

ESTRATEGIAS PARA LA EMPLEABILIDAD DE ALGUNOS PROFESIONALES
DEL SECTOR DE LA SALUD

Aguilar Cuesta Sonia Inés
Puentes Escobar Ana María
Saldaña Ocampo Diana Carolina

Director (a): Alba Luz Giraldo Tamayo

Universidad del Valle
Instituto de psicología
Santiago de Cali, Junio de 2012

TABLA DE CONTENIDO

	PÁG.
1. RESUMEN.....	4
2. AGRADECIMIENTOS.....	5
3. INTRODUCCIÓN.....	6
4. CONTEXTO Y PROBLEMÁTICA.....	9
4.1. ANTECEDENTES.....	9
4.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
4.3. JUSTIFICACIÓN.....	18
5. OBJETIVOS.....	21
5.1. OBJETIVO GENERAL.....	21
5.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	21
6. MARCO CONTEXTUAL	22
6.1. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE SALUD EN COLOMBIA.....	24
7. MARCO CONCEPTUAL	28
7.1. EMPLEO COMO MODALIDAD DE TRABAJO.....	33
7.2. EMPLEABILIDAD.....	34
7.3. IDENTIDAD.....	38
7.4. EL INTERACCIONISMO SIMBÓLICO COMO ABORDAJE TEÓRICO METODOLÓGICO.....	41
7.5. LOS MÉTODOS EN EL INTERACCIONISMO SIMBÓLICO.....	42
7.5.1. TABLA 1. CATEGORÍAS DE ANÁLISIS.....	43
8. DISEÑO METODOLÓGICO.....	45
8.1. TIPO DE ESTUDIO.....	45
8.2. MÉTODO.....	46
8.3. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	46
8.4. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	47
8.5. PARTICIPANTES.....	47
8.5.1. TABLA 2: CARACTERIZACIÓN DE PARTICIPANTES.....	48

8.6. PROCEDIMIENTO.....	49
8.6.1. ENTREVISTAS PILOTO	49
8.6.2. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	49
8.6.3. ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	49
8.6.4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	49
9. RESULTADOS POR CATEGORIAS DE ANÁLISIS.....	55
10. ANALISIS.....	69
11. DISCUSIÓN.....	113
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	122
13. ANEXOS.....	130
ANEXO 1: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN	
ANEXO 2. EJEMPLO DE ENTREVISTA	
ANEXO 3: TABLAS DE RESULTADOS POR PARTICIPANTE	
ANEXO 4: TABLAS DE RESULTADOS DE PARTICIPANTES QUE COMPARTEN	
PROFESIÓN: ENFERMEROS Y MÉDICOS	

1. RESUMEN

En este documento se presenta el informe de la investigación acerca de los recursos sociales que refieren algunos profesionales de diferentes disciplinas para mantenerse empleables en el sector de la salud. Preguntarse por estos recursos constituye un tema de importancia para la psicología organizacional y del trabajo, por el hecho de que permite explorar una temática actual de interés que se enmarca en las nuevas lógicas de mercado de trabajo. Para lograr el objetivo propuesto se realizaron entrevistas en profundidad organizadas a través del atlas ti para ser analizadas a partir de la técnica de análisis de contenido.

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran que las estrategias desarrolladas por los profesionales son importantes para que estos se mantengan empleables, en especial aquellas que les permiten hacerse visibles ante los demás profesionales del sector de la salud por medio de su desempeño y cumplimiento oportuno y eficiente de tareas, así como el establecimiento de relaciones con personas que los puedan referenciar en otros contextos organizacionales.

Palabras claves: Empleabilidad, estrategias, Procesos de Socialización.

2. AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo de investigación fue realizado bajo la dirección de la Profesora Alba Luz Giraldo a quien expresamos nuestros más sinceros agradecimientos por el tiempo de dedicación y paciencia que permitió hacer posible la realización de este estudio. Así como a los participantes que con su colaboración y tiempo hicieron realidad este proyecto. Por último agradecemos a nuestras familias por el apoyo incondicional.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo corresponde a un estudio de tipo exploratorio que tiene como propósito indagar por las estrategias que refieren algunos profesionales de diferentes disciplinas que les han permitido mantenerse empleables en el sector de la salud.

El método empleado para la aproximación al fenómeno estudiado es cualitativo, ya que para esta investigación resulta de gran importancia indagar acerca de relaciones y de significados que los participantes reflejan a través de sus discursos respecto al mundo del trabajo. De esta manera, el método cualitativo permite abordar una realidad particular a través de lo subjetivo, permitiendo una comprensión del fenómeno a partir de la riqueza y profundidad de los datos obtenidos.

En este trabajo se presentan los antecedentes de investigación, basados en la revisión de algunos estudios acerca del tema propuesto como objeto de estudio. Los estudios presentados en los antecedentes han sido considerados porque evidencian un panorama de la situación actual en cuanto a la investigación de la empleabilidad, lo que da claridad en cuanto a la forma como se está concibiendo este fenómeno y los aportes que se pueden hacer respecto a su estudio.

Se presenta un marco contextual en el que se plantean las principales características del mundo del Trabajo, considerando las tendencias actuales que se encuentran marcadas por la globalización, individualización y desplazamiento de la responsabilidad (Rentería, 2009). Así mismo se mencionan las principales características del sector de la salud, tales como la inestabilidad laboral que representa para los profesionales.

El marco conceptual de referencia de este trabajo retoma planteamientos de diversos autores que aportan a la comprensión y definición de los conceptos más relevantes desde la perspectiva del interaccionismo simbólico, que según algunos de sus autores más representativos (Blumer, 1969a; Manis Y Meltzer, 1978; Rose, 1962, Citados Por Ritzer, 1997) tiene como fundamentos básicos que los seres humanos tienen capacidad de pensamiento que es modelada por la interacción social, ya que en ésta se aprenden los símbolos y significados que permiten ejercer la capacidad de pensamiento, a la vez que posibilitan la interacción con otros humanos de una manera particular que los diferencia de las demás especies.

En este estudio se retoma el concepto de empleabilidad planteado por Rentería (2007), quien se refiere a esta como una alternativa para explicar todo aquello que permite a las personas ingresar y permanecer en el mercado de trabajo. En este sentido, se tiene en cuenta que la empleabilidad es para Casalli (1997, citado por Rentería, 2007) una condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo, que implica objetivos móviles, así como aprender a aprender y usar el conocimiento en el desarrollo social y humano a través del trabajo.

En cuanto a los aspectos metodológicos, se empleó la entrevista orientada por ejes temáticos como técnica de recolección de información. La información obtenida se organizó de acuerdo con las categorías de análisis planteadas utilizando el programa de análisis para investigación cualitativa atlas ti. De igual manera, en los aspectos metodológicos se plantea la utilización de la técnica de análisis de contenido para analizar la información recolectada, para ello se definió el párrafo como unidad de contexto, el tema como unidad de registro y la frecuencia y la coocurrencia como reglas de numeración.

En el capítulo de resultados se presentan los hallazgos organizados por participantes, destacando así que los profesionales utilizan recursos sociales orientadas al establecimiento de relaciones que les permita movilizarse y permanecer en el mercado de trabajo del sector de la salud, para lo cual buscan hacerse visibles ante los otros. Se presenta el análisis por cada uno de los sujetos, debido a que son profesionales de distintas áreas de conocimiento, que tienen en común su vínculo con

un segmento de trabajo como es el de la salud. El análisis por cada sujeto permite conocer aspectos particulares en relación a procesos de socialización, formas de identificación, recursos personales que son relevantes en su desenvolvimiento en los espacios de trabajo, teniendo en cuenta las categorías y subcategorías planteadas de acuerdo con el problema de investigación, a partir de la frecuencia y la coocurrencia.

Finalmente, se presentan el capítulo de discusión donde se contrastan los datos encontrados en la investigación con la teoría, lo cual permite sustentar empíricamente lo planteado por algunos autores, y a la vez proponer algunos interrogantes donde la teoría no alcanza a dar respuesta.

4. CONTEXTO Y PROBLEMATICA

4.1. Antecedentes

Considerar las lógicas del trabajo en el contexto de la modernidad implica tener en cuenta diversas problemáticas que han dificultado tanto el ingreso como la permanencia en el mercado laboral, lo que a su vez ha generado otras problemáticas sociales como pobreza y las asociadas a esta, entre otras. Estas lógicas de trabajo se relacionan con transformaciones sociales facilitadas por los avances tecnológicos y el proceso de globalización asociado a una visión instrumental, lo que ha llevado al sujeto a la necesidad de ajustarse y adaptarse a las exigencias actuales que le impone no sólo el mundo del trabajo, sino el contexto en general. Por ello, se puede hablar de sujetos que deben ser flexibles, es decir que deben tener capacidades de adaptabilidad, fluidez y velocidad (Bauman, 2005) que les permita moverse en un mundo incierto y cambiante en el que las personas no tienen el control acerca de las condiciones.

Las lógicas actuales del trabajo plantean dinámicas de inestabilidad y de incertidumbre que dan lugar a la aparición de fenómenos como la empleabilidad, que cada vez cobra mayor importancia en las discusiones académicas que se plantean desde la disciplina psicológica por ser de gran impacto e influencia para la construcción de identidad del sujeto.

Este documento, se centra en el estudio de las estrategias que desarrollan algunos profesionales para mantenerse empleables en el sector de la salud; para ello, se revisaron algunas investigaciones realizadas acerca de este tema para establecer los antecedentes de la presente investigación y realizar un acercamiento a la manera en que se ha venido estudiando este fenómeno, considerando así, elementos tanto conceptuales como metodológicos.

Entre las investigaciones revisadas se encontró que gran parte de ellas han sido realizadas por instituciones educativas que pretenden, a partir del desarrollo de programas de seguimiento a egresados, formular e implementar estrategias educativas que permitan aumentar la empleabilidad de estos. Por esto, se puede plantear que si bien la formación universitaria es reconocida como un valor en sí misma, cada vez más se tiende a orientar de manera que permita una adecuada incorporación al mundo laboral. Entre este tipo de estudios se encuentran: Escuelas de negocios orientadas hacia el mercado laboral: Una estrategia para elevar la empleabilidad del egresado (Rojas, 2003), El procedimiento de análisis de la inserción laboral de los graduados: Una propuesta de modelo longitudinal (Burriel y Beas, 2007), Estudios sobre egresados, la experiencia de la universidad EAFIT (Jaramillo, Giraldo y Ortiz, 2006), Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: Del diagnóstico a la acción (Espinar, Prades, Bernáldez y Sánchez, 2010), Formación profesional y calidad del empleo: El caso de los egresados de la Universidad Autónoma de Guerrero (Cañedo, 2009), A empregabilidade de um grupo de egressos do curso de graduação da facultade de enfermagem da Universidade federal de Goiás (Carrijo, 2006), Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla (Muñoz, 2006).

Esta tendencia en las investigaciones revela la existencia de una diferencia marcada entre la cantidad de profesionales egresados y la capacidad de la economía para incorporarlos productivamente al mercado de trabajo. En este sentido, un estudio realizado por De Garay (2006, citado por Muñoz, 2006) mostró como resultado que el 43% de los estudiantes entrevistados aseguraban que tendrían altas posibilidades de emplearse en actividades productivas relacionadas con la carrera que habían decidido cursar, un año después esa proporción se redujo a 28.9%. Este tipo de hallazgos destaca la incidencia que tiene la confrontación con el mercado de trabajo en la percepción que tienen los estudiantes del sistema productivo y específicamente de las posibilidades que este ofrece para vincularse a un empleo. Por esto, es necesario enfatizar en la importancia de la calidad de la formación y las características personales como determinantes del buen éxito a la inserción laboral, en un mundo donde día a día es fundamental tener en cuenta aspectos como las competencias, que

se hacen necesarias para obtener un empleo, y a su vez para satisfacer las cambiantes demandas de los empleadores (De Garay, 2006; citado por Muñoz, 2006).

