exigencias del mundo laboral.

“(...) al menos con los cursos de la carrera psicopatología por ejemplo y evaluación y diagnóstico fueron los cursos que para mí fueron cruciales (...) pero sobre todo psicopatología y evaluación yo empecé a saber cuál es su papel, un rol activo, cual es la mirada del psicólogo (...)” S3

En la parte del ejercicio profesional se encontró que (41 alusiones de 93) los profesionales consideraron que ejercer su carrera les permitió comprender la importancia de trabajar interdisciplinariamente, a la vez que también contribuyó al desarrollo de habilidades y conocimientos tanto teóricos como prácticos para aplicarlos en diferentes contextos y poblaciones, en 25 alusiones de 93 hablaron que las experiencias en relación con el trabajo le permitieron generar estrategias para enfrentarse al mercado laboral y reconocer las condiciones que éste le exige a los profesionales entre eso la forma adecuada de hacer una hoja de vida y como enfrentarse a una entrevista laboral; y en 14 alusiones de 93 se encontró que haber explorado diferentes campos de aplicación en psicología permitió conocer un panorama diferente y más amplio sobre la profesión.

Lo que dejó evidenciar que la carrera en estas personas se fue construyendo a lo largo de sus vidas, abarcando diferentes etapas como la de formación profesional y laboral, en lo cual dicho proceso estuvo mediado por el aprendizaje y las diferentes experiencias, en las que el conocimiento se recreaba y adaptaba a las exigencias del entorno.

Elección e idea de carrera (1.4): Se encontró (16 alusiones de 34) una fuerte tendencia en los profesionales que para elegir la carrera de psicología estuvieron condicionados por el puntaje del ICFES (son las siglas de Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, que se encarga de ofrecer servicios de evaluación de la educación en todos sus niveles y en particular apoya al Ministerio de Educación Nacional en la realización de los exámenes de estado), en lo cual tenían como expectativa estudiar medicina u otra carrera pero ya que el puntaje no les alcanzaba optaron por psicología, además de lo ya dicho el sujeto 1 (6 alusiones de 34) refirió que por presión de las personas que lo rodeaban para que estudiara, eligió psicología a pesar de no ser la profesión que quería. En el caso del sujeto 6 en particular (5 alusiones de 34) se encontró que quería ingresar a la universidad sin importar a que carrera y luego tomó la decisión de estudiar psicología y el sujeto 5 (6 alusiones de 34) mencionó que decidió estudiar psicología porque la relacionaba con otra disciplina (filosofía).

“(...) bueno he primero fue por un asunto del icfes del puntaje o sea mi primer opción fue medicina, cuando yo me doy cuenta que mi puntaje no me alcanza para estudiar medicina he yo dije entonces voy a buscar psicología (...)” S2

“(...) cuando yo salí del colegio no tenía pensado estudiar psicología, yo me presente varias veces a la X a medicina, pues la idea era, porque todos los profesores te dicen estudie medicina o derecho, pero como no pase entonces yo me devolví de Bogotá para el Valle, porque yo quería entrar a una universidad, entrar a estudiar por la presión de no

*quedarse sin hacer nada y también la presión del pueblo donde yo vivía, de que usted no está haciendo nada, que pesar, se quedó, eso también influyo,(...) entonces me pareció menos mala psicología (...)*S1

“(...) primeramente quise estudiar medicina fue como uno de mis primeros sueños, entonces como estudie para el icfes inicial no me alcanzaba (...) entonces decidí irme a psicología (...)” S3

También se halló (21 alusiones 34) que estos profesionales antes o al inicio de empezar a estudiar psicología consideraba que esta profesión se trataba de aconsejar, escuchar al otro y ayudar a resolver problemas personales a las demás personas. Lo cual dejó evidenciar un prejuicio sobre la psicología que estaba relacionado con las creencias populares respecto a la disciplina. Además en el transcurso de la formación universitaria fueron comprendiendo la complejidad de esta profesión, la forma de trabajo y las áreas en las que podían desempeñarse, en lo cual se evidenció una construcción de psicología, desde sus propios intereses, conocimientos adquiridos, experiencias y lo que querían hacer como profesionales.

Se encontró que 10 alusiones de 34 hacían referencia que una vez profesionales, para estas personas la psicología era una ciencia que permite generar cambios en las personas o comunidades que implica una responsabilidad social y profesional y además conllevaba una representación a la institución en la que se formó; y en 11 alusiones de 34 se refirió a la psicología como un estilo de vida que estaba presente en todos los aspectos de su diario vivir y que marcaba una forma particular de comprender el mundo. Sin embargo hubo 7 alusiones de 34 en lo cual refirieron a la psicología como una herramienta para trabajar con las personas.

Se evidenció en base a lo anterior que el significado de carrera para estos profesionales fue una construcción en la cual ellos identificaron primeramente un gusto por la ciencia y por conocer más sobre una profesión, en esta la carrera entró a formar parte de su proyecto de vida con diferentes propósitos para cada persona, como superarse, aprender un oficio, adquirir conocimientos, etc., pero todos con la finalidad de ser profesionales y ejercer como tales. Sin embargo en el transcurso de dicha formación encontraron diferentes experiencias (relaciones con docentes que se convirtieron en figuras a seguir para algunos profesionales, conocer las áreas de profundización de la psicología, reconocer y superar dificultades durante la formación profesional, entre otras) que aportaron al significado de carrera que iban construyendo y en los cuales evaluaron la forma como estaban asumiendo sus procesos formativos, a la vez que sus potencialidades y gustos que los llevaron a tomar decisiones significativas en su formación. Y en su ejercicio profesional las diferentes experiencias laborales y de búsqueda de trabajo en psicología les permitieron conocer el mercado y reconocer en sí mismo sus posibilidades y limitaciones.

Y es por medio de todo lo ya mencionado, que para estos profesionales la carrera tomó diferentes significados, en algunos casos como un “estilo de vida”, en el cual la carrera estaba presente y conformaba todos los aspectos de la vida de una persona; para otros una ciencia que permitía generar cambios en las personas y en la sociedad; sin embargo todos coincidieron en que para ellos la carrera significaba representar a la institución en la que fueron formados, responsabilidad social y profesional, un medio para mejorar las condiciones de la sociedad, sacrificio, dedicación y esfuerzo para ser buenos profesionales tanto ética como académicamente, pero nunca en aislamiento sino en

interacción con las personas que los rodeaban. Es decir en ellos hubo un reconocimiento en cuanto a su lugar como profesionales en la sociedad, de su propio conocimiento, alcances en el trabajo desde la carrera y una responsabilidad en su ejercicio profesional.

4.2 TRABAJO Y EMPLEABILIDAD

Los resultados obtenidos, en relación al trabajo, de manera general evidencian que los participantes rescatan en su discurso actividades retribuidas y no retribuidas como aspectos que incidieron en su construcción de significado, y que les dieron un lugar en la sociedad, en el que se resaltaba la interacción con el medio que los rodeaba como son familia, sistema educativo y organizaciones laborales. Y en la empleabilidad se observó que se destacan las condiciones de cambio y exigencias del mercado laboral versus las características personales como relevantes para ingresar a laborar.

Actividades humanas (2.1): Se encontró (49 alusiones de 49) que los profesionales coinciden en que el ejercicio profesional a parte de permitirles obtener ingresos económicos les brindó la oportunidad de desarrollar y mejorar habilidades en el que hacer del psicólogo a nivel de investigación, diagnósticos, intervenciones, selección y a desenvolverse en distintos escenarios desde diferentes áreas de profundización en psicología; además han tenido que vincularse a diferentes modalidades de trabajo entre esas el empleo que fue uno de los más comunes, pero también hubo alusiones (36 alusiones de 49) que ejercieron su profesión en la modalidad de prestación de servicios.

“(...) voy a hacer las cosas de manera independiente y se pueden hacer y eso es experiencia también, entonces yo ahorita ya tengo unos pinitos en orientación profesional porque estuve leyendo, apliqué los cuestionarios, aplicas también un test que es un test proyectivo y haces la entrevista y recoges una información (...)”S3

“(...) entonces era un trabajo donde yo era psicóloga por prestación de servicio de un hogar infantil, entonces ya vine a trabajar en la parte social (...)”S4

Lo que dio cuenta que el trabajo a más de ser un medio económico de satisfacer necesidades materiales también les permite desarrollar habilidades en su quehacer profesional. De igual forma (36 alusiones de 49) los profesionales refirieron a actividades no retribuidas que le aportaron a su formación profesional, las cuales les permitió desarrollar habilidades para trabajar en grupo y algunas herramientas para el ejercicio profesional desde el campo en el que trabajaban.