Por otra parte, existen estudios que vinculan la empleabilidad con la satisfacción laboral. Este es el caso de *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral* (Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró, 2007), investigación en la cual los autores se centraron en evaluar la percepción de 1319 jóvenes empleados de España sobre sus posibilidades en el mercado laboral actual. En cuanto a los resultados obtenidos, los investigadores encontraron que la empleabilidad se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral. A partir de esto, los investigadores concluyeron en relación con la empleabilidad que la existencia de una tendencia creciente a la individualización de las relaciones laborales, lleva a que el trato que reciben los empleados por parte de los empleadores en contextos laborales dependan en cierto sentido de sus condiciones y características personales y lo que éstas puedan llegar a aportar a la organización (Gamboa, et al., 2007). Esto, permite considerar el impacto de la empleabilidad en la construcción de identidad, ya que el ser o no empleable depende en cierta medida de aspectos que hacen parte de la identidad personal, tal como actitudes, apariencia física, habilidades, entre otros. Esta investigación representa un gran aporte en la temática del presente proyecto ya que en la actualidad, hablar de la configuración de identidad profesional en relación con un fenómeno como la empleabilidad implica necesariamente considerar la individualización de la sociedad moderna. Otro aspecto a considerar de la investigación de Gamboa, et al. (2007) es que permite apreciar cómo en la actualidad se responsabiliza al individuo por su carrera y desarrollo profesional, como consecuencia de la individualización moderna.

En esta misma vía, Álvarez y Miles (2005) realizaron un estudio titulado El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales, que relaciona empleabilidad y temporalidad, en términos de estabilidad y permanencia laboral. Los resultados de esta investigación muestran que el tipo de contrato laboral determina la satisfacción laboral que experimenta el sujeto, puesto que un contrato temporal e indefinido puede llegar a ser un posible determinante de la insatisfacción laboral; así pues la falta de estabilidad en el empleo, existente en el

mercado de trabajo actual podría tener consecuencias no deseadas en el comportamiento de los trabajadores ya que tiene un efecto negativo sobre la satisfacción laboral de éstos.

Considerando las condiciones laborales de cada individuo, Álvarez y Miles (2005) plantean que la falta de seguridad en el empleo tiende a disminuir de manera significativa el nivel de satisfacción laboral, incluso para los trabajadores con mayor nivel de formación puesto que sus expectativas son más amplias, lo que les lleva a la posibilidad de experimentar mayor insatisfacción laboral. Esto se debe a que hay casos en que las personas con un mayor nivel de cualificación tienen mayores dificultades para encontrar un empleo ajustado a su formación, estando en muchos casos, “*sobreeducados*” para el puesto que ocupan. En consecuencia los jóvenes actualmente no buscan ingresar en una empresa y ascender en el escalafón laboral hasta que sean pensionados, sino que buscan un trabajo a corto plazo.

En cuanto a la importancia del desarrollo de competencias para la empleabilidad, existen investigaciones como la de Accenture y Universia (2007), en la que estas son consideradas como facilitadoras para la inserción y mantenimiento en el mercado laboral. En este estudio se plantea que las habilidades personales y profesionales son los factores de mayor valoración tanto para los graduados como para los empleadores, aunque con significativa diferencia absoluta entre ambos colectivos.

Enríquez y Rentería (2007), también realizaron una investigación en la que relacionan las competencias y la empleabilidad. En esta investigación, llamada “*Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados*” se plantea como pregunta central “¿Cuáles son las estrategias de aprendizaje que desde el punto de vista de profesionales y empleadores, facilitan el aumento de la empleabilidad de recién graduados de las ciudades de Cali, Popayán, Pasto, Ibagué y Pereira?”, lo cual refleja la importancia de considerar no sólo una perspectiva, sino que es necesario considerar tanto a los profesionales como a los empleadores, ya que son ellos quienes en últimas deciden quien ingresa al mercado de trabajo. Además, se considera el modelo por competencias que está

siendo utilizado en la actualidad para determinar quién es apto o no para un determinado puesto de trabajo.

Como respuesta a la pregunta de investigación, Enríquez y Rentería (2007) encontraron que el tipo de estrategias que se privilegian son las cognitivas, seguidas de las metacognitivas y finalmente las relacionales. A partir de los resultados de la investigación, Enríquez y Rentería (2007) concluyeron que existen repertorios y recursos actuales y potenciales necesarios para integrarse y mantenerse en el mercado de trabajo, repertorios que son más amplios en los profesionales exitosos, lo cual les permite responder de manera eficaz a las demandas del entorno porque actúan en el mundo de manera proactiva, construyendo nuevos aprendizajes a partir de experiencias anteriores, de tal forma que acomodan su uso de acuerdo con las necesidades.

Además Enríquez y Rentería (2007) plantean que la gran relevancia de la estrategia metacognitiva de regulación se debe a que esta permite a los individuos reflexionar sobre sus acciones para orientar o reorientar su desempeño en contexto, lo cual es necesario para poder adaptarse a la “modernidad líquida” (Bauman, 2005, citado por Enríquez y Rentería 2007) como “agentes económico reflexivos” (Malvezzi, 1999; 2002, citado por Enríquez y Rentería, 2007). De igual manera, en este estudio se destaca la importancia de los procesos de socialización e interacción simbólica, no sólo porque contribuyen a la inserción social, sino porque además aportan a la construcción de la identidad, y que por ello conllevan la construcción de valor agregado (Malvezzi, 1999; 2002, citado por Enríquez y Rentería 2007), ampliando el repertorio de estrategias para la acción exitosa del individuo en su medio ambiente (Beck & Beck-Gernshein; 2002 citados por Enríquez y Rentería 2007).

La importancia de esta investigación se debe a que esta considera la relación personas-trabajo como referente social con incidencia en la configuración de los papeles, la identidad, la subjetividad y la inclusión. En este sentido, la flexibilización mundial de los mercados y las relaciones de trabajo, la disminución estructural de cupos de empleo (Enríquez y Rentería, 2007) que ha obligado a las personas a trabajar en diversas modalidades de trabajo diferentes al empleo, así como el proceso de la

globalización en general, permite vislumbrar la importancia de las redes sociales y los procesos de socialización e interacción simbólica en tanto contribuyen entre otras cosas a la configuración de la identidad.

De acuerdo con los diferentes estudios citados hasta el momento, se puede apreciar que la empleabilidad como fenómeno social llega a tener implicaciones que influyen en diferentes aspectos de la vida de las personas, pues no sólo se asocian con la estabilidad, sino que llega incluso a tener gran influencia para la configuración de identidades.

Laport, Becker, De Sarratea y Ocampo (2010) realizaron una investigación llamada “la vinculación laboral flexible: construcción de identidad profesional en psicólogos adultos jóvenes”, que tuvo como objetivo describir y analizar las construcciones de identidad en profesionales de psicología, en condiciones de vinculación laboral flexible, específicamente con un contrato no estable e indefinido. Entre los resultados más relevantes encontraron que el sujeto que está siendo constituido en los discursos da cuenta de un profesional situado, perteneciente a un sistema laboral flexible que privilegia, valora y demanda las capacidades individuales; situación que paulatinamente va enfatizando y abriendo una brecha de desigualdad social, entre quienes han tenido una real posibilidad de insertarse laboralmente (“incluidos”) de quienes han tenido menos oportunidades (“excluidos”).

En los estudios citados como elemento común se privilegian una metodología cualitativa e instrumentos como entrevista en profundidad, grupos focales y observación participante. En este sentido, Agulló (1998) plantea que un diseño de investigación cualitativo resulta más adecuado para estos estudios, ya que permite analizar e interpretar los significados y las percepciones que los propios actores otorgan y manifiestan sobre el mundo laboral y cuál es su incidencia en la identidad mediante el uso de técnicas que trabajan con interacciones lingüísticas de tipo conversacional.

Los anteriores estudios han sido considerados para esta investigación porque evidencian un panorama de la situación actual en cuanto a la investigación de la

empleabilidad, especialmente en América Latina, lo que da claridad en cuanto a la forma como se concibe este fenómeno y los aportes que se pueden hacer respecto a su estudio. De esta manera, entre los principales aportes de estas investigaciones, se encuentra que los resultados y conclusiones permiten reconocer algunos elementos que las personas deben desarrollar para lograr insertarse y mantenerse en el mercado laboral.

4.2. Formulación del problema de investigación

A partir de algunas investigaciones realizadas hasta el momento sobre empleabilidad, se puede apreciar la importancia de las características de adaptabilidad de los sujetos, que según algunos autores resultan necesarias en la relación de las personas con el trabajo, basada en principios de inestabilidad y constante cambio, que lleva a considerar la significación de un sujeto cada vez más difuso y descentrado (Rentería, 2008). Por esto es necesario considerar que la inestabilidad y las dinámicas actuales implican, como lo plantea Rentería (2008) una subjetividad cada vez más diluida que permita la adaptación a las realidades que se presentan en el mundo del trabajo.

En un mercado de trabajo competitivo como el actual es necesario discutir la manera cómo las personas se posicionan frente al trabajo (Enríquez y Rentería, 2007). En este sentido, se encuentra que las capacidades y competencias que buscan los empleadores actualmente remiten a pensar en un tipo de identidad que es preferida en las organizaciones y en el mundo del trabajo en general (Enríquez y Rentería, 2007), identidad para la que es necesario que los sujetos actúen como “*agentes económicos reflexivos*” (Malvezzi, 1999), es decir que actúen a través de la reflexión, que identifiquen, desarrollen y coordinen recursos para conseguir un fin en condiciones de certeza y ambigüedad (Malvezzi, 1999).

En este sentido, se plantean exigencias para los profesionales que los hagan competentes, tal como lo plantean Enríquez y Rentería (2007) las posibilidades aumentan cuando el aspirante logra demostrar competencias “claves”. Por lo que estos

deben ser flexibles, desempeñarse de manera reflexiva en los contextos en que se encuentran, es decir que para los empleadores se trata de elegir al profesional que demuestre manejar mayor complejidad (Enríquez y Rentería, 2007). Esto lleva a que la persona se posicione en el mercado de trabajo como si fuera una “marca” con identidad tipo producto (Enríquez y Rentería, 2007).

De acuerdo con esto, se puede plantear que el contexto tiene grandes exigencias para que los profesionales logren ser empleables, ya que deben ofrecer su fuerza de trabajo como una mercancía, especialmente en modalidades como el *outsourcing*, los servicios profesionales y el trabajo asociativo (Enríquez y Rentería, 2007).

La empleabilidad de acuerdo con Casalli et al. (1997, citados por Rentería y Malvezzi, 2008) revela los recursos del trabajador para afrontar las demandas del mercado de trabajo; es por ello que se deben tener en cuenta las características personales que facilitan a las personas acceder al mundo laboral en cualquier modalidad de trabajo, según lo plantea Bruttin (2003, citado por Rentería y Malvezzi, 2008). Si bien, en sus inicios el término empleabilidad se definía en relación con el empleo, su concepción actualmente abarca otras modalidades de trabajo debido a la situación contemporánea del trabajo asociada a la disminución de cupos de empleo y a las exigencias en cuanto a la generación de estrategias que faciliten la inclusión social por medio del trabajo (Rentería, 2001)

En este orden de ideas, para Hirata (1997, citado por Rentería y Malvezzi, 2008) más que una capacidad individual, la empleabilidad es un recurso para la explicación de aspectos relacionados con la inclusión y exclusión de los mercados de trabajo. No obstante, es necesario tener en cuenta que esta implica la responsabilidad individual, así como el posicionamiento frente a los contextos de trabajo, situaciones ligadas a las redes sociales de las que hace parte el individuo (Rentería y Malvezzi, 2008).

En este sentido, el lograr ser empleable implica para los profesionales desarrollar estrategias que le permitan, ingresar, mantenerse y movilizarse en los mercados de trabajo. Enríquez y Rentería (2007) plantean que la *supervivencia* y *realización* del trabajador depende o se fundamenta en estrategias relacionales y metacognitivas privilegiadas como capital social e intelectual. Esto adquiere un mayor sentido si se considera que la empleabilidad implica adaptaciones, reinversiones, rupturas, negociaciones y marketing (Rentería y Enríquez, 2007).