“(...) digamos arrancar esa práctica, son herramientas que todavía estoy usando y que hacen parte de mi labor que no se quedaron ahí solamente en la práctica sino que se siguen construyendo (...)” S2

Para lo cual todas estas actividades le implicaron a cada una de estas personas energía, habilidad, conocimiento, tiempo y esfuerzo, y a pesar de no haber recibido una remuneración económica obtuvieron una compensación psicológica y social, que contribuyó a su desarrollo profesional.

Realidad psicosocial (2.2): En los diferentes trabajos que desempeñaron estos profesionales, les demandó una organización de espacio-tiempo, en lo que tenían que cumplir con jornadas laborales en instalaciones determinadas, sin embargo a pesar que por

lo general estas condiciones eran impuestas por la entidad para la cual laboran, se encontró que (34 alusiones de 80) en algunos casos ellos tenían la posibilidad de proponer sus horarios de trabajo y condiciones bajo las cuales laborarían. De igual forma el sujeto 5 (12 alusiones de 80) refirió que en su labor profesional organizó el tiempo y el espacio para desempeñarse como psicólogo de una manera particular, ya que en algunas ocasiones desempeñó dos trabajos diferentes a la vez. Lo que evidenció que estos profesionales tenían que organizar y estructurar el tiempo de tal manera que pudieran cumplir con sus trabajos y también atender otros aspectos de sus vidas.

“(...)lo mejor de todo es que no cumplo horarios (risa), o sea soy dueña de mi tiempo puedo hacer lo que me gusta, tengo tiempo para leer, ver cine, gano poco, pero pues unas por otras si no tengo tiempo tengo plata y si tengo plata no tengo tiempo (...)” S1

“(...) yo en el colegio trabajaba a partir de las cuatro de la tarde hasta las ocho de la noche porque ese era el horario que había manejado (...) yo no quería irme allá todo el día, porque yo dije si yo me voy allá todo el día primero no hay espacio, segundo me empiezan a cargar con funciones que no son mías y no me van a pagar lo que yo realmente merezco ganar (...)” S6

Además en su desempeño profesional tuvieron que asumir el rol de psicólogos, en lo cual les designaban diferentes funciones y responsabilidades, dichas exigencias correspondían al lugar que le daban al psicólogo en el puesto de trabajo, como evaluar, diagnosticar, hacer intervenciones, seleccionar personal, entre otras, sin embargo el sujeto 2 (15 alusiones de 80) refirió en su discurso que tuvo que crear y darse el lugar que le correspondía como psicólogo ya que era responsabilidad de cada profesional imponer límites y claridad en cuanto a sus funciones.

“(...) pero tú tienes que empezar a construir ese lugar (...) entonces a ti te pueden poner muchas tareas, entonces tú dices pues bueno, pues si eso como que me corresponde, y ahí viene el asunto de los límites, tu como psicólogo en los contextos laborales tienes unos límites que si tu no los marcas desde que empiezas pues los otros no se van a preocupar (...)” S2

Sin embargo todas estas actividades de carácter productivo y creativo, les implicaron a estos profesionales conocimientos, habilidades, marcando formas particulares de relacionarse con las demás personas; y obteniendo un lugar en la sociedad, una identidad social y un estatus en el que por ser psicólogos se les atribuían un saber científico; y una serie de normas, creencias y expectativas sociales en cuanto a su quehacer como profesionales. Además que dichos trabajos como psicólogos brindaban espacios de socialización, en el que desempeñaban un rol particular, signado por unas funciones y una ubicación temporal-espacial.

Interacción con diferentes agentes sociales (2.3): Se encontró (94 alusiones de 94) que estos profesionales recibieron el apoyo económico y emocional de sus familias en la decisión de estudiar psicología; lo que se consideró como una influencia positiva dentro de la formación profesional de estas personas; sin embargo los sujetos 4, 5 y 6 (44 alusiones de 94) refirieron que a pesar de eso en varias ocasiones durante su formación profesional manifestaron que psicología no tenía un amplio campo laboral y no brindaba una estabilidad económica.

“(...) no pues mi papá decía que lo que yo escogiera estaba bien, aunque otros familiares decían que no que yo me iba morir de hambre (...)” S4

“(...) ella me dijo que el hombre que viene a ser mi tío le había dicho que era mejor que yo me quedara en historia y no me pasara a psicología, porque los profesores, tenían más campo laboral, más opciones laborales (...)” S6

Durante la formación como psicólogos todos estos profesionales coincidieron en que encontraron personas que influyeron en su carrera, ya que les ayudaron a desarrollar competencias en la disciplina y les mostraron el rol activo del psicólogo, y que los llevaron a tomar decisiones importantes para su formación, como la elección de las áreas de profundización en psicología, así también el campus universitario les ayudó a desarrollar autonomía y responsabilidad en cuanto a su formación y ejercicio profesional (94 alusiones de 94). Además el sujeto 4 refirió en su discurso (9 alusiones de 94) en que esas influencias contribuyeron a su formación crítica con la carrera y la comprensión del ser humano desde diferentes disciplinas, es decir que las experiencias de interacción con las personas que los rodeaban durante la formación profesional aportaron a la construcción del significado de trabajo en el que configuraban una identidad y un perfil profesional que se ponía en juego en el mercado laboral.

Una vez profesionales la mayoría de estas personas coincidieron en que desconocían el mercado laboral y encontraron dificultades para enfrentarse a éste; el sujeto 2 (27 alusiones de 94) hizo énfasis en que a pesar de haber tenido una amplia formación académica no contaba con los conocimientos y habilidades suficientes en el ejercicio práctico de la profesión ya que la universidad lo preparó más que todo en la parte teórica que en la práctica; el sujeto 3 (15 alusiones de 94) centró su discurso en que las experiencias de búsqueda de empleo le permitieron conocer las condiciones actuales del mercado laboral, las exigencias que le hacen a los profesionales e idear estrategias para enfrentarse a dicho mercado; y el sujeto 5 (12 alusiones de 94) refirió que en su búsqueda

de empleo encontró que había mayor demanda laboral en el área organizacional por lo que decidió explorar dicho campo.

“(...) Entonces digamos que la formación que yo recibí en ese momento no me preparó del todo para enfrentar el mundo laboral (...) No sé si me entienden eso, entonces es como que de lo académico sí, pero del asunto práctico no. Si porque cuando yo salí a mi práctica pues si hacia mis lecturas pero a la hora de proponer me costaba mucho trabajo más hacer propuestas, cosas muy prácticas del hacer hay, entonces en ese sentido creo que faltó mucho, desde lo práctico faltó mucho (...)” S2

“(...) La verdad en estos meses yo me di a la situación de ver cómo está ese mercado, cómo están los salarios, cómo uno se prepara, mejor dicho estuve en entrevistas, no me contrataron pero si tuve ese aprendizaje (...) Pero aprendí eso, fue una cosa bacana, las evaluaciones que hacen los directivos, yo creo que también es un tipo de aprendizaje el de la entrevista, el de tu hoja de vida, el de hablar también, el cómo te presentas frente a un entrevistador (...)” S3

Mientras que el sujeto 1 (8 alusiones de 94) refirió que no ha estado desempleado ya que desde el momento que terminó la carrera ya se encontraba trabajando.

Agente activo (2.4): Para estos profesionales el trabajo era hacer algo productivo, que al relacionarlo con su carrera lo asociaban al ejercicio profesional mediado por gusto, pasión y vocación por la actividad (11 alusiones de 19). Y en la reflexión que hicieron sobre sus capacidades para desempeñarse en un trabajo en psicología, los profesionales se remitieron a su formación profesional, en cual rescataron los conocimientos y habilidades que adquirieron en dicho proceso y como estas les permiten o no enfrentarse al mercado laboral; el sujeto 2 (5 alusiones de 19) refirió que teóricamente fue formado muy bien sin embargo no contaba con suficientes herramientas en la parte práctica, de igual forma el sujeto 1 (2 alusiones de 19) quien refirió haber tenido muchos vacíos para enfrentarse a las demandas del mercado laboral. Lo que evidenció en estas personas dificultad para poner en

juego el conocimiento adquirido en la formación profesional, es decir hubo dificultad en el ejercicio práctico como psicólogos, en lo cual reconocieron que a pesar que la formación académica dada por la universidad era sumamente buena, tuvieron vacíos en la parte práctica ya que el ejercicio como tal de psicólogos lo hicieron ya terminando la carrera y anteriormente a esto no tuvieron acercamientos a dicho campo durante la formación.

Y algunos profesionales (9 alusiones de 19) refirieron que para enfrentarse al mercado laboral contaban con capacidad de trabajar interdisciplinariamente, estar en constante actualización de conocimientos y capacidad reflexiva frente a su quehacer; y el sujeto 5 (2 alusiones de 19) centró su discurso en que lo que le permite enfrentarse a un trabajo era tener una mente abierta y estar dispuesto al cambio.

“(...) es hacer algo productivo, en el sentido que hay un conocimiento que tienes para poder hacerlo, que requieres ciertas habilidades, ciertas destrezas (...) sí, pero yo creo que todo trabajo por lo menos en mi caso tiene que tener cierta vocación (...) y mirar que trabajo es el que tú te idealizas y proyectas lo más seguro es que vas a sentir mucho bienestar haciendo lo que tú haces (...) y a mí me gusta hacer las cosas con vocación (...)” S3

“(...) En términos académicos desde la academia muy bien, o sea sirve (...) No sé si me entienden eso, entonces es como que de lo académico sí, pero del asunto práctico no (...)” S2

Lo que dio cuenta que estos profesionales tuvieron que ir desarrollando habilidades y obteniendo conocimientos a medida que el medio se los exigía, con el fin de adaptarse a él; lo que les implicó, flexibilidad, capacidad de adaptación y auto-reconocimiento, en lo cual estas características junto con las experiencias de formación los llevaron a ser agentes activos en su proceso de acomodarse al entorno laboral y ejercer desde su profesión.

Exigencias del mercado laboral (2.5): Se encontró una fuerte tendencia (60 alusiones de 60) en lo cual los profesionales reconocían que en su labor como psicólogos las exigencias y la población foco de atención de su trabajo cambiaban en relación al medio donde laboraban, por lo que en algunas circunstancias tenían que desempeñarse en el área clínica, organizacional, educativa, etc. Pero entre las exigencias más comunes estaban trabajar en grupos interdisciplinarios, hacer investigación, evaluación, diagnóstico, intervención, orientación profesional y selección de personal. Cuyas exigencias eran el producto de las dinámicas contemporáneas del mercado laboral, a las cuales los profesionales tenían que adaptarse y responder satisfactoriamente.

Sin embargo el sujeto 2 (9 alusiones de 60) hizo énfasis en su discurso, en que las instituciones para las que laboraba siempre marcaban una línea de base sobre la que había que trabajar, cuestión que a la vez que exigía y limitaba el ejercicio profesional. Lo que permitió evidenciar que el mercado laboral presenta exigencias tanto para conseguir trabajo como para mantenerse en él, y requiere en los profesionales capacidad de flexibilidad y adaptación a las condiciones del mercado, y políticas y normas de una organización.

“(...) ya te dicen, te dan una línea de base sobre lo que tú ya tienes que trabajar (...) El contexto educativo te marca un límite frente a tu intervención, entonces tu sabes que no estás haciendo psicología clínica (...)” S2

En términos de las oportunidades de trabajo en las condiciones actuales y futuras de la psicología se evidenció (17 alusiones de 60) que los profesionales centraban su discurso en que los psicólogos tienen un papel importante en las problemáticas sociales del país como posconflicto, desplazamiento forzado, acoso escolar, que son asuntos en los que

había que preparase para hacer los respectivos ofrecimientos como psicólogos, puesto que son oportunidades de trabajo; así también el sujeto 3 refirió (9 alusiones de 60) que el mercado laboral ofrecía una fuerte demanda de psicólogos en el área organizacional.

“ (...) cómo está el mercado, ahora está centrado en el asunto de proyectos por ejemplo lo que viene ahora el asunto del conflicto o lo que viene ahora el postconflicto, el asunto del desplazamiento, el asunto del llamado acoso escolar (...) S3

“(...) la psicología en este momento, en el momento histórico en el que nos encontramos por lo menos en Colombia (...) es un arte o un oficio que tiene mucho para decir o que poder tener un papel protagónico en los cambios sociales en los que estamos viviendo (...)” S6

Lo que evidenció que los profesionales tienen unos conocimientos y habilidades para ejercer su profesión, sin embargo para ser empleables se requiere que las personas se den cuenta que es lo que está demandando el mercado laboral para que sean coherentes y consistentes los ofrecimientos que hacen con las exigencias del medio.

Posicionamiento de los profesionales frente al mercado laboral (2.6): Se evidenció (16 alusiones de 17) que los profesionales reconocían en sí mismos características que les permitían ejercer exitosamente su profesión y enfrentarse a las exigencias del medio laboral, entre esas esta la habilidad para escuchar, analizar, flexibilidad, capacidad de adaptación y actualizar sus conocimientos; pero también rescataban como importantes para la empleabilidad aspectos que estas personas concebían como logros a lo largo de su vida, como eran haber ingresado a la educación superior y haber terminado con éxito una carrera; sin embargo el sujeto 4 (4 alusiones de 17) refirió que entre sus logros también estaba la obtención de un lugar en el mercado laboral en el cual solicitan sus servicios profesionales, así también el sujeto 6 (6 alusiones de 17) quien reconoció haber resuelto varios casos

clínicos de forma satisfactoria y haber generado cambios en las personas a nivel laboral y personal.

“(...) he tenido la oportunidad de llevar a buen término algunos casos clínicos que le han permitido a las personas resignificar los síntomas (...) otro logro he tenido, he tenido un logro en capacitar una población trabajar con una comunidad y que esa comunidad cambien hábitos, primero en lo laboral, segundo en lo personal (...)” S6

Se encontró también (7 alusiones de 17) que algunos profesionales han hecho producciones intelectuales las cuales han publicado. Por lo tanto dichas producciones intelectuales, logros y características personales se convirtieron en un medio para darse a conocer como profesionales de psicología en el mercado laboral.

“(...) hice en el hospital como unas guías para evaluar niños, entonces yo lo coloqué ahí como producción intelectual (...)” S3
“(...) por ahí cuando estaba en X tuve la oportunidad de escribir artículos y publicarlos en el periódico de la X (...)” S6

Lo que evidencia que estos profesionales se fueron posicionando en el mercado laboral en la medida que acumulaban diferentes experiencias de educación y laborales, entre esas el ingreso a la educación superior, culminar con éxito su carrera, lo que les implicó una preparación para el mundo laboral; a la vez que tenían que aprovechar sus cualidades para fortalecer su empleabilidad, tener mayor credibilidad y ganarse un lugar en el mercado de trabajo.

Factores individuales (2.7): Se encontró una alta tendencia (97 alusiones de 109) en que la formación profesional les permitió desarrollar autonomía, responsabilidad y competencias en diferentes campos de aplicación en psicología que les brindaba la

posibilidad de ejercer su profesión y enfrentarse al mercado laboral; así también coincidieron en que la experiencia de práctica profesional supervisada les permitió prepararse para el ejercicio práctico de la profesión ya que fue el primer acercamiento directo al quehacer del psicólogo, el cual les ayudó a construir herramientas para enfrentarse al mercado laboral, además les permitió desarrollar habilidad para escuchar, analizar, diagnosticar, intervenir, seleccionar, conocer y desenvolverse en un contexto organizacional.

El sujeto 2 (19 alusiones de 109) enfatizó en que le aportó significativamente a su formación en psicología la experiencia de haber formado parte del grupo de psicología cultural el cual le permitió reflexionar sobre la construcción que había hecho de su profesión y replantearse el concepto desde sus propios intereses e interrogantes, sin embargo reconoció que a pesar de tener una amplia formación académica no tenía las suficientes herramientas para enfrentarse al mundo laboral ya que había tenido muy pocos ejercicios prácticos. Y el sujeto 1 (12 alusiones de 109) refirió que en su formación profesional tuvo la oportunidad de formar parte de psicología cultural que le dio una visión distinta de la psicología y además pudo ampliar su conocimiento en investigación.

“(...) empecé a construir de la psicología, especialmente desde la psicología cultural, como yo construyo una herramienta para la psicología (...)” S2

“(...) Entonces digamos que la formación que yo recibí en ese momento no me preparó del todo para enfrentar el mundo laboral (...)” S2

De igual manera se encontró mínimo dos experiencias laborales en cada uno de los profesionales. En su ejercicio como psicólogos tuvieron que ejercer su profesión en áreas

de profundización en psicología diferentes a las que se habían formado (109 alusiones de 109), lo que da cuenta que en el ejercicio profesional tuvieron que adaptarse a las diferentes exigencias y demandas del mercado.