Considerando lo anterior, se destaca, tal como lo establecen Rentería y Malvezzi (2008) la importancia de indagar por los procesos de socialización que facilitan y conllevan a la construcción de estrategias de desarrollo, así como también las evaluaciones para la producción y comprensión de la empleabilidad.

De acuerdo con lo planteado, se considera que las personas deben desarrollar estrategias basadas en el análisis que les permita lograr objetivos profesionales propuestos por ellas mismos, que implican el desarrollo de habilidades técnicas, relacionales y metacognitivas (Rentería y Malvezzi, 2008).

Partiendo de lo anterior y considerando que las estrategias desarrolladas por los profesionales en el sector de la salud son fundamentales para lograr mantenerse empleables en este sector caracterizado por la inestabilidad, alta movilidad y los cambios en las formas y mecanismos de regulación del sistema de salud en Colombia, en la presente investigación se plantea la interrogante sobre las estrategias que desarrollan los profesionales para ingresar y mantenerse en el sector de la salud; así, de manera específica se indaga por ¿Cuáles son algunas de las estrategias que referencian los profesionales de diferentes disciplinas que les ha permitido mantenerse empleables en el sector de la salud?

4.3. Justificación

Preguntarse por los recursos sociales que les permite mantenerse empleables a algunos profesionales del sector de la salud, constituye un problema pertinente para la psicología Organizacional y del trabajo ya que el estudio del fenómeno de la empleabilidad implica considerar la relación personas-trabajo, así como el posicionamiento de los profesionales en contextos laborales que les plantean múltiples exigencias, tales como la necesidad de ser flexible, orientarse de acuerdo con los cambios del mundo laboral, hacer frente a la incertidumbre, asumir riesgos, estar en procesos permanentes de cualificación, entre otros.

Es por esto que las lógicas que se plantean en relación con la empleabilidad, más que ser considerado como un aspecto contextual, debe ser integrado de manera conceptual en el cuerpo de conocimientos psicológicos, tal como lo plantea Pulido-Martínez (2009) cuando se refiere a las condiciones actuales del mundo laboral. En este mismo sentido, Rentería (2009) establece que es necesario que desde la psicología se establezcan relaciones explícitas con el estudio de estas condiciones (Rentería, 2009). Por esto, el problema planteado en este estudio es importante, ya que es necesario que a nivel académico se consideren estos aspectos que tienen implicaciones para el sujeto, pues las personas en edad productiva dedican la mayor parte de su tiempo a actividades laborales.

En relación con esto, es necesario considerar como lo plantea Rentería (2008), que los procesos de transformación en torno a las realidades en el mundo del trabajo, se impusieron sin que realmente hubiera una transformación en las concepciones en torno al trabajo, lo que lleva a pensar que es necesario que desde la disciplina se aborden este tipo de problemáticas que están afectando a los sujetos en su relación con el trabajo. Por eso, es necesario considerar la empleabilidad, que desde sus inicios

ha sido concebida como la capacidad del individuo para obtener empleo y mantenerse en él, teniendo en cuenta la interacción entre las características personales y el mercado de trabajo (Rentería y Malvezzi, 2008).

Si bien para ser empleables, los profesionales deben desarrollar una serie de estrategias como cognitivas, metacognitivas y sociales, entre otras, la presente investigación se centra en los recursos sociales ya que estas permiten dar cuenta de la importancia que tienen las relaciones sociales en un sector en el que antes de la década de los noventa la estabilidad laboral era el principio que orientaba las relaciones de trabajo en el país, caso contrario a lo que se establece hoy en día con la ley 100 de 1993 donde se formaliza el empleo temporal, se permiten los contratos civiles de prestación de servicios, se posibilita los despidos colectivos, se implanta el salario integral, entre otras condiciones que afectan las formas de relación en el trabajo en el sector salud.

En esta investigación se ha tomado como referente el sector de la salud, ya que este refleja las condiciones de flexibilidad, incertidumbre y movilidad, por ser el sector que más cambios ha sufrido en los últimos años como consecuencia de la implementación de la ley 100 de 1993 la cual modificó las reglas del sistema de salud e introdujo cambio en la organización, administración, atención y prestación de servicios de salud, cambios realizados desde el modelo del pluralismo estructurado, en el cual los sistemas de salud están integrados por dos componentes, las poblaciones y las instituciones y un conjunto de funciones estructuradas para responder a las necesidades de salud de las poblaciones.

Además, el sector de la salud con el deterioro ocasionado con la reforma del sistema de salud ordenada por la ley 100 de 1993, ha puesto de manifiesto y generado situaciones que afectan la práctica de los profesionales de la salud en cuanto a el desempeño de sus funciones y de la prestación y atención de un adecuado servicio de

salud, como consecuencia de las condiciones de trabajo en cuanto a la remuneración, oportunidades de empleo y estabilidad laboral.

Se estableció que los profesionales participantes de la investigación se encuentren en condición de empleo por un periodo mínimo de 3 años, ya que el trabajo y específicamente el empleo como modalidad ha sufrido transformaciones, de manera que en la actualidad existen condiciones particulares que afectan al sujeto, tales como inestabilidad, requerimiento de flexibilidad, cualificación constante, entre otras, por lo cual queremos identificar cuáles son los recursos que construyen estos profesionales para permanecer empleables en el sector de la salud, y además comprender los elementos de identificación que han logrado los participantes no sólo con el sector de la salud, sino también con sus pares, de manera que esto llega a ser un elemento que impacta en la construcción de trayectorias de los participantes que se pueden apreciar a través de sus discursos en torno a lo que para ellos representa estar inmersos en las lógicas de trabajo del sector de la salud.

Este estudio resulta pertinente para la disciplina psicológica ya que aborda una problemática actual que es de interés en las discusiones académicas en torno a la relación personas trabajo, por lo cual impacta en la construcción de identidades de los sujetos. En este sentido, es necesario destacar la constante incertidumbre que genera la falta de estabilidad y permanencia en un empleo trae consigo implicaciones para el establecimiento de vínculos y de referenciales claros para las personas en su relación con lo social y la actividad social del trabajo (Rentería, 2007).

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo general:

Determinar cuales son las estrategias que referencian algunos profesionales de diferentes disciplinas que les ha permitido mantenerse empleables en el sector de la salud.

5.2. Objetivos específicos:

- Identificar la incidencia de los procesos de socialización para que los sujetos participantes desarrollen estrategias que les permita mantenerse empleables en el sector de la salud.
- Identificar las estrategias relacionales que desarrollan los participantes para mantenerse empleables en el sector de la salud.
- Identificar la importancia de la evaluación como estrategia metacognitiva que permite a los participantes mantenerse empleables en el sector de la salud.

6. MARCO CONTEXTUAL

En esta investigación se consideró el contexto del Mundo del Trabajo, ya que es un tema central que se relaciona con las tendencias actuales, que se encuentran marcadas por la globalización, individualización y desplazamiento de la responsabilidad por aspectos que antes eran labor de macroestructuras y organizaciones de trabajo, por el contrario actualmente estos son responsabilidad de los individuos (Rentería, 2009). Adicionalmente, es importante comprender los cambios que se han desarrollado a través de los años y más aún desde finales del siglo XX en las sociedades occidentales, los cuales conllevan a hablar de fenómenos como cambios tecnológicos y culturales, la metamorfosis del mundo del trabajo acompañado de profundización de las incertidumbres entre otros, estableciéndose de este modo, nuevos fragmentos y diversas problemáticas en el campo de lo social, lo anterior es lo que Beck (1998), denomina “sociedad del riesgo”.

Dichas transformaciones que son sociales, económicas y del estilo de vida han permitido que en la época contemporánea se pueda hablar de una sociedad del riesgo con una lógica instrumental que convierte el trabajo en un medio más que un fin en sí mismo. Dicha sociedad es caracterizada por Bauman (2000) como una sociedad de consumo, que ha sido posible gracias a los avances tecnológicos y el proceso de globalización que se impusieron sin que hubiera un ajuste psicosocial de las personas (Rentería, 2008), es decir que son procesos que se impusieron sin que hubiera una transformación de concepciones en torno al trabajo y que por el contrario no tienen en consideración las particularidades del sujeto. Esto lleva al individuo a la necesidad de ajustarse y adaptarse a las nuevas exigencias que le impone no sólo el mundo del trabajo, sino el contexto en general. Por ello, se puede hablar de sujetos que deben ser flexibles, es decir que deben tener capacidades de adaptabilidad, a lo que Bauman (2005) agrega la fluidez y la velocidad. Estas características se hacen necesarias para que el sujeto pueda moverse en un mundo incierto y cambiante en el que las personas no tienen el control acerca de las condiciones. Según Rentería (2008), las relaciones en el contexto actual son cada vez más mediadas de manera simbólica en espacios y

tiempos que ahora son desestructurados, debido a la inmediatez en la que se vive en la actualidad.

De acuerdo con lo anterior, es necesario considerar que la globalización ha llevado a que se den transformaciones a nivel social y estructural, por lo tanto esta influye en esferas económicas, políticas, ideológicas y personal del ser humano (Rentería, 2009). De igual manera, dicha influencia y cambios se relacionan en gran medida con el tipo de racionalidad de la sociedad contemporánea, es decir la racionalidad instrumental que resalta la individualización (Rentería, 2009).

Es por condiciones como las planteadas anteriormente, que Beck (1988) plantea que en una “*sociedad del riesgo*” como la actual, la vida social moderna posee nuevas formas de peligro a las que está expuesta la humanidad, y en ese tránsito reflexivo de la sociedad industrial a la sociedad del riesgo supone conflictos de distribución de los bienes sociales, como los ingresos, puestos de trabajo y seguridad social. De esta manera, se puede apreciar cómo en la sociedad industrial se presenta un proceso de descomposición de un complejo entramado de experiencias, en el que la individualización implica que frente a distintas situaciones cada uno elegirá cómo actuar en función de su biografía personal, lo cual conlleva a que los individuos estén condenados a ser ellos mismos en un proceso de individualización que consume todas las seguridades ontológicas (Beck, 2003).

Además de la importancia del trabajo para la vida del hombre, también se le suma la importancia de la profesión. A partir de los años 80 se nota sobre el trasfondo de la expansión educativa que había tenido lugar y del desempleo masivo constantes nuevas tendencias como el exceso de oferta en títulos educativos y de la escasez de puesto de trabajo, en la que se da lugar a una paradójica desvalorización y revalorización de los diplomas (Beck, 1998), según la cual para una persona sin un título de educación superior, las posibilidades de empleo son escasas y para aquellos que lo tienen no es garantía ni de oportunidades empleo, ni del mantenimiento en el mercado laboral.

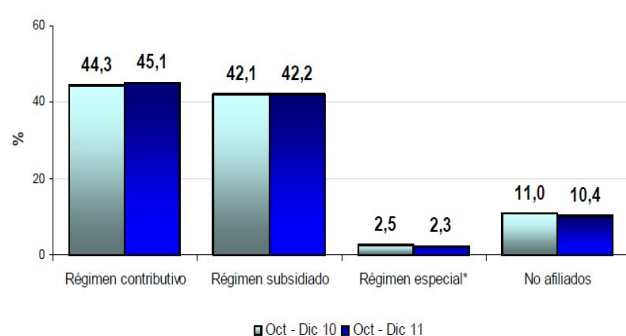
De acuerdo con lo anterior y la importancia que ha adquirido la formación profesional en la sociedad moderna, Beck (1998) afirma que se está en una transición global y en parte dramática a un nuevo sistema ocupacional, transición que es aceptada con tranquilidad por los jóvenes que en gran parte soportan con una mezcla de desilusiones y esperanzas que la finalización de sus estudios se desvaloricen progresivamente y que sus esfuerzos académicos no tengan equivalencia en la actividad profesional; pero a su vez, se sienten esperanzados de que sus esfuerzos de algún modo serán «premiados».

A partir de lo anterior se puede hablar de un desbalance entre oferta y demanda en los mercados de trabajo que ha sido producto de la disminución de cupos de empleo. Esto ha tenido tal magnitud que se puede observar como las organizaciones ahora utilizan pruebas y diferentes procedimientos, para decidir a quién le dan los puestos de trabajo, de esta forma se hace evidente que los títulos educativos sólo son una condición de ingreso en el mundo laboral y por esta razón la crisis de trabajo afecta a los profesionales especialmente en el sentido de pérdida de seguridad frente a encontrar un empleo bien pagado y de prestigio Beck (1998).

6.1. Sistema de salud en Colombia

Teniendo en cuenta las lógicas del mercado de trabajo, se encontró que el sector de la salud con la reforma de la Ley 100 de 1993 cambió la forma en cómo se concebía el trabajo del área de la salud, con esta se creó tres elementos centrales para lograr la igualdad en la prestación de los servicios de salud: *la eficiencia, la universalidad y la solidaridad* como se encuentra estipulado en la constitución política colombiana de 1991 en los artículos 48 y 49. Entre los objetivos principales se encuentra lograr una competencia entre las aseguradoras y las IPS para mejorar la calidad del servicio prestado (Tomado de página web de la Secretaria del Senado de la Republica).

De esta manera la prestación de servicios de salud tiene el objetivo es proveer un servicio de calidad e igualdad a toda la población mejorando especialmente las condiciones de salud de la población más vulnerable. Por lo tanto se encuentra agrupada en el régimen contributivo integrado por las personas que tienen capacidad de pago, es decir; un trabajo formal y que pertenecen a los niveles 3 al 6 del SISBEN y el régimen subsidiado compuesto por la población más pobre sin capacidad de pago vinculados en el nivel 1 y 2 del SISBEN. La población que no pertenece a los anteriores grupos “vinculados”, son atendidos a un costo muy inferior en la red de hospitales públicos y son responsabilidad directa de los departamentos.



Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares
 * Régimen especial: Fuerzas Armadas, ECOPEPETROL y Universidades Públicas
 ** Los no afiliados, se calcula como la diferencia entre el total de personas ocupadas y el total de personas ocupadas afiliada.

De acuerdo con la OMS (2012) el sector de la salud es el conjunto de instituciones organizado en un régimen político, jurídico y administrativo el cual ha tenido gran influencia política especialmente en la determinación de factores de producción en las instituciones públicas, debido a la importancia para la población el sector de la salud se caracteriza por ser uno de los mayores empleadores de Colombia que llega a ser comparada con el sector educativo.

De acuerdo con Florez, Atehortúa y Arenas (2009), la reforma de la ley 100 implicó un cambio radical no solo del modelo de salud sino de las condiciones laborales de los trabajadores de este sector, ya que el hecho de ampliar la cobertura del servicio de salud y permitir el ingreso de empresas privadas para proveer y administrar servicios produjo un aumento de oferta de trabajo, estos autores mencionan pocos estudios del mercado laboral del

sector de la salud antes de la reforma, aquellos que hacen mención a este resalta la labor del médico.

Por lo tanto, el mercado laboral estaba dado por la capacidad de pago de los pacientes. Florez et al., (2009) menciona que: "la relación médico-paciente se diferenciaba en forma muy importante de acuerdo con la capacidad de pago de las personas, y existían dos subsistemas claramente diferenciados: uno privado para atender a las personas que contaran con capacidad de pago, y otro benefactor para las persona que no contaran con dicha capacidad.". De esta manera la falta de cobertura del sistema permitía que los médicos determinaran las tarifas de atención de acuerdo a rangos salariales, por lo que aquellos que atendían pacientes de niveles socioeconómico altos poseían mejores ingresos que los que laboraban en el ISS o atendían a la población más vulnerable.

Del mismo modo, Florez et al. (2009), mencionan que en general los profesionales del sector de la salud no han contado con buenas condiciones salariales ni antes de la reforma ni en la actualidad. Ya que antes de esta se presentaba desigualdad en remuneración puesto que esta dependía de las condiciones económicas de los pacientes y la competencia generada por sus pares. Mientras tanto, posterior a la reforma los profesionales del sector de la salud han sufrido el aumento de la jornada laboral y la asignación de funciones administrativas. Asimismo se presenta flexibilización del trabajo y subcontratación a través de cooperativas de trabajo asociado

Posterior a la reforma de la ley 100 se presentó un incremento en la demanda de programas en ciencias de la salud en universidades privadas e institutos de educación superior desarrollando programas académicos en estas áreas. De esta manera, los profesionales de este sector han tenido un aumento de egresados en comparación del 2001 al 2010, ya que se otorgaron en Colombia un total de 1'802.729 títulos de educación superior, mientras que de 1960 al 2000 se graduaron 1'557.854. . Lo cual significa que se aumentado el estudio de carreras de la salud en los últimos 10 años, ya que las cifras indican que en la última década se ha graduado el 54% de los profesional de ciencias de la salud. Lo cual permite deducir que a partir del 2001 se presenta una mayor demanda de profesionales.

Graduados de programas relacionados con Ciencias de la Salud por nivel de formación (pregrado)

NBC	TECNICA	TECNOLOGICA	UNIVERSITARIA
BACTERIOLOGIA	375	491	9.368
ENFERMERIA	997	129	22.912
INSTRUMENTACION QUIRURGICA	696	164	5.418
MEDICINA	387	783	31.231
NUTRICION Y DIETETICA	0	0	2.384
ODONTOLOGIA	560	572	13.599
OPTOMETRIA	0	1.390	2.065
SALUD PUBLICA	967	1.343	3.435
TERAPIAS	22	0	20.267
Total	4.004	4.872	110.679

De acuerdo con el gráfico anterior el *Observatorio Laboral para la Educación* (2011), indica que el 92,6% corresponde a graduados de programas relacionados con la ciencia de la salud, tales como bacteriología, enfermería, instrumentación quirúrgica, medicina, nutrición y dieta, odontología, terapias, optometría y salud pública. Entre estos se encuentra que el mayor porcentaje de egresados están medicina y los de menor egresado en optometría.

Tiempo transcurrido para obtener el primer empleo de los graduados de la educación superior de acuerdo con el área

ÁREA DE CONOCIMIENTO	MENOS DE TRES MESES	ENTRE 3 Y 6 MESES	ENTRE 7 Y 12 MESES	MÁS DE 12 MESES	YA ESTABA TRABAJANDO
Agronomía, veterinaria y afines	18,5%	15%	11,4%	18,5%	36,6%
Bellas artes	11%	13,9%	8,4%	10,6%	56,1%
Ciencias de la educación	18,6%	8,1%	7%	14,0%	52,3%
Ciencias de la salud	23,6%	27,5%	17,1%	7,3%	24,5%
Ciencias sociales y humanas	21,8%	16,6%	4,4%	5,0%	52,1%
Economía, administración, contaduría	6,5%	10,5%	2,4%	8,6%	72%
Ingeniería, arquitectura, urbanismo	12,6%	13,5%	8%	9,7%	56,1%
Ciencias básicas	26,4%	4,4%	23,4%	0%	45,8%
Total general	14,2%	13,6%	6,3%	8,9%	57%

Fuente: Observatorio Laboral para la Educación (OLE), 2011. Encuesta de seguimiento a graduados (momento 1).

El gráfico anterior tomado de un estudio realizado por el observatorio laboral para la Educación Ministerio de Educación (2011) indica que alrededor del 85% encontró empleo los seis meses posteriores a la culminación de sus estudios de educación superior. Asimismo, los resultados de la encuesta resalta que el 57% ya se encontraban vinculados laboralmente antes de graduarse, en el área de conocimiento de las ciencias de la salud un aproximado del 50% obtuvo trabajo con mayor rapidez, es decir en un periodo menor o igual a 3 meses que el resto de la población del área de salud. Lo cual muestra que la inserción laboral de los profesionales de la salud en Colombia es altamente favorable, ya que en un periodo menor de tres meses estos se logran en puesto de trabajo, ocupando así el segundo puesto del área de conocimiento con el menor tiempo transcurrido para emplearse. Ya que el incremento de instituciones privadas permite que se genere mayor empleo, sin embargo este cuenta con largas jornadas laborales, salarios bajos e incorporación a través de cooperativas de trabajo asociado.

7. MARCO CONCEPTUAL

Se tuvo como marco de referencia los conceptos más relevantes de acuerdo con el objeto de la presente investigación, tales como trabajo, que resulta fundamental para abordar los problemas que se plantean en psicología Organizacional y del Trabajo. Asimismo, se hará referencia al empleo como modalidad de trabajo y posteriormente se desarrollarán el concepto de identidad e identidad profesional y el constructo empleabilidad. Finalmente, se hará alusión al interaccionismo simbólico como abordaje teórico.

7.1. El concepto de trabajo

El trabajo tiene un lugar central en la vida del ser humano debido a que ocupa gran parte de ésta, por ello, es fundamental su consideración dentro de la psicología, ya que como lo plantea Pulido (2009), se ha constituido en uno de los campos fundamentales dentro del conocimiento psicológico, siendo un objeto de estudio que ha permitido configurar la psicología organizacional a lo largo del siglo XX.

El trabajo constituye una realidad altamente compleja, dinámica y multidimensional (Luque, Gómez y Cruces, 1999), por ello existen diferentes definiciones sobre el mismo, que van desde entender el trabajo como un medio para la supervivencia o como un medio que provee ingresos económicos para suplir las necesidades, hasta un medio de satisfacción y de realización personal. De igual manera, las definiciones y significados asociados a éste se han transformado a través de la historia y por ello la relación que las personas establecen con él no siempre es la misma. En esta misma vía, Blanch (2003) plantea que el trabajo concebido desde una perspectiva histórica, social y cultural, permite la estructuración de relaciones sociales y por lo tanto da cuenta de un tipo particular de organización social. En este sentido, el trabajo ha sido concebido de diferentes maneras de acuerdo con cada sociedad y los significados que éstas le otorgan, lo que influye en la manera en que éste es vivido.

Salanova, Gracia y Peiró (1996 citados por Luque, Gómez y Cruces, 1999), afirman que el trabajo desde la época primitiva hasta nuestros días, ha tenido un sentido instrumental, es decir, ha sido un medio para garantizar la supervivencia y esto le ha conferido un carácter obligatorio, además de una relevancia articuladora de la estructura social. Este aporte de Salanova, et al (1996, citados por Luque et al., 1999), brinda elementos comprensivos en cuanto al concepto trabajo, sin embargo, estos autores reconocen que para entender la gran complejidad y las implicaciones psicosociales de éste sobre el individuo es necesario agregar que hoy en día, después de una larga evolución del concepto del trabajo se debe considerar diversos elementos que van más allá de un carácter instrumental. Por ello, el trabajo:

“se considera no sólo como un instrumento para obtener beneficios económicos, sino como una actividad con valor intrínseco, en la medida en que puede contribuir si está adaptado funcionalmente a las características y expectativas de la persona, a su desarrollo personal y profesional” (Luque, Gómez y Cruces, 1999, p. 4).

Para Arendt (2005), para quien el trabajo se constituye como la condición primera y fundamental de la existencia humana, que no sólo es vista como labor o actividad, sino como una acción política, en la medida en que no sólo brinda al hombre los medios que necesita para subsistir, sino que ha construido al mismo hombre, quien se ha separado del mundo animal y de las condiciones terrenales propias de la naturaleza.

A partir de la consideración del lugar del trabajo en la vida del hombre, se han planteado discusiones como la que presenta Offe (1984), quien plantea el trabajo como una categoría antropológica. En ese mismo sentido, este autor plantea la desaparición de la “*sociedad del trabajo*”, lo que para él, es el resultado de las crisis y cambios que se desarrollan desde la década de los ochenta en la sociedad económicamente activa y en el mercado de trabajo; donde el trabajo cada vez más pierde “*la calidad subjetiva de ser centro organizador de la actividad vital, de la valoración social de uno mismo y de los demás así como de las orientaciones*

morales” (Offe, 1984, p.17), dando como resultado, la pérdida de valor del trabajo en la conformación de identidades y subjetividades.