Con base a lo anterior se pudo decir que el significado de trabajo para estas personas estuvo mediado por las diferentes experiencias de formación y de trabajo, las cuales les permitieron obtener un lugar en la sociedad, espacio de interacción, a la vez que les permitió el ingreso de recursos económicos y el desarrollo de conocimientos y habilidades en su profesión. Para lo cual el trabajo fue escenario de aprendizaje y exigía adaptación al medio en el que estaban inmersas estas personas; y los conocimientos adquiridos en la formación articulados al ejercicio profesional, fueron concebidos por estos profesionales como un hacer con vocación y pasión por su labor. Es decir la interacción con diferentes agentes sociales como la familia, sistema educativo y organizaciones laborales incidieron en la configuración de la profesión y la forma como se llevaban a cabo el ejercicio de la misma.

De igual forma la empleabilidad para estas personas les implicó experiencias de formación y laborales (adaptación al campus universitario, haber formado parte de grupos de investigación, hacer práctica profesional supervisada, trabajo de grado, ejercer la profesión en áreas de aplicación en psicología cada vez distintas como clínica, organizacional, social, etc.) en las cuales tuvieron que adaptarse a las diferentes exigencias del medio, desarrollar conocimientos y habilidades para enfrentarse al mercado laboral,

generar estrategias y ser flexibles para ejercer su profesión en diferentes condiciones que el medio les requería; sin embargo, cada uno de ellos la empleabilidad la asumió de forma diferente, en algunos casos reconocían en sí mismo sus capacidades y limitaciones frente a la profesión; y dependiendo de esos significados estos profesionales llevaron a cabo diferentes acciones para favorecer su empleabilidad, en lo cual algunos de ellos reconocían la importancia de ganar un lugar en el mercado laboral, en lo que unos optaron por capacitarse, acumular experiencias laborales, conocer y aprender las condiciones del mercado para generar estrategias de adaptación a éste, y así ganar reconocimiento en cuanto al servicio que ofrecían y de alguna forma sobresalir entre otros profesionales y diferenciarse de ellos con el fin de ser empleables.

En lo que se pudo observar una relación recíproca entre el trabajo y la empleabilidad, en lo cual el trabajo brindaba a la persona una identidad social y profesional que le daba un lugar en la sociedad, a la vez que éste era un espacio que posibilitaba, aprendizaje y desarrollo profesional. Sin embargo para acceder a un trabajo era necesario que la persona contara con conocimientos, habilidades, herramientas, capacidad de adaptación, reflexión y un cumulo de experiencias, que eran condiciones del mercado laboral hacia las personas que querían trabajar, en lo cual la empleabilidad (características personales que le permiten trabajar) de una persona permitía que pueda mantenerse en dicho mercado, cumpliendo con las exigencias que éste le hacía. El crecimiento personal, profesional y la empleabilidad junto con el trabajo se daban de forma conjunta, en el que el trabajo enriquecía la empleabilidad en la medida que le permite desarrollar habilidades y obtener conocimientos

para su labor como profesional, así también acumular experiencias e ir respondiendo exitosamente a algunas de las demandas del mercado laboral, y la empleabilidad por su parte permitía a estos profesionales trabajar en cualquiera de sus modalidades, puesto que con base a sus características personales (conocimientos, estrategias, habilidades, redes sociales, reconocimiento del mercado laboral, adaptación, flexibilidad, etc.) podían conseguir un trabajo..

En los resultados obtenidos se encontró una relación entre el significado de carrera y empleabilidad, en el que dicho significado incidió en la forma como cada profesional asumía su empleabilidad, leía el entorno, anticipaba y tomaba una postura frente a las exigencias del mercado laboral, para el desarrollo de su carrera, en lo cual se destaca la capacidad de adaptación, aprendizaje y flexibilidad.

5 DISCUSIÓN

Con base a los resultados obtenidos en la investigación, por medio de entrevistas realizadas a profesionales de psicología, se resaltan y discuten algunos elementos que permiten hacer reflexiones sobre el significado de carrera y su incidencia en la empleabilidad que fueron producto de una construcción histórico cultural, con historias de vida particulares para cada uno de los individuos en la interacción con el medio social en el que estaban inmersos.

La carrera que es un proceso de cambio que se da durante toda la vida, contiene procesos amplios de socialización, formación y determina la conducta profesional, en la cual se presentan unos procesos de aprendizaje y experiencias con el entorno social (Rivas, 2003, citado por Ribeiro, 2009). De ahí que fue prudente comprender la vida de estas personas puesto que en el transcurso de ellas vivieron experiencias, de formación, trabajo e interacción con las personas que los rodeaban, que influyeron en la construcción del significado de carrera para cada uno de ellos.

Los profesionales construyeron el significado de carrera por medio de acontecimientos personales en sus historias particulares, además dicho significado se encuentra en constante cambio puesto que es una configuración histórica que contiene diferentes acontecimientos de la vida de estas personas y son puesto en funcionamiento en la acción, proyectos y practicas (Bruner, 1991). De esta manera el significado de carrera para los profesionales se ha ido construyendo a lo largo de sus vidas, en las experiencias de las diferentes etapas como la del bachillerato, formación universitaria y ejercicio

profesional, y desde dicho significado particular a cada uno de ellos, los profesionales han diseñado proyectos, llevado a cabo acciones y han ejercido su profesión en función de un desarrollo de carrera y fomentando su empleabilidad.

Es así que, a la vez que se formaban como profesionales, desarrollaban habilidades, adquirían conocimientos e interactuaban con diferentes agentes sociales, como familia, instituciones educativas y laborales; por lo tanto la construcción de significados de estas personas fue posible, como lo menciona Vygotsky (citado por Arcila., 2010) a partir de un proceso de interiorización del mundo externo que les permitió autorregularse, y seguir parámetros sociales. Y también dichos significados se fueron construyendo en la relación con las personas que los rodeaban, que de alguna manera fueron marcando el significado de carrera para estos profesionales. En lo cual todos éstas incidieron en la vida profesional. Se observó además que estas personas se apropiaron de su trayectoria profesional a través de su dedicación y responsabilidad hacia su propio desarrollo.

En el medio social hay una serie de normas y valores culturales, los cuales hacen que se privilegie ciertos aspectos de la vida de las personas, y en este caso se observó la valoración de la educación y la formación en una profesión, que fue avalada por la comunidad. Fue así que la carrera para estas personas fue adquiriendo un significado particular desde lo que ellos querían y las opiniones de las personas que los rodeaban, y en dicha interacción de actividad colectiva y conjunta valoraron ciertos aspectos de lo querían ser y hacer en sus vidas.

Además, como lo menciona Malvezzi (1999) existe un compromiso de desarrollo de proyectos personales y profesionales, entre lo que estaba, para algunos afianzar bases económicas, personales y profesionales, y para otros dicho proyecto de vida se centraba en adquirir conocimientos y habilidades en un campo científico. En lo que resalta la búsqueda de la formación en una profesión, la visibilidad e inserción al trabajo teniendo en cuenta las condiciones del mercado laboral.

Es así como a la vez que construían una identidad profesional desde sus expectativas, también contraían un significado de carrera en la que se estaban formando, con base a lo cual estas personas tomaban decisiones como por ejemplo las áreas de profundización en psicología en que querían formarse, que obedecía a sus intereses y proyectos, algunos por la clínica, lo organizacional, etc., dependiendo a cada caso particular, en lo cual existía una justificación el porqué de esas elecciones y acciones concretas en su formación, que obedecían a gustos, expectativas y proyectos de vida, que cobraban sentido en el desarrollo de sus vidas, lo que según Bruner (1991) obedece a una justificación social, moral y psicológica, que resalta la importancia de sus acciones, y él porque era necesario profundizar en las diferentes áreas para el desarrollo de su carrera.

Así también se resalta que para estos profesionales jugó un papel importante las relaciones interpersonales para la construcción del desarrollo del significado de carrera, en lo cual fueron las personas que los rodeaban, como docentes y compañeros quienes aportaron al desarrollo de sus habilidades, reconocer sus potencialidades y afinidad con algunos campos de aplicación de la psicología, y fomentar de tal manera su desarrollo en la

profesión; lo que se debe según Malvezzi (1999) a la dependencia que hay de los profesionales ante una red social y profesional, en la que desarrolla una identidad profesional y le permite darse a conocer, posicionarse y entrar al mundo laboral.