Para lo anterior Offe (1984) señala que el trabajo desempeña un papel central en la organización de la existencia personal, ya que

“el trabajo podría o bien regularse, en el plano de la integración social, como un deber, o bien instalarse, en el plano de la integración sistémica, como un imperativo” (Offe, 1984, p.36), pero afirma que *procesos de racionalización técnica y organizacional parecen apuntar a eliminar de la producción industrial inmediata el factor humano, incluidas sus capacidades morales”* (Offe, 1984, p.36).

Estos planteamientos son importantes ya que consideran las condiciones del trabajo en la actualidad y su influencia para las personas. De igual manera permite considerar el desempleo y la situación de no trabajo y su efecto devastador en la persona logrando así perder la vertiente subjetiva de la profesión o del trabajo y su reconocimiento social. Es decir que, construir el contexto de vida a partir de las dinámicas que conllevan el trabajo como unidad subjetiva dotada plenamente de sentido, es más efímero y superficial a causa de la estructura temporal del trabajo y de la biografía personal (Offe, 1984).

Por otra parte, se encuentran los planteamientos de Meda (1995) para quien el trabajo no es una categoría antropológica, ya que no siempre ha tenido el valor de *“vinculación social y de realización individual”*, sino que por el contrario es una categoría con un carácter histórico y cultural, ya que la función que cumple en la sociedad contemporánea era desempeñada en otras épocas, por otros medios (Meda, 1995).

Por su parte, Antúnes (2001) plantea que el trabajo es un fenómeno histórico social que no puede ser considerado como una condición humana, pues le falta ese carácter ontológico por lo que en esta medida no define al individuo como ser, aunque para él sea necesario el trabajo como medio de inclusión social. Cabe destacar que

actualmente se puede hablar de una sociedad de la economía política, es decir, las estructuras sociales están fundamentadas en el trabajo, este tipo de economía política se trasladó a la vida cotidiana, convirtiendo la fuerza de trabajo en una mercancía que tiene valor de cambio y valor de uso (Marx, 1980; citado en Rentería, 2008)

En cambio, Rentería (2009) plantea que el trabajo es una categoría sociológica clave y una actividad transformadora que sigue siendo importante en la vida de las personas como organizador social y como referente de inclusión. En este sentido, como referente de organización social se encuentra que éste se convierte de acuerdo con la época y la cultura, en algo que estructura las relaciones sociales, ya que se realiza con otros en condiciones socialmente pactadas. Como actividad social implica formas de adaptarse, implica transformación social e incluye elementos de calidad de vida. Es decir, que el trabajo cumple una función como estructurante de la sociedad, lo que puede relacionarse en parte con el hecho de que éste ocupa un tercio de nuestro día y a su vez, gran parte de nuestra vida (Luque, Gómez y Cruces, 1999), por ende se convierte en una actividad que regula el modo de vida del individuo, dirige sus relaciones y dinámicas relacionales, establece el rol que desempeña dentro de la sociedad, dirige los juicios de valor con los que lo mide la sociedad y conduce los juicios de valor con los que el individuo se mide a sí mismo y por ende modela su autoestima y sus estados de bienestar o malestar.

A partir de lo anterior, puede plantearse, de acuerdo con Rentería (2009), que el trabajo incluye dimensiones psicosociales, ya que es un medio para el acceso a circuitos de producción y consumo, permitiendo una mayor o menor autonomía financiera; además, es un organizador del tiempo y estructurador de actividades que trascienden la esfera laboral; es también una fuente de estatus y de ubicación social, así como de poder, identidad y reconocimiento. Esto implica considerar que la realidad social que vivencia el individuo en su trabajo tiene unas implicaciones que pueden ser positivas o negativas, determinadas por sus características particulares, sus expectativas personales, su formación, sus procesos de adaptabilidad, sus experiencias, sus dinámicas relacionales, sus interacciones, el ambiente laboral en que se encuentra, entre otras múltiples y diferentes variables (Luque, Gómez y Cruces, 1999).

Desde una perspectiva psicosocial del trabajo, se deben tener en cuenta todos los procesos de interacción y las dimensiones relacionales que conforman la realidad social del trabajo. Según Peiró, Neto y Roe (1996), citados por Luque, Gómez y Cruces, (1999), la perspectiva psicosocial del trabajo se fundamenta en: la interacción social, la interpretación cultural y la construcción de símbolos y valores compartidos.

Para el presente trabajo de investigación, es importante considerar el trabajo en relación con las lógicas actuales del Mundo laboral, ya que éstas tiene implicaciones para las personas que se desenvuelven en un contexto social en el cual están enmarcadas las diferentes problemáticas que trae consigo la globalización, flexibilización e individualización del trabajo; ya que como se puede apreciar, el trabajo es uno de los referentes fundamentales para la configuración de lo social y de lo singular para las personas, así como sus funciones psicosociales principalmente en términos de referenciales para la construcción de identidades, inclusión o la exclusión social por el trabajo.

En cuanto a las implicaciones del trabajo se encuentra que éstas pueden o bien ser positivas o negativas. Entre las positivas se encuentra que permite la formación de sentimientos de realización y la sensación de ser creativos y de que su vida tiene sentido, la adquisición de estatus y de prestigio social, la construcción de identidad personal y social, la adquisición de medios económicos, el trabajo se constituye en fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales, la organización y estructuración del tiempo, el hecho de mantener a la persona ocupada, el sentimiento de ser útil, el trabajo se constituye como fuente de oportunidades para el desarrollo de habilidades y destrezas, el trabajo cumple un papel socializador, es decir, sirve para transmitir normas, creencias y expectativas sociales y finalmente, puede proporcionar poder y control sobre otras personas. Por otra parte, las negativas se producen cuando el trabajo es disfuncional y frustrante y rompe con las expectativas, preparación y experiencia de la persona (Agulló, 1998).

De acuerdo con lo anteriormente presentado, se retomará la definición de trabajo propuesta por Peiró (1989, citado por Luque, Gómez y Cruces, 1999, p. 5), según la cual 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, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios; agrega, que en esta actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social”

7.1.1 Empleo como modalidad de trabajo

Como se mencionó anteriormente, la empleabilidad tiene relación con el empleo, es por esto que se hace necesario considerar éste, pues se ha reducido de manera significativa, lo que tiene implicaciones en la manera en que las personas se posicionan frente al trabajo.

A través de la historia, el empleo es una fuente de estabilidad personal y social, teniendo una mayor o menor influencia en los aspectos de la vida de la persona, dependiendo de su identidad personal y social, y de esta manera se ha convertido en uno de los retos más complejos mantener el trabajo y crecer profesionalmente; existe de esta manera la posibilidad en ocasiones de movilizarse entre las actividades profesionales dentro de la misma organización o por el contrario lograr la movilidad entre diferentes empresas, de manera que se presenta esa inestabilidad en las personas constantemente. Sin embargo, en éste momento particular, el empleo no tiene el mismo lugar que antes como fuente de estabilidad, pues el mercado de trabajo al ser competitivo, lleva a la movilidad.

Esta realidad conlleva una fuente de crecimiento para el ser humano, donde sus potencialidades y la adaptación se convierten en ejes principales en un mundo de

constante desarrollo tecnológico, donde los nuevos términos de la demanda laboral varían y son inesperados.

Estrategia

En este trabajo se tiene en cuenta la definición de estrategia propuesta por Rentería y Enríquez (2006) que considera estas como formas de acción – actuación que se requiere en el ejercicio profesional para lograr los objetivos establecidos externamente o los que se ha propuesto la persona. Por consiguiente, es posible plantear que las estrategias se basan en el análisis que permiten tener una visión que se articula a una secuencia de acciones dirigidas al logro de objetivos.

7.2. Empleabilidad

La empleabilidad es un fenómeno que ha sido estudiado desde el siglo pasado, pero que no ha llegado a ser aún un concepto definido en torno al cual exista un consenso, por el contrario es un constructo que constituye un recurso explicativo en términos del ejercicio práctico del trabajo (Rentería, 2008). Además, se encuentra ligado al individuo, de manera que se plantea en términos de cuán empleable es el individuo.

Es importante considerar, tal como lo plantean Rentería y Malvezzi (2008), que éste término surgió aproximadamente a comienzos del siglo XX y desde entonces se ha considerado como la capacidad relativa de un individuo para obtener empleo, teniendo en cuenta la interacción entre características personales y mercado de trabajo; sin embargo, en la actualidad la reducción cada vez mayor de los cupos de empleo lleva a considerar si se puede hablar de empleabilidad en relación con el empleo de manera exclusiva, o si ésta abarca otra modalidad de trabajo como el no-empleo.

Entre los acercamientos al término empleabilidad, se encuentra la revisión histórica acerca de la concepción de éste desde inicios del siglo XX hasta comienzos del siglo XXI, realizada por Gazier (Gazier, 2001, citado por Rentería y Malvezzi, 2008). En éste recorrido histórico, el autor expone que los primeros usos del término de empleabilidad data desde comienzos del siglo XX en Estados Unidos y Gran Bretaña ligado a la “gran depresión” de los años 20 hasta los años 50, la cual era definida de acuerdo con tres criterios principales, que son la edad, los estados mental y físico y finalmente era necesario también, no tener restricciones familiares.

A partir de los años 50 aparecen varias versiones “anglosajonas modernas” (Gazier, 2001; citado por Rentería y Malvezzi, 2008), en las cuales se planteaba un modelo centrado en la limitación y discapacidad, de manera que determinar la empleabilidad del individuo dependía en gran medida de la intervención médica y a partir de ahí precisar los grados de aptitud física o mental por áreas de desempeño y, finalmente se planteaban las deficiencias por compensar (Gazier, 2001; citado por Rentería y Malvezzi, 2008).

Gazier (Gazier, 2001, citado por Rentería y Malvezzi, 2008) plantea que en la década del 70, la empleabilidad pasó a ser medida a través de la cualificación profesional, movilidad y presentación, reconociendo ya las características individuales y la demanda del mercado de trabajo. Finalmente, desde una perspectiva interactiva, Gazier (Gazier, 2001, citado por Rentería y Malvezzi, 2008) hace referencia a los modelos adoptados a partir de los años 90, particularmente los canadienses, en los cuales la empleabilidad es la capacidad relativa de una persona para obtener un empleo significativo, dada la interacción entre características personales y mercado de trabajo.

Así mismo, Grip, Loo y Sanders (2004, citados por Rodríguez, 2009), plantean una revisión histórica sobre el significado de empleabilidad desde principios del siglo XX hasta nuestros días, para llegar a plantearla de acuerdo con tres aspectos centrales, que son: la disponibilidad, las habilidades para ser tan pro-activos como sea posible para finalmente, permanecer atractivos para el mercado de trabajo. En este sentido, la empleabilidad es definida por estos autores como

“la capacidad y la disposición de los trabajadores para permanecer atractivos para el mercado laboral (factores de oferta), para reaccionar y anticipar los cambios en las tareas y en el ambiente de trabajo (factores de demanda), facilitada por los instrumentos de desarrollo de recursos humanos disponibles para ellos (instituciones)” (Rodríguez, 2009, p.16)

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo definía la empleabilidad en el año 2000 como:

“...uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”.

Por lo tanto la empleabilidad posee un nexo tanto conceptual como práctico con el empleo; que encierra dos dimensiones: la primera como capacidad personal o individual y la segunda como resultante social (Rodríguez, 2009).

De esta manera, la empleabilidad se relaciona con el trabajo instituido, que se encuentra dentro de la economía formal, es decir que afecta a las personas que tienen vínculos contractuales de tipo empleo temporal o fijo o asociados al mismo dejando por fuera a un amplio número de personas que se mueven en la “economía informal” en la cual se encuentran otras formas de trabajo y de la misma manera no aplica para el problema de otras economías existentes aunque no legitimadas como las economías ilegales o criminales en las cuales también las personas derivan referentes sociales para la configuración no sólo de su identidad respondiendo quienes son, sino de la centralidad del trabajo como organizador o fundante ontológico del hecho de ser en sociedad.

A partir de la consideración de la relación personas-trabajo, la empleabilidad brinda del mismo modo referentes para explicar la movilidad entre empleo y desempleo, como criterio y práctica de selección, de continuidad y de despido del trabajo, así como gestión de recursos humanos, ya que permite ver la capacidad que tiene una persona para obtener un empleo teniendo en cuenta la interacción entre sus características personales y el mercado de trabajo (Rentería, 2008). Es por eso que se encuentra que algunos autores refieren la empleabilidad como la habilidad para “ser empleado”, y para ello destacan tres elementos necesarios: obtener un empleo inicial, la habilidad para mantenerlo, y la habilidad para movilizarse hacia otros empleos.

Se puede apreciar con el cuestionamiento constante que deben enfrentar las personas en cuanto a ser competentes y competitivos en los mercados de trabajo, donde cada vez se necesitan menos personas para los procesos de producción tipo manufactura o servicios, es por eso que cada día se acrecenta la “capacidad de deshumanización” en las organizaciones (Sarsur y Rodríguez da Silva, 2002; citados por Rentería, 2008). De esta forma las posibilidades se incrementan cuando el aspirante posee y demuestra competencias claves además de ser flexible, logrando desempeñar de manera reflexiva su trabajo en los contextos en que se encuentre; se puede decir entonces que lo que se busca entre los profesionales competentes, es escoger al que demuestre manejar mayor complejidad (Rentería y Enríquez, 2007).

Estos requerimientos para ser empleables hacen que las personas inviertan un mayor esfuerzo en su proceso de cualificación; sin embargo, esto no siempre corresponde con la realidad alcanzada por ellas, ya que el cumplimiento de la promesa de trabajo no está por sí misma garantizada (Brown & Hesketh 2004, citados por Rentería, 2008). Esto puede deberse en parte a que en el mercado de trabajo actual existen requerimientos específicos que trascienden la formación profesional, tales como la edad, el tipo e institución en el que se dio dicha formación, la actualización o recualificación, experiencia previa, etnia, género, y la clase social (Harvey, 2001 citado por Rentería, 2008). Estas variables influyen en el desarrollo de las competencias necesarias para ser empleable.

De acuerdo con lo anterior, se puede apreciar en torno a la empleabilidad, que se plantea como un discurso que sirve para responsabilizar al individuo por su cualificación y más allá de ésta, de su acceso al mercado de trabajo, así como su mantenimiento en éste; es decir que, el ser o no empleable pasa a ser una responsabilidad exclusiva de la persona, pues es ésta quien debe encargarse de desarrollar las competencias requeridas por el mercado de trabajo. Esto se debe en gran medida a que tal como lo plantean Beck & Beck- Gernshenin (Beck & Beck- Gernshenin, 2002, citados por Rentería, 2008), estas exigencias corresponden con un marco de individualización como el de la sociedad moderna. De igual manera, es importante considerar la relación con ésta con el proceso de globalización.

Finalmente, en relación con la empleabilidad, es necesario destacar la constante incertidumbre de no tener la posibilidad de mantener un empleo, lo que trae consigo implicaciones para el establecimiento de vínculos y de referenciales claros para las personas en su relación con lo social y la actividad social del trabajo, en un mundo donde los desarrollos tecnológicos han dado como resultado que cada vez se necesiten menos personas en las organizaciones de trabajo (Rentería, 2007).

Anteriormente, se ha hecho una caracterización del constructo empleabilidad, de acuerdo con diversos autores, pero para éste trabajo, se tendrá particularmente en cuenta que éste es una alternativa para explicar todo aquello que permite a las personas ingresar o permanecer en el mercado de trabajo (Rentería, 2007). En este sentido, la empleabilidad es para Casalli (1997, citado por Rentería, 2007) una condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo, que implica objetivos móviles, así como aprender a aprender y usar el conocimiento en el desarrollo social y humano a través del trabajo.

7.3. Identidad

La identidad hace parte de la construcción del individuo, construcción que es posible gracias a los procesos de interacción. Se considera que la identidad garantiza ser reconocible, se transforma constantemente y cada vez tiene distintas características ya que la identidad está bajo la influencia de la cultura como regulador

social, como lo indica Kmita, citado por Mamzer (2006), la identidad “*se forma bajo la influencia del sistema de juicios normativos y directivas que cada comunidad cumple y considera como modelos a seguir*” (Kmita, 1995 citado por Mamzer, 2006: 119). Lo cual hace que los individuos reconozcan sus igualdades y diferencias con otros, de sus particularidades y además tengan la habilidad reflexiva de reconocerse como individuos.

En este sentido, Scheibe (1995) plantea que es en la socialización donde se hace posible que el individuo construya las marcas de identidad que le hacen reconocible; de esta manera, plantea que la socialización se refiere a la diferenciación de desarrollo que ocurren en el individuo (Scheibe, 1995), que llevan a la inclusión social, o como lo plantea Bazilli et al (1998, citado por Rentería, 2008), la socialización constituye el proceso por el cual todo recién llegado es incorporado en patrones organizados de interacción. La interacción social y la socialización constituyen procesos que permiten la construcción de identidad ya que como lo plantea Rentería (2008), posibilitan una realidad negociada gracias a la mediación simbólica por medio del lenguaje.

Scheibe (1995) plantea que en la identidad se presentan características de las cuales unas son más o menos fijas que las demás, ya que el *self* y la identidad están en movimiento constante debido a los múltiples contextos de interacción y a las circunstancias cambiantes. Sin embargo, es posible plantear que a partir de dichas condiciones cambiantes, se presentan referenciales o marcas, que si bien permiten hablar de una identidad, no se trata de algo estático, sino que se trata de una identidad flexible, permeable y dinámica.

Si bien, los planteamientos de Scheibe (1995) pueden aportar en la comprensión de la identidad, éste trabajo se plantea desde la perspectiva del interaccionismo simbólico, por lo que es necesario plantear como se considera la identidad desde éste enfoque. En este sentido, Machuca (2008, p. 42) afirma que desde el interaccionismo simbólico se concibe la identidad social como “*un constructo de significados que el individuo elabora sobre sí mismo y sobre los demás*”

en contextos de interacción, independientemente de las nociones estructurales existentes". Por consiguiente, la identidad es entendida como *"la capacidad que tiene el individuo para observar y reflexionar sobre sí mismo, según la internalización de actitudes dadas por la interacción, por lo que es intersubjetiva y relacional"* (Torres, 2005, p.21, citado por Machuca, 2008, p.42).

Por otra parte, Ciampa (1987) plantea que la posición social es determinada por las primeras relaciones sociales, de esta manera es en la imposibilidad de decir quién es, el individuo habla de una identidad colectiva, que comparte con otros; mas su individualidad, su singularidad, su identidad personal aparece oculta. Por lo tanto, la identidad es considerada como una metamorfosis, que el autor describe como la construcción de una identidad, que represa a la persona y la engendra. Al abordar la categoría dialéctica permite reconocer relaciones de aspectos individuales como aspectos sociales, políticos, económicos, históricos, entre otras, mostrando al individuo como un conjunto de relaciones sociales dentro de la historia (Ciampa, 1987).

Habiendo hecho referencia a la identidad y a la identidad social, a continuación, es necesario centrarse en el objeto de la presente investigación, es decir a la identidad profesional. Para ello es necesario hacer referencia a las profesiones, las que según Machuca (2008) son comprendidas por los interaccionistas simbólicos como formas de realización del individuo, por lo que se da gran atención al proceso biográfico identitario. De esta manera, la autora plantea que se destacan cuatro puntos fundamentales en esta concepción, el primero es que los grupos profesionales participan en el proceso de la interacción y conducen a los miembros de una misma actividad de trabajo a organizarse, defender su autonomía y a protegerse de la competencia; el segundo y fundamental para éste trabajo es que la vida profesional se considera como un proceso biográfico que construye las identidades a lo largo de la vida; tercero, la dinámica del grupo profesional se constituye en una relación de interdependencia de los procesos biográficos y los mecanismos de interacción, asimismo, esta dinámica depende de las trayectorias de sus miembros en interacción entre ellos y su entorno. Finalmente, como lo plantea Ballesteros (2007; citado por

Machuca, 2008) los grupos profesionales buscan el reconocimiento de sus pares, a partir de discursos compartidos y protecciones legales.

7.4. El interaccionismo simbólico como abordaje teórico-metodológico

El interaccionismo simbólico debe ser considerado como un enfoque más que como una teoría consolidada en un cuerpo de conceptos y autores representativos que mantienen unidad de criterio y posiciones.

El interaccionismo simbólico tiene como raíces históricas el pragmatismo y el conductismo; sin embargo, se diferencia de estos ya que plantea como fundamentos básicos (Blumer, 1969a; Manis y Meltzer, 1978; Rose, 1962, citados por Ritzer, 1997) que los seres humanos tienen capacidad de pensamiento que es modelada por la interacción social, ya que en ésta se aprenden los símbolos y significados que permiten ejercer la capacidad de pensamiento, a la vez que posibilitan la interacción con otros humanos de una manera particular que los diferencia de las demás especies. Estos símbolos y significados, pueden ser modificados o alterados por las personas ya que estas tienen capacidad de hacerlo ya que pueden interactuar consigo mismas, como también pueden modificar la interacción a partir de la interpretación que hagan de la situación (Ritzer, 1997).

Por otra parte, la capacidad reflexiva que se considera dentro del interaccionismo simbólico, es decir la posibilidad salir fuera de sí y poder evaluarse para verse a sí mismo como objeto (Mead, citado por Ritzer, 1997), permite a las personas examinar los posibles cursos de acción para elegir uno.

Otro de los principios fundamentales del interaccionismo simbólico, es que las pautas entrelazadas de acción e interacción constituyen los grupos y las sociedades, lo cual destaca la importancia que adquiere lo social en el interaccionismo simbólico. De esta manera, no es posible concebir al hombre sin la sociedad y a la sociedad sin el hombre, los dos son generados permanentemente en la unidad simbólica de la

interacción, por lo tanto es necesario explicar los dos mediante una construcción diferente, que es la interacción y sus resultantes simbólicas.

El proceso de interacción requiere de símbolos significantes, los cuales tienen un sentido para el que habla y el que escucha; por lo tanto la interacción es posible a través del lenguaje como sistema de significados compartidos que implica al mismo tiempo, un sistema de comportamientos socialmente establecidos, lo que posibilita una “realidad negociada”, que permite que los individuos se influyan mutuamente y adapten su comportamiento frente a los demás, así, cada individuo va construyendo su identidad específica en la interacción con los demás miembros de la sociedad.

7.5. Los métodos en el interaccionismo simbólico

Una vez presentados los principales elementos teóricos que postula el interaccionismo simbólico, es necesario hacer referencia a los principios metodológicos, ya que estos son coherentes con el cuerpo conceptual desarrollado. En relación con esto, podría decirse que el interaccionismo simbólico como paradigma interpretativo podría desarrollarse a partir de una metodología cualitativa (Ritzer, 1997).

En cuanto a los métodos, Blumer planteaba que no estaba de acuerdo con reducir la complejidad del mundo social a variables científicas, pues esto ignora el proceso interpretativo que es fundamental en la comprensión de la vida social (Blumer, 1956; 1969; citado por Ritzer, 1997). Además, Blumer consideraba que la investigación desde el interaccionismo simbólico debe consistir en ponerse en el lugar del actor que están estudiando para comprender la situación desde su punto de vista (Ritzer, 1997).

En este sentido, Mella (1998) plantea que para Blumer la investigación cualitativa es la adecuada porque es la que permite que se logre un acercamiento a la comprensión de cómo las personas perciben e interpretan el mundo, es decir a las perspectivas de los miembros de la sociedad. Por esto es necesario un contexto de investigación naturalística y de análisis inductivo en el que se puedan tener en cuenta

las interacciones de los individuos (Mella, 1998). En consecuencia, plantea Mella (1998) que la formulación de hipótesis *a priori* es innecesaria en el proceso de investigación desde la perspectiva del interaccionismo simbólico.