Además que les permite convertir a la carrera en una propiedad personal (Malvezzi, 1995), en la cual dependiendo a los proyectos profesionales, la evaluación de sus habilidades en distintas áreas fueron configurando su carrera desde la formación profesional. Por lo tanto presentaron un desarrollo de carrera y su respectivo significado al interior del sistema de las relaciones sociales (Vygotsky, 1978, citado por Chaves, 2001).

El significado de carrera por construirse a lo largo de toda la vida, en la interacción con la sociedad, es importante rescatar un aspecto fundamental que conforma la existencia del ser humano y es la educación, puesto que como lo menciona Durkheim (2009) ésta propicia unos estados físicos y mentales en las personas, que la sociedad considera deben tener los miembros que la conforman. Es así que los profesionales en el transcurso de su formación desarrollan una serie de conocimientos y habilidades para el ejercicio como psicólogos, además les permite desarrollar autonomía y responsabilidad, que desde un principio son dirigidas a una preparación hacia el ejercicio profesional, que les permita tomar una postura frente a las realidades sociales que deben tratar, configurando formas de relacionarse, creencias, concepto de sí mismo que estructuran un significado de carrera que los lleva a actuar de formas determinadas.

En lo cual los profesionales optaron por generar redes sociales, actualizar conocimientos, conocer sus potencialidades y limitaciones como psicólogos y conocer las

condiciones del mercado en cuanto a exigencias y posibilidades de trabajo. Lo que indica una formación académica en pro del desarrollo de carrera profesional, que relacionada con la empleabilidad, permitió tener un mayor acceso al mercado laboral, a la vez que dicha formación les permitía ir formando su identidad profesional en el ejercicio como psicólogos; puesto que se favorecían la formación de individuos competentes, libres y solidarios (Misas, 2004).

De igual manera la educación formal se torna como una preparación para la vida laboral, en lo cual los conocimientos adquiridos por parte de los profesionales más las condiciones de autonomía, responsabilidad y adaptación al contexto les permiten desempeñarse como profesionales, y significar su trabajo desde los ofrecimientos que podían hacer a la sociedad y las exigencias que el contexto les demandaba.

Además dichas actividades consideradas como trabajo, a las que Peiró (1989) (citado por Luque et al., 2000) refiere que pueden ser retribuidas o no, poseen la característica de ser productivas; en lo cual estos profesionales en su trabajo de grado, práctica profesional, ejercicio profesional etc., les implicó energía, habilidades y conocimientos, con el fin de hacer una producción intelectual en el trabajo de grado y una actividad productiva en el caso de la práctica profesional y el ejercicio profesional, que al final les dio una compensación psicológica y social, como el desarrollo de conocimientos, habilidades, un lugar en la sociedad, un espacio de interacción y un reconocimiento social hacia el rol que desempeñaban.

Y no solo eso, sino que los conocimientos, habilidades y herramientas que desarrollaron estas personas en su formación como psicólogos, llevadas al ámbito laboral en la profesión aparecen como una articulación de habilidades metodológicas, sociales y participativas adquiridas en dicha formación, y que en últimas son puestas en funcionamiento en el ejercicio de la actividad laboral (Charria et ál., 2011). En lo cual el significado nutrido por dichas experiencias de adquisición del conocimiento y ejercicio profesional inciden en la forma como se enfrentan al mercado laboral y ejercen su profesión.

Es así que el trabajo a parte de cumplir la función económica de satisfacer necesidades materiales, también generó espacios de relaciones interpersonales, además enmarcó a esas personas dentro de una organización espacio-temporal en un tiempo cotidiano de las comunidades (Blanch, 1996) en lo cual esos espacios de interacción interpersonales permiten el desarrollo de la carrera, puesto que afianzan la capacidad de reflexión, resolución de problemas, autonomía y compromiso que deben adaptar a la medida que las exigencias cambian en el ejercicio profesional, y que a la vez van formando parte de la construcción de lo que para los profesionales es ser psicólogo en las condiciones actuales del mercado laboral.

En la experiencia de enfrentarse al mercado laboral y sus condiciones, se encontraron dificultades, algunos más que otros para vincularse a un empleo, en muchas ocasiones por el desconocimiento de dicho mercado y por la falta de herramientas. Ahí estas personas identificaron que al inicio de su vida profesional tenían dificultad y

desconocimiento para hacer una hoja de vida, como enfrentarse a una entrevista laboral, cuanto cobrar por el trabajo, lo que según Naranjo (2008) la empleabilidad implica una responsabilidad individual y también social, que incluye a las instituciones y los ofrecimientos que estas les hacen a las personas que forman, en lo cual para algunos de estos profesionales, consideraban que la institución dejó vacíos varios aspectos en su formación y preparación hacia el mundo laboral.

Sin embargo, la forma como los profesionales significaban su carrera los hacía asumir de forma particular su formación y ejercicio profesional, algunos consideraban que era obligación de la universidad formarlos en dicho ámbito, y para otros esos aspectos eran responsabilidad de cada uno, que debía conocer el mercado laboral y desarrollar conocimientos y habilidades para enfrentarse a él. Es decir hubo una estrecha relación en términos de empleabilidad entre una persona y la institución en la que se formó, aun así algunos autores como Rentería & Enríquez (2006) plantean que cada persona lo asume de forma diferente, (como se pudo evidenciar en los resultados de la presente investigación), pero es ahí donde se reconoce todos los elementos que hacen que una persona sea empleable, puesto que los profesionales de alta empleabilidad, según estos autores, están constantemente atentos a las exigencias y cambios en el mercado de trabajo para reorientar sus estrategias, y es así como se van posicionando, ganando visibilidad y reconocimiento en dicho mercado, puesto que dependiendo como se asuman estos profesionales, las estrategias y competencias que desarrollen marca su empleabilidad y posibilidad de enfrentar las condiciones del mundo laboral; es así que estas personas objeto de estudio

demonstraron capacidad de adaptación, reconocimiento del mercado y estrategias para poder ejercer su profesión una vez egresados de la universidad y expuestos al mercado laboral.

Se pudo establecer que los profesionales antes de terminar su formación universitaria en psicología desconocían y no habían desarrollado estrategias previas para la empleabilidad, no hubo una apropiación de reglas del mercado profesional, puesto que éste implica un conocimiento más allá del académico (Enríquez & Rentería, 2006). De ahí la importancia como lo menciona Knight (2001) del aprendizaje y la adaptación como parte de los atributos personales que facilitan la probabilidad de tener un empleo.

Dichas dificultades llevaron a estos profesionales a reconocer sus debilidades y faltas de conocimiento frente al mercado, que en un proceso de reflexión pudieron generar estrategias para acomodarse al mercado laboral, en las cuales teniendo en cuenta sus características personales, conocimientos, experiencias y expectativas laborales (Prieto et al., 1996), pudieron trabajar ejerciendo su profesión.

Un poco más en el ejercicio como psicólogos, se encontró que estas personas en la formación profesional hicieron profundización en psicología clínica, neuropsicología, psicología social, etc., según cada caso; sin embargo una vez en el mercado laboral tuvieron que desempeñar su labor como psicólogos en áreas de aplicación diferentes a las que habían planeado hacerlo, para lo cual tuvieron que desarrollar habilidades, conocimientos y estrategias que les permitieron ejercer su profesión en esos campos. Así también se encontró que tuvieron que vincularse a modalidades diferentes de trabajo, entre esas empleo, que les implicó una relación de orden jurídico contractual, de carácter voluntario,

que les brindaba un estatus y una identidad social (Rentería, 2001); y prestación de servicios, en la que ofrecieron sus conocimientos profesionales en psicología para satisfacer necesidades de quienes demandaban el servicio (Bloom & Kottler, 1988, citado por Rentería 2001), cada uno de estos profesionales en diferentes área respectivamente; ya que las condiciones del mercado se los exigía. Lo que según Rentería (2001) se debe a que hay una disminución de cupos de empleo, por lo que los profesionales actualmente han tenido que optar por otras modalidades de trabajo diferentes; además debido a los cambios de estructuración en las organizaciones y de paso en la concepción de carrera, las personas se han visto obligados a hacer un diagnóstico continuo del aquí y del ahora, con el fin de enfrentarse eficazmente al contexto y ser capaces de resolver problemas que se le presentan en ese momento (Malvezzi, 1995).