7.5.1. Tabla 1. Categorías de Análisis

CATEGORIA	SUBCATEGORIAS	INDICADORES
C1. Procesos de socialización	1.1 Identificación	1.1.1 Sector de la Salud
		1.1.2 Sector público y privado
		1.1.3 Con los profesionales del sector de la salud
	1.2 Proceso formativo	1.2.1 Carrera profesional y líneas formativas
		1.2.2 Formación complementaria y actualización
		1.2.3 Instituciones educativas
	1.3 Trayectorias laborales	1.3.1 Organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado los participantes
		1.3.2 Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud
	2.1 Estrategias relacionales	2.1.1 Relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud
		2.1.2 Relaciones que aportan al

C2. Estrategias		desempeño profesional
	2.2 Evaluación	2.2.1 Evaluación de los conocimientos propios
		2.2.2 Evaluación del desempeño profesional
		2.2.3 Evaluación de los aportes propios al sector de la salud
		2.2.4 Lecturas y evaluación de contextos

8. DISEÑO METODOLOGICO

8.1. Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo exploratorio. Este tipo de estudio es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2007) como aquel que tiene como propósito examinar un tema o problema de investigación que ha sido poco estudiado. En este sentido, el presente trabajo tuvo como objetivo identificar los recursos sociales que referencian algunos profesionales de diferentes disciplinas que les ha permitido mantenerse empleables en el sector de la salud. Temas que en la actualidad ha cobrado importancia y están siendo estudiados, pero se puede considerar que aún existen aspectos por explorar en torno a la relación con la empleabilidad.

De acuerdo con lo planteado y en relación con los estudios exploratorios se puede decir que éste es el tipo de investigación más adecuado para este proyecto ya que se pretendía indagar con el objetivo de explorar un tema específico como lo es la empleabilidad.

8.2. Método

Este estudio corresponde a una investigación cualitativa, que es definida por Valles (1999, p. 75) como:

“un proceso que se desenvuelve en cinco fases de trabajo: definición del problema, diseño de trabajo, recogida de datos, análisis de los datos, validación e informe. Y cada una de las técnicas principales cualitativas (la observación participante, la entrevista personal, la historia de vida, el estudio de caso y otros) imprime un sello particular a cada una de las cinco fases.

Se vinculan las investigaciones cualitativas con un corte descriptivo, los cuales están centrados en actitudes, percepciones, creencias, sentimientos, visiones,

motivaciones, y demás elementos de carácter subjetivo y abstractos y en la mayoría de veces tiene por unidad de análisis el individuo (Valles, 1999). Por lo anterior es que la utilización de la investigación cualitativa es de gran utilidad cuando se investigan ámbitos de realidad poco explorados, en los que se impone un diseño de la investigación abierto y flexible, además el proceso de investigación comienza con el reconocimiento, por parte del investigador de su condicionamiento histórico y cultural, y de las características éticas y políticas de la investigación (Denzin y Lincoln, 1994; citado por Valles, 1999).

Este método se seleccionó por ser el más pertinente para el desarrollo de éste proyecto ya que al hablar de los recursos sociales utilizados por los profesionales participantes para ser empleables se requiere indagar acerca de relaciones y de significados que el sujeto da a los diferentes aspectos de su realidad, lo que no podría abordarse mediante el uso de métodos cuantitativos, pues sólo los cualitativos permiten abordar una realidad particular a través de lo subjetivo, permitiendo una comprensión del fenómeno a partir de la riqueza y profundidad de los datos obtenidos.

8.3. Técnica de recolección de información

La información se recolectó a través de la entrevista en profundidad planteada por ejes temáticos de acuerdo a las categorías de análisis (Ver Anexo 1). Este instrumento es según Olaz (sf) una herramienta para la descripción, análisis e interpretación discursiva de los actores, que a través de la percepción del entrevistado permite dar significado al mundo.

Este instrumento se consideró adecuado para la recolección de información en este proyecto, por la importancia de realizar un acercamiento a los significados que los individuos otorgan a su realidad, al mundo del trabajo y a lo que los rodea, asimismo permite acercarse al porqué de las elecciones de los individuos y a sus trayectorias laborales.

8.4. Técnica de análisis de información

La técnica de análisis de información que se empleó en este estudio fue el análisis de contenido, en torno a la cual es necesario tener claridad acerca de su uso, ya que según Andréu (s.f.) lo que caracteriza y distingue el análisis de contenido de otras técnicas de investigación es que combina intrínsecamente la observación y producción de los datos, y la interpretación o análisis de los datos. Esta técnica resultó pertinente en esta investigación cualitativa ya que es una técnica que permite que sean captados tanto los contenidos latentes como los expresos y que todos cobren sentido dentro de un contexto particular que se convierte en marco de referencias que contiene toda la información necesaria para captar el contenido y el significado de todo lo que se dice en el texto (Andréu, sf).

Bardin (1996, p.32; citado por Andréu, s.f.) define la técnica de análisis de contenido como “el conjunto de técnicas de análisis de las comunicaciones tendentes a obtener indicadores (cuantitativos o no) por procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes permitiendo la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción/recepción (contexto social) de estos mensajes”.

8.5. Participantes

Los participantes de éste estudio corresponde a 7 profesionales graduados que se desempeñen laboralmente en el sector de la salud y que se encuentran en condición de empleo por un período mínimo de 3 años. Para ello se tuvo en cuenta que el observatorio laboral de graduados en Colombia define a los graduados como “*aquella persona que una vez ha terminado un programa académico y ha cumplido con los requisitos de ley y los exigidos por la respectiva institución de educación superior, recibe el título académico*”.

Se plantean estas condiciones para los individuos, ya que se parte del supuesto de que estas permitirán considerar las trayectorias y la configuración en relación con la confrontación con el mercado laboral.

8.5.1 Tabla 2: Caracterización de participantes.

PARTICIPANTE NO.	PROFESIÓN	UNIVERSIDAD	TIEMPO EN EL SECTOR DE SALUD	CARGO	SECTOR PÚBLICO O PRIVADO
1	Abogada especialista en derecho administrativo.	Universidad Libre	20 años	Auxiliar del área de la salud	Publico
2	Enfermera especialista en medicina interna.	Universidad Libre Cali	10 años	Enfermera jefe UCI	Privado
3	Enfermero	Universidad Santiago de Cali	5 años	Enfermero jefe UCI	Privado
4	Médico especialista en auditoria	Universidad Santiago de Cali	7 años	Médico de urgencias	Privado
5	Médico general	Universidad del Valle	12 años	Médico de pediatría	Publico
6	Química farmacéutica	Universidad de Cartagena	5 años	Jefe de farmacia	Privado
7	Terapeuta respiratorio	Universidad Santiago de Cali	5 años	Terapeuta respiratorio UCI	Privado

8.6. Procedimiento

8.6.1. Entrevistas piloto

En el presente estudio se realizaron 2 entrevistas piloto que permitieron evaluar el instrumento de recolección de información y la manera en que se conducían las entrevistas.

A partir del análisis de las entrevistas piloto se pudo identificar que la información obtenida para la categoría empleabilidad no era suficiente para el análisis de esta, de manera que fue necesario reformular las subcategorías e indicadores de esta.

8.6.2. Recolección de la información

Para la recolección de la información se realizaron entrevistas en profundidad a 7 individuos participantes. Cada individuo se entrevistó en una sesión de aproximadamente una hora (1h).

8.6.3. Organización de la información

La información para cada categoría fue organizada a partir de los sistemas de codificación seleccionados para la realización del análisis de contenido. Esto se realizó por medio del software para análisis cualitativo Atlas ti.

8.6.4. Análisis de la información:

El análisis de información se realizó con la técnica de análisis de contenido y para ello se tuvieron en cuenta las categorías y subcategorías de análisis que se definen a continuación

Categorías de análisis

1. Procesos de socialización:

Dentro de esta categoría se hace referencia a los procesos de interacción en los diferentes contextos y que llevan a la inclusión social, a la vez que permiten la construcción de identidad. Teniendo en cuenta el objetivo de esta investigación se tienen en cuenta dentro de estas categorías la identificación, proceso formativo y trayectorias laborales.

1.1 Identificación: La identificación es considerada como la incorporación de elementos a partir de la socialización, que permiten la construcción de sujeto y la inserción en los grupos sociales. La subcategoría identificación comprende aquellos elementos a partir de los cuales los participantes se sienten identificados con el sector de la salud, el sector público y/o privado y los demás profesionales del sector de la salud.

1.1.1 Identificación con el sector de la salud: En este indicador se incluyen los significados y percepción del sector de la salud que referencian los participantes y sentido de pertenencia con el sector

1.1.2 Identificación con el sector público y privado: En este indicador se incluyen las percepciones que tienen los participantes de los sectores público y privado de la salud, el sentido de pertenencia a cada uno de ellos y la movilidad entre ambos.

1.1.3 Identificación con profesionales del sector de la salud: En este indicador se incluyen los elementos relacionados con las percepciones de los participantes en cuanto a las diferentes profesiones en el sector de la salud y las

características que consideran que deben tener los profesionales para trabajar en el sector de la salud.

1.2 Proceso formativo: El proceso formativo es tomado como parte de los procesos de socialización que le permiten al sujeto posicionarse en los mercados de trabajo. En esta subcategoría se incluyen aspectos relacionados con el proceso formativo de los profesionales, tales como la carrera profesional y líneas de formación, formación complementaria y actualización y las instituciones educativas.

1.2.1 Carrera profesional y líneas formativas: En este indicador se incluyen aspectos relacionados con el proceso formativo de pregrado, tales como las líneas formativas u orientaciones en cuanto a áreas específicas de conocimientos, los aprendizajes, profesores y personas que consideran que fueron importantes e influyentes en su formación, así como las actividades extracurriculares que realizaron durante su carrera y que aportaron a su formación.

1.2.2 Formación complementaria y actualización: En este indicador se incluye todo tipo de formación académica por fuera del pregrado y las elecciones en cuanto a la especialidad en la cual enfocarse. También se incluyen en este indicador la importancia que los participantes dan a esta y a los contextos de formación.

1.2.3 Instituciones educativas: En este indicador se incluye lo relacionado con las instituciones de formación académica, como la elección acerca de dónde estudiar, la percepción de estas instituciones y lo que ofrecen a los participantes como espacios de socialización y conocimientos.

1.3 Trayectorias laborales:

1.3.1 Organizaciones y contextos de trabajo de trabajo del sector salud en las que han trabajado los participantes: En este indicador se incluyen las características de las diferentes organizaciones en las que ha trabajado cada participante en cuanto a condiciones de trabajo y elementos que son valorados por los entrevistados. Se incluye en este indicador el cambio de una organización a otra, así como lo que lleva a los participantes a elegir permanecer o no en una organización en particular.

1.3.2 Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud: En este indicador se incluyen los aspectos relacionados con las áreas de desempeño y las experiencias que los participantes han adquirido en estas, así como los conocimientos y herramientas que han desarrollado en relación con su área específica de trabajo. Se incluye también en este indicador el cambio de áreas de trabajo de acuerdo con las características de las instituciones de salud.

2. Estrategias: Esta categoría comprende aquellos conjuntos de formas de actuación que los participantes tienen en cuenta lograr los objetivos en cuanto a su ejercicio profesional.

2.1 Estrategias relacionales: Esta subcategoría se refiere al conjunto de estrategias que elaboran los participantes en los contextos sociales y relaciones con los otros. Dentro de esta subcategoría se tienen en cuenta las relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de la salud y las relaciones que les aportan al desempeño profesional.

2.1.1 Relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud: En este indicador se incluyen los aspectos que los participantes refieren en cuanto a las relaciones construidas que les ha aportado para lograr ingresar, movilizarle y permanecer en el sector de la salud.