Por lo cual los profesionales pudieron vincularse a trabajar en la carrera que se formaron, desarrollando capacidad de adaptación y flexibilidad a las demandas del mercado laboral, haciendo uso de los conocimientos y habilidades que adquirieron y desarrollaron en su proceso formativo para enfrentarse a dichas exigencias; es decir la carrera para estos profesionales les implicó un desarrollo de cualidades personales, sobre las cuales debían reflexionar para mejorarlas y modificarlas dependiendo a los cambios de las exigencias en su labor. En lo cual, la flexibilidad para ajustarse al entorno, percepción del entorno, pensamiento estratégico, auto-percepción, son características de perfiles de personas exitosamente empleables (Rentería & Enríquez, 2006, citando por Ayerbe, 2002).

En lo que se resalta que los profesionales han tenido que integrar sus experiencias y conocimientos para responder a las demandas del contexto, es así que la empleabilidad se convierte en la preparación y obtención de un trabajo, en la que por un lado las instituciones integran las habilidades de un graduado para el trabajo en su área y por otro les permite obtener un trabajo en el área de formación.

Lo que se complementa con los planteamientos de Malvezzi (1999) en lo que menciona que las personas han tenido que asumir una responsabilidad de creación y ejecución de las tareas en las organizaciones, que cada vez los lleva a depender menos de una jerarquía de poder y aumenta la integración de relaciones de reciprocidad y compromiso, con capacidad de autorregular su propia conducta y las relaciones de asociación.

Además en el ejercicio de la profesión de estas personas pudieron construir una identidad social y profesional, en la que obtienen un estatus, prestigio, marcar las relaciones sociales y generan unas creencias y expectativas por parte de la sociedad hacia ellos, en lo que se les reconocía un saber que podía generar procesos de cambio en entidades, comunidades y personas, ya que existe un supuesto del quehacer del psicólogo.

Las relaciones que estas personas propiciaron con otros, fue en las que nació el significado de carrera, y se configuró y reconfiguró la profesión para ellos, lo que según Gergen (2007) se debe a que cada persona construye y reconstruye los significados en una negociación y acción coordinada con otras personas. Es así que el significado de carrera para estos profesionales implica representar a la institución en la que fueron formados,

responsabilidad social y profesional, y un medio para mejorar las condiciones de la sociedad; y actúan en función de esos significados que están en constante construcción y reconstrucción en la relación con los otros, lo que los llevó a ser personas críticas en su quehacer, tanto en lo que estaban observando en la sociedad como en los ofrecimientos que ellos estaban realizando, así también a estar en constante actualización y ampliación de sus conocimientos, ya sea por medio de leer libros, asistiendo a seminarios, etc., con el fin de mejorar su desempeño como profesionales, en lo que favorecieron a la vez su empleabilidad en la medida que se hacen más visibles y con mayor credibilidad en el mercado laboral, además desarrollaron competencias estratégicas y relacionales, construyendo un posicionamiento en el mercado laboral con una lectura clara de lo que tenían para ofrecer y las necesidades del medio, que aparte exige un apropiamiento de su empleabilidad (Rentería & Enríquez, 2006).

Finalmente se reconoce que el significado de carrera incide en la empleabilidad, puesto que ésta integra conocimientos, habilidades, experiencias y relaciones interpersonales, que en una primera instancia marca la forma de enfrentarse al mercado laboral, posicionarse en él y el ejercicio de la profesión; en la que se destaca la importancia de la flexibilidad, adaptación y capacidad de leer el mercado laboral. En lo cual es el significado de carrera el que hace que los profesionales den importancia y relevancia a aspectos como fortalecer redes sociales, actualizar conocimientos, conocer el mercado, continuar con la formación profesional explorando campos de interés en la disciplina y/o por fuera de ella, que según las lecturas y reflexiones que hacen los profesionales del medio en el que se encuentran los puede hacer profesionales exitosos.

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La investigación permitió determinar que el significado de carrera para los profesionales participantes de la investigación estuvo mediado por una historia de vida particular, en la cual se integraban relaciones familiares, amigos, docentes y experiencias en las diferentes etapas de la vida. Así se pudo evidenciar una construcción del significado de carrera, en la cual estos profesionales tuvieron la oportunidad de reflexionar en su proceso formativo en cuanto a lo que la carrera les ofrecía, cómo la estaban asumiendo y de tal manera generar estrategias para asimilar mejor su proceso formativo y acoplarse a las demandas de la formación profesional en psicología; lo que les permitió desarrollar conocimientos, habilidades y herramientas para la profesión.

El significado de carrera para estas personas les implicó en la formación profesional, flexibilidad, capacidad de adaptación y desarrollo de autonomía, las cuales fueron propiciadas por las condiciones impuestas por las dinámicas del campus universitario. De igual manera se pudo concluir que el significado de carrera para estas personas incluyó expectativas hacia la profesión y proyectos a futuro de cada uno de ellos, lo que les implicaba labrar un camino para lograr sus objetivos.

En términos del desarrollo de la carrera desde el ejercicio profesional se pudo concluir que el significado implicó una apropiación de carrera, por lo cual la profesión pasó a ser parte fundamental en la constitución de sus vidas, no se quedaba aislada en el trabajo como psicólogos, sino que además estaba presente en la complejidad de sus vidas, puesto que

aparte de darles un lugar y un reconocimiento en la sociedad, también determinaba una organización tiempo-espacio, relaciones interpersonales y una identidad profesional.

En la apropiación de la carrera, el significado que adquiriría para ellos estuvo mediado por una toma de conciencia de lo que su profesión implicaba y podía generar en la sociedad, que los indujo a tomar su ejercicio profesional con responsabilidad, profesionalismo, compromiso social y crítica hacia su quehacer y las condiciones sociales en las que se encontraban inmersos.

En relación con el significado de empleabilidad en los profesionales, se pudo evidenciar que estuvo mediado por la preparación en la universidad en la cual desarrollaron conocimientos y habilidades en la profesión para enfrentarse el mercado laboral. En éste los profesionales encontraron dinámicas diferentes a las que habían estado expuestas en su formación, la cual a pesar de haberles brindado un amplio repertorio de conocimientos en psicología no les eran suficientes para responder a las demandas del mundo laboral; puesto que además de esos conocimientos necesitaban conocer el mercado laboral y posicionarse en él. Lo que les demandó desarrollar diferentes habilidades, a la vez que pusieron a prueba su capacidad de adaptación y flexibilidad en la tarea de adecuarse a las demandas del entorno. En el ejercicio profesional tuvieron que enfrentar diferentes exigencias en el trabajo como psicólogos, entre esas está ejercer la profesión en áreas de aplicación diferentes a las que se habían proyectado y habían hecho énfasis en su formación universitaria.

En lo concerniente a la incidencia del significado de carrera con la empleabilidad se determinó que estos profesionales significaban la carrera con compromiso, crítica y responsabilidad por su ejercicio profesional lo que los llevaba a estar constantemente evaluando su quehacer y los ofrecimientos que hacían a las personas, comunidad y sociedad en general; a la vez trataban de ampliar sus conocimientos para responder a las diversas exigencias, lo cual lo hacían especialmente por medio de la lectura de libros de psicología y no solo desde el área propia de su formación sino explorando otros campos de aplicación.

Debido al significado de carrera, en el cual se apropiaron de la profesión, fueron conscientes de sus capacidades y limitaciones en cuanto a su ejercicio profesional, generando estrategias para ampliar la posibilidad de conseguir y mantener un trabajo.

Por otro lado, tuvieron que darse cuenta de las condiciones actuales del mercado, las exigencias que éste tiene con los profesionales y sobre eso poder hacer los respectivos ofrecimientos desde su profesión, a las posibilidades de trabajo que el contexto del mercado laboral presenta.

Finalmente la investigación permitió conocer el significado de carrera de profesionales en psicología egresados de una Universidad Pública y su incidencia en la empleabilidad, lo cual contribuyó al estudio de la empleabilidad en las condiciones actuales del mercado laboral y a las diferentes exigencias que deben enfrentarse los profesionales. Y aunque haya permitido conocer algunos aspectos de acerca de estas realidades, también la investigación presentó limitaciones, empezando por los resultados los cuales no se pueden generalizar y decir que es igual para todos los profesionales de psicología, debido a que la forma como

fue hecho el estudio solo permitía conocer el significado de carrera en relación con la empleabilidad en personas con historias y condiciones de vida particulares, ubicados en un tiempo y espacio determinados.

Además el estudio solo fue hecho con pocos participantes, que llevaban entre uno y tres años de egresados de la universidad, por lo que quizás sus experiencias en el mercado laboral y en su ejercicio profesional eran limitados, razón por la cual se recomienda para un próximo posible estudio tomar una población más amplia con mayor tiempo en el mercado laboral, los cuales posiblemente tendrán muchas más experiencias y brindaran más información y mayor claridad en éste tema.

7 REFERENCIAS

- Aguilar, M. & Rentería, E. (2009). *Psicología del trabajo y las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Aisenson, D., Monedero, F., Batle, S., Legaspi, L., Aisenson, G., Vidondo, M., Nicotra, D., Valenzuela, V., Davison, S. & Alonso, D., (2004). Representaciones de estudiantes y graduados recientes sobre la carrera y la profesión del psicólogo. *Facultad de Psicología- UBA/ Secretaria de Investigacion/ XII Anuario de Investigaciones*, 35-42.
- Arcila, P., Mendoza, Y., Jaramillo, J. & Cañón, O. (2010). Comprensión del significado desde Vygotsky, Bruner y Gergen. *Perspectivas en psicología*, 6(1), 37-49.
- Atlas.ti. versión 6.0, conjunto de herramientas del conocimiento*. Recuperado el 20 de mayo del 2013, de http://www.atlasti.com/uploads/media/atlas.ti6_brochure_2009_es.pdf
- Ayerbe, C., Montoya, L. & Viveros, B. (2002). *Competencias para la empleabilidad en empresarios profesionales independientes*. Tesis de grado no publicada, Universidad del Valle, Instituto de Psicología, Cali.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad Líquida*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Bardin, L. (1996). *Análisis de contenido, 2da ed.*, Madrid: Alcal
- Belen, M. (2013) Representaciones sobre el rol profesional de graduados recientes de la carrera de Psicología de la UNLP. Su relación con la inserción laboral y el desempeño laboral. *Orientacion y sociedad*. 13, 1-29
- Bethencourt, J. & Cabrera, L. (2008). Comportamiento del alumnado universitario ante el desarrollo de su carrera profesional. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6(16), 623-240.
- Blanch, J. (1996). Psicología social del trabajo. En Álvaro, J., Garrido, A., Torregrosa, J., *Psicología social aplicada* (pp. 85 -120). España: McGraw Hill
- Bruner, J. (1991). *Actos del significado: Más allá de la revolución cognitiva*. Madrid: Alianza Editorial.

- Carrasco, E., Zúñiga, C. & Espinoza, J. (2014). Elecciones de carrera en estudiantes de nivel socioeconómico bajo de universidades chilenas altamente selectivas. *Calidad en la educación*, (40), 96-128.
- Chaves, A. (2001). Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de Vigotsky. *Revista Educación*, 25 (02), 59-65.
- Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C. & Ortiz, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 28, 133-165
- Cifre, E., Martínez, I., Llorens, S. & Salanova, M. (2001). Patrones de significado del trabajo, características del puesto y bienestar psicológico en trabajadores de producción. *Universitas Tarraconensis*, 23, 94-113.
- Covarrubias, P. (2013). Imagen social e identidad profesional de la psicología desde la perspectiva de sus estudiantes. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 4(10), 113-133
- De Godoy Pinheiro, O. (2000). Entrevista: Uma pratica discursiva. En Spink, M. J., *Praticas discursivas y produção de sentidos no cotidiano*. São Paulo:Cortez Editora.
- Durkheim, E. (2009). *Educación y sociología*. Popular.
- Enríquez, A. & Rentería, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado de trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas Psychologica*, 6 (1), 89-103.
- Entrevista cualitativa*. Recuperado el 20 de mayo del 2013, de <http://pochicasta.files.wordpress.com/2008/11/entrevista.pdf>
- Erazo, E. & Ocampo, M. (2015). *Concepciones de ser empleables de egresados de psicología para mantenerse dentro del mercado de trabajo*. Trabajo de grado para optar al título de psicólogos. Universidad Del Valle. Instituto de psicología, Cali, Colombia.
- Friedman, T. & Ramonet, I. (2000) La globalización: pros, contras, aplausos, críticas. Recuperado de <http://www.envio.org.ni/articulo/1010>
- Fugate, M., & Ashforth, B. (2003). Employability:the construct, its dimensions, and applications. Academy or Management Best Conference Paper.

- Gamez, E. & Merrero, H. (2000). Metas y motivos en la elección de la carrera de psicología. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 3 (5-6). Recuperado de <http://reme.uji.es/articulos/agomee1071912100/texto.html>
- García, J., Martín, P., Rodríguez, I. & Peiro, J. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de psicología*, 17(2), 201-217.
- García, M. & Berrios, P. (1999). El significado del trabajo en personas con patrón de conducta tipo A. *Psicothema*, 11(2), 357-366.
- García, B. & Rendón, B. (2012). Condiciones laborales del psicólogo en Medellín (Colombia). *Tesis psicológica*, (7), 144-159.
- Gergen, K. (2007). Sobre la práctica social, En *Construccionismo social, aportes para el debate y la práctica*. Bogotá: Legis.
- Hernández, E., Hernández, B., Negrín, F., Ramos, Y. & Ruiz, C. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142.
- Hernández, R., Fernández, C. & Batista, P. (2006). *Metodología de La investigación - 4ta Edición*. México: McGraw-Hill interamericana editores S.A.
- Knight, P.T. (2001). Employability and quality. *Quality in Higher Education*, 7(2), 93-95.
- López, H. (2008). Reflexiones sobre los aportes de Gergen Kenneth a los “orígenes comunes del significado”, en “realidades y relaciones”. *Revista electrónica de psicología social “Poiésis”*, (16), 1-5.
- Luque, P., Gómez, T. & Cruces, S. J. (2000). El Trabajo: Fenómeno Psicosocial. En C. Guillen. *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (pp. 147-164). España: McGraw Hill
- Madera, S. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador, *Contaduría y Administración*, (232), 109-130
- Malvezzi, S. (1995). A carreira profissional depende de ascensão na hierarquia?. *Marketing Industrial*, 1 (1), 30-40.
- Malvezzi, S. (1999). Empregabilidade e carreira. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2 (1), 55-72.

- Misas, G. (2004). *La educación superior en Colombia. Análisis y estrategias para su desarrollo*. Recuperado de <http://books.google.es/bookshl=es&lr=&id=whvKuC2UAocC&oi=fnd&pg=PA9&dq=educacion+y+sociedad+en+colombia&ots=FQFEmsyVaM&sig=7GKnjGedBlx8bH6SleUDvTl3sJs#v=onepage&q=educacion%20y%20sociedad%20en%20colombia&f=false>
- Muñoz, J. (2003). Análisis cualitativo de datos textuales con ATLAS/ti. Recuperado de <http://www.ugr.es/~textinfor/documentos/manualatlas.pdf>
- Naranjo, F. (2008). La empleabilidad de los egresados es un asunto de responsabilidad social. *El hombre y la máquina*, 030, 4-7.
- Observatorio Laboral, (2010). *La realidad de los egresados en Colombia, en 2009, según el observatorio laboral*. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/observatorio/1722/article-237771.html>
- Peralta, M. (2009). La construcción de sujetos en las nuevas realidades laborales: reflexiones para su estudio desde la Psicología Organizacional. En Aguilar, M. & Rentería, E. *Psicología del trabajo y las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. (53-73). Bogotá: Universidad Santo Tomas.
- Pérez, J. (2003). Globalización, riesgo y empleabilidad, algunas hipótesis, *Nuevas sociedad*, (184), 68-85
- Perfil profesional*. Recuperado el 20 de mayo del 2013, de <http://dirpsicologia.univalle.edu.co/index.html#>.
- Rebolledo, A. (2009). Configuración de la formación laboral como factor de la empleabilidad en educación especial en la provincia de Ñuble, Región del Bio-Bio, Chile. *Horizontes educacionales*, 14(2), 21-36.
- Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias de trabajo actuales. [MESA REDONDA: Papel de la Universidad en la formación y capacitación del recurso humano vinculado a la empresa a través del Postgrado]. En VINCULACION UNIVERSIDAD-EMPRESA A TRAVÉS DEL POSTGRADO. Pautas y lineamientos Barcelona, Asociación Iberoamericana de Postgrado.
- Rentería, E. (2008). *Empregabilidade: versões e implicações. Uma leitura desde a Psicologia Social*. (Tesis de Doctorado) Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.

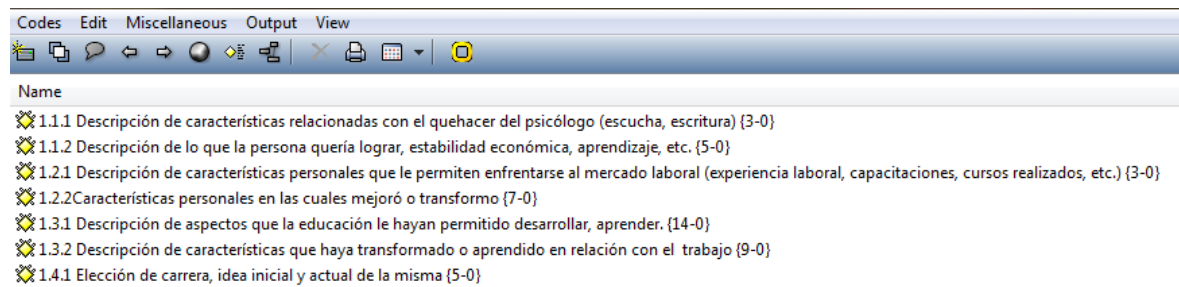
- Rentería, E. & Enríquez, A. (2006). ¿Usted mismo S. A? o el posicionamiento profesional en el mercado de trabajo. Reflexiones desde el marketing y el comportamiento del consumidor. *Psicología desde el Caribe*, 18, 139-160
- Rentería, E. & Andrade, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el Caribe*, 20, 130-155.
- Rentería, E. & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Revista Universitas. Psychologica*, 7(2), 9-24.
- Ribeiro, M. (2009). A trajetória da carreira como construção teóricoprática e a roposta dialética da carreira psicosocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12 (2), 203-216.
- Rovella, A., Sans de Uhrlandt, M., Solares, E., Delfino, D. & Díaz, D. (2008). Motivo de logro y elección de la carrera de psicología. *Revista Electrónica de Psicología Política Año*, 6(18), 93-100
- Sáez, F. & Torres, C. (2007). *Empleabilidad*. Recuperado de http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf
- Schvarstein, L. (1998). Modernidad y posmodernidad (o especificaciones y ambigüedad) en el ámbito de las organizaciones. En *Diseño de organizaciones*. Paidós.
- Sierra, Y. & Fonseca, M. (2011). Situación laboral y ocupacional de los psicólogos colombianos. En Colegio Colombiano de Psicólogos., *condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiana* (pp. 87-114).
- Suárez, X. (2011). Valoración de las Competencias de Psicología: Estudio exploratorio en muestras de Estudiantes y Profesionales Activos. *Revista de psicología*, 20(1), 73-102
- Uribe, A., Arsitizabal, A., Barona, A. & López, C. (2009). Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas de aplicativas: Clínica, educativa, social y organizacional. *Psicología del Caribe*, (23), 21-45.
- Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 171-182

Silla, I., Gracia, f. & Peiro, J. (2005), Job Insecurity and Health-Related Outcomes among Different Types of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy*, *volume* (26), pp. (89-117).

ANEXOS

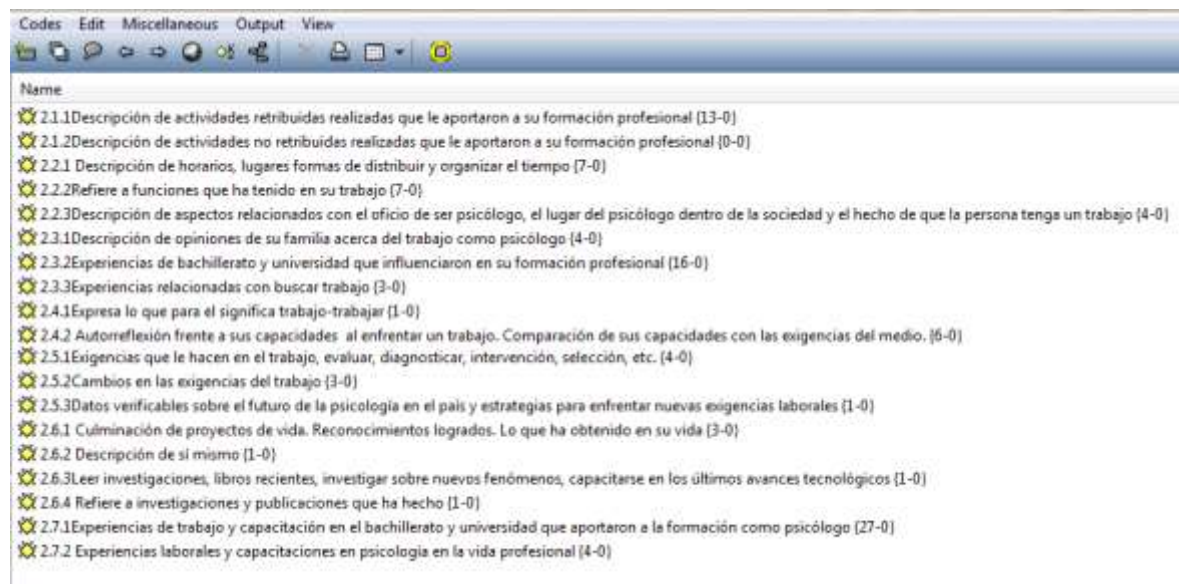
Anexo 1 Frecuencia por categoría e indicadores del sujeto 6 (Atlas.ti)

Categoría – Significado de Carrera - Indicadores



Name
1.1.1 Descripción de características relacionadas con el quehacer del psicólogo (escucha, escritura) (3-0)
1.1.2 Descripción de lo que la persona quería lograr, estabilidad económica, aprendizaje, etc. (5-0)
1.2.1 Descripción de características personales que le permiten enfrentarse al mercado laboral (experiencia laboral, capacitaciones, cursos realizados, etc.) (3-0)
1.2.2 Características personales en las cuales mejoró o transformo (7-0)
1.3.1 Descripción de aspectos que la educación le hayan permitido desarrollar, aprender. (14-0)
1.3.2 Descripción de características que haya transformado o aprendido en relación con el trabajo (9-0)
1.4.1 Elección de carrera, idea inicial y actual de la misma (5-0)

Categoría – Trabajo y Empleabilidad - Indicadores



Name
2.1.1 Descripción de actividades retribuidas realizadas que le aportaron a su formación profesional (13-0)
2.1.2 Descripción de actividades no retribuidas realizadas que le aportaron a su formación profesional (0-0)
2.2.1 Descripción de horarios, lugares formas de distribuir y organizar el tiempo (7-0)
2.2.2 Refiere a funciones que ha tenido en su trabajo (7-0)
2.2.3 Descripción de aspectos relacionados con el oficio de ser psicólogo, el lugar del psicólogo dentro de la sociedad y el hecho de que la persona tenga un trabajo (4-0)
2.3.1 Descripción de opiniones de su familia acerca del trabajo como psicólogo (4-0)
2.3.2 Experiencias de bachillerato y universidad que influenciaron en su formación profesional (16-0)
2.3.3 Experiencias relacionadas con buscar trabajo (3-0)
2.4.1 Expresa lo que para él significa trabajo-trabajar (1-0)
2.4.2 Autorreflexión frente a sus capacidades al enfrentar un trabajo. Comparación de sus capacidades con las exigencias del medio. (6-0)
2.5.1 Exigencias que le hacen en el trabajo, evaluar, diagnosticar, intervención, selección, etc. (4-0)
2.5.2 Cambios en las exigencias del trabajo (3-0)
2.5.3 Datos verificables sobre el futuro de la psicología en el país y estrategias para enfrentar nuevas exigencias laborales (1-0)
2.6.1 Culminación de proyectos de vida. Reconocimientos logrados. Lo que ha obtenido en su vida (3-0)
2.6.2 Descripción de sí mismo (1-0)
2.6.3 Leer investigaciones, libros recientes, investigar sobre nuevos fenómenos, capacitarse en los últimos avances tecnológicos (1-0)
2.6.4 Refiere a investigaciones y publicaciones que ha hecho (1-0)
2.7.1 Experiencias de trabajo y capacitación en el bachillerato y universidad que aportaron a la formación como psicólogo (27-0)
2.7.2 Experiencias laborales y capacitaciones en psicología en la vida profesional (4-0)