2.1.2 Relaciones que aportan al desempeño profesional: Este indicador se refiere a los intercambios con los otros, que son considerados por los participantes

como significativos para el desempeño profesional, tanto propio como el de los otros.

2.2 Evaluación: Esta subcategoría se refiere a las valoraciones que plantean los participantes en cuanto a aspectos referidos a ellos mismos y al contexto del sector de la salud. Dentro de estos se tienen en cuenta la evaluación de los conocimientos que poseen, su desempeño profesional, los aportes que hacen al sector de la salud como profesionales y la lectura y evaluación de los contextos.

2.2.1 Evaluación de los conocimientos propios: En este indicador se incluyen las valoraciones de los profesionales en cuanto a los conocimientos que poseen y la eficacia de estos para su desarrollo profesional.

2.2.2 Evaluación de su desempeño profesional: En este indicador se incluyen las valoraciones que los profesionales hacen del desempeño que tienen en sus trabajos

2.2.3 Evaluación de los aportes propios al sector de la salud: En este indicador se incluyen las valoraciones de los participantes frente a los aportes que realizan al sector desde su profesión.

2.2.4 Lectura y evaluación de contextos: En este indicador se incluye lo referente a las valoraciones que hacen los participantes del sector de la salud como segmento de trabajo y las decisiones y actuaciones en relación con dichas valoraciones.

Unidades de análisis y reglas de numeración:

Como se mencionó previamente, la técnica utilizada fue el análisis de contenido, para lo cual se tuvieron en cuenta las siguientes unidades y reglas de numeración:

- Unidad de contexto: La unidad de contexto elegida fue el párrafo.

- Unidad de registro: La unidad de registro empleada fue el tema.

- Reglas de numeración: Se emplearon como reglas de numeración la frecuencia y la coocurrencia.

9. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados de la investigación organizados por cada sujeto de acuerdo con las reglas de numeración elegidas. Se presenta la frecuencia por subcategorías destacando el número de veces que los participantes hacen referencia a cada indicador. En cuanto a la coocurrencia, se presentan los cruces que se hallaron entre indicadores y a la vez se destaca que subcategorías se cruzaron.

Posteriormente, se presentan los resultados agrupados para los participantes que comparten la misma profesión, es decir para los enfermeros y los médicos.

9.1 Resultados por participante (Ver anexo 3)

SUJETO 1: Abogada

Frecuencia:

- **1.1 Identificación:** En la subcategoría identificación el indicador al que la participante realiza mayor referencia es la identificación con el sector público y privado (9 veces) seguido por la identificación con el segmento de la salud (3 veces) y por último la identificación con los profesionales del sector salud (2 veces).
- **1.2 Proceso formativo:** se halló que la participante hace mayor referencia a los procesos formativos en relación con las Instituciones educativas (15 veces), seguido del indicador carrera profesional y líneas formativas (7 veces) y el indicador con menor frecuencia fue formación complementaria y actualización (4 veces).
- **1.3 Trayectorias laborales:** se encontró en la subcategoría de trayectorias laborales la participante refiere un mayor número de veces el indicador organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han

trabajado los participantes (8 veces) mientras que el indicador áreas de desempeño en las que ha trabajado laboral en el sector de la es el de menor frecuencia (1 vez).

- **2.1 Estrategias relacionales:** El indicador con mayor frecuencia es relaciones que facilitan la inserción, movilidad y mantenimiento en el sector de trabajo de la salud (6 vez) y en segundo lugar relaciones que aportan al desempeño laboral (3 vez).
- **2.2 Evaluación:** se halló que la participante hizo mayor frecuencia al indicador lectura y evaluación de contextos (7 veces), seguido de la evaluación de los conocimientos propios (4 veces), con menor frecuencia menciona el indicador de evaluación del desempeño profesional (1 vez), finalmente no se refirió al indicador evaluación de los aportes propios al sector de la salud (0 veces).

Coocurrencia: Se encontraron cruces entre los indicadores áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud e identificación con el sector de la salud, carrera profesional y líneas formativas con instituciones educativas y relaciones que aportan al desempeño profesional. El indicador identificación con el sector público y privado se cruza con los indicadores organizaciones, contextos de trabajo en los que ha trabajado en el sector de la salud, lectura y evaluación del contexto, áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud, relaciones que aportan al desempeño profesional y formación complementaria y actualización. El indicador organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en que han trabajado los participantes se cruza además con los indicadores identificación con el sector de la salud, lectura y evaluación de contextos y relaciones que aportan al desempeño profesional. El indicador evaluación de los conocimientos propios se cruza con instituciones educativas. Finalmente, se cruzan los indicadores y relaciones que aportan al desempeño profesional y Formación complementaria y actualización.

En este orden de ideas, la subcategoría identificación se cruzó con trayectorias laborales, proceso formativo, evaluación y estrategias relacionales. La subcategoría estrategias relacionales se cruza con proceso formativo y trayectorias laborales. La subcategoría evaluación se cruza con proceso formativo y trayectorias laborales.

Finalmente, se encontró un cruce entre las subcategorías identificación, evaluación y trayectorias laborales

SUJETO 2: Enfermera

Frecuencia:

- **1.1 Identificación:** Se encontró que la participante al indicador que hizo mayor referencia en la subcategoría identificación fue a la identificación con los profesionales del sector de la salud (10 veces) seguido por el indicador identificación con el sector de la salud (5 veces) y por último el indicador identificación con el sector público y privado (2 veces)
- **1.2 Proceso formativo:** El indicador al que la participante No.2 hizo mayor referencia fue formación complementaria (5 veces), seguido de las instituciones educativas (4 veces) y finalmente el indicador carrera profesional y líneas formativas (2 veces)
- **1.3 Trayectorias laborales:** En esta subcategoría la participante se refirió principalmente a organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en los que han trabajado los participantes (14 veces) y en segundo lugar se refirió al indicador áreas de desempeño en el sector salud (6 veces).
- **2.1 Estrategias relacionales:** Se encontró mayor alusión al indicador relaciones que aportan al desempeño profesional (8 veces), seguido del indicador relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud (5 veces).
- **2.2 Evaluación:** En esta subcategoría el indicador que se repite con mayor frecuencia es evaluación de los aportes propios al sector de la salud (10 veces), seguido de lectura y evaluación de contextos (5 veces) y por ultimo evaluación de conocimientos propios (1 vez) y evaluación del desempeño propio(1 vez)

Coocurrencia: Se encontraron cruces entre los indicadores instituciones educativas e identificación con el sector de la salud, identificación con el sector de la salud e identificación con otros profesionales del sector de la salud, identificación con el sector de la salud y relaciones que aportan al desempeño profesional, formación complementaria y actualización e identificación con otros profesionales del sector de la salud, relaciones que aportan al desempeño profesional y formación complementaria y actualización y finalmente se encontró cruce entre los indicadores evaluación del desempeño propio y evaluación de los aportes propios al sector de la salud.

De acuerdo con lo anterior, se puede apreciar que se dan cruces entre las subcategorías Identificación y proceso formativo, identificación y estrategias relacionales y estrategias relacionales y proceso formativo.

SUJETO 3: Enfermero

Frecuencia:

- **1.1 Identificación:** Se encontró mayor referencia a la identificación con profesionales del sector de la salud (3 veces), seguido de identificación con el sector de la salud (2 veces) y no se hallaron referencias al indicador identificación con el sector público y privado.
- **1.2 Proceso formativo:** Para la subcategoría proceso formativo se encontró mayor referencia al indicador carrera profesional y líneas formativas (11 veces), seguido de la formación complementaria y actualización (8 veces) y por último el indicador instituciones educativas (5 veces).
- **1.3 Trayectorias laborales:** El indicador al que el participante hizo mayor referencia fue organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado los participantes (13 veces), seguido del indicador áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud (3 veces).

- **2.1 Estrategias relacionales:** En la subcategoría estrategias relacionales, el indicador con mayor frecuencia es relaciones que aportan al desempeño profesional (8 veces), seguido de relaciones para la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud (5 veces)
- **2.2 Evaluación:** El indicador con mayor frecuencia fue lectura y evaluación de contextos (7 veces), seguido de evaluación del desempeño propio (3 veces) y finalmente los indicadores evaluación de conocimientos propios y evaluación de aportes propios al sector de la salud (2 veces cada uno)

Coocurrencia: Se encontraron cruces entre el indicador carrera profesional y líneas formativas con los indicadores lectura y evaluación de contextos, evaluación de conocimientos propios e identificación con el sector salud. Así mismo, se identificaron cruces del indicador formación complementaria con los indicadores lectura y evaluación de contextos y evaluación de conocimientos propios. El indicador relaciones que aportan al desempeño profesional se cruzó con los indicadores evaluación de aportes propios al sector salud y evaluación del desempeño propio. El indicador relaciones que permiten la inserción, movilidad y permanencia en el sector de la salud se cruzó con evaluación del desempeño propio.

De acuerdo con lo anterior, se observó que los principales cruces se dieron entre las subcategorías proceso formativo y evaluación y estrategias relacionales y evaluación

SUJETO 4: Médico especialista en auditoría interna

Frecuencia

- **1.1 Identificación:** se encontró mayor referencia a los indicadores identificación con el sector de la salud (3 veces) e identificación con el sector público y privado (3 veces), y menor referencia al indicador identificación con los profesionales del sector de la salud (2 veces).

- **1.2 Proceso formativo:** En la subcategoría proceso formativo se encontró mayor referencia al indicador instituciones educativas (9 veces), seguido de formación complementaria (5 veces) y finalmente el indicador carrera profesional y líneas formativas (3 veces).
- **1.3 Trayectorias laborales:** El indicador con mayor frecuencia de esta subcategoría fue organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado los participantes (7 veces) y el indicador con menor frecuencia fue áreas de desempeño en las que han trabajado los participantes en el sector de la salud (3 veces).
- **2.1 Estrategias relacionales:** Se encontró que se hace igual alusión a los indicadores relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud (4 veces) y relaciones que aportan al desempeño profesional (4 veces cada uno).
- **2.2 Evaluación:** En la subcategoría evaluación se halló mayor referencia a los indicadores lectura y evaluación de contextos y evaluación del desempeño profesional propio (9 veces cada uno), seguido del indicador evaluación de los conocimientos propios (4 veces) y con menor referencia se encontró el indicador evaluación de los aportes propios al sector de la salud (2 veces).

Coocurrencia: Se encontraron cruces entre el indicador carrera profesional y líneas formativas y los indicadores organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado los participantes, áreas de desempeño del sector de la salud donde has trabajado los profesionales y evaluación del desempeño profesional. El indicador evaluación del desempeño propio y los indicadores relaciones que facilitan la inserción y movilidad en el sector de trabajo de la salud y áreas de desempeño en las que ha trabajado en el sector de la salud. El indicador evaluación de los conocimientos propios se cruza con los indicadores instituciones educativas y áreas de desempeño en las que ha trabajado en el sector de la salud. Finalmente se encuentra cruce entre el indicador áreas de desempeño en las que ha trabajado en el

sector de la salud y organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado los participantes.

De acuerdo con lo anterior, se cruzaron los indicadores de las subcategorías proceso formativo y trayectorias laborales, proceso formativo y evaluación y trayectorias laborales y evaluación.

SUJETO 5: Médico general

Frecuencia:

- **1.1 Identificación:** Se encontró mayor referencia al indicador identificación con el sector público y privado (5 veces), seguido del indicador identificación con el sector de la salud (3 veces) y finalmente el indicador identificación con los profesionales del sector de la salud (2 veces).
- **1.2 Proceso formativo:** En la subcategoría proceso formativo se encontró que el indicador con mayor frecuencia es carrera profesional y líneas formativas (5 veces), seguido por los indicadores formación complementaria y actualización (2 veces) e instituciones educativas (2 veces).
- **1.3 Trayectorias laborales:** En las trayectorias laborales el indicador con mayor frecuencia fue áreas de desempeño en las que ha trabajado en el sector de la salud (4 veces) y el indicador con menor frecuencia fue organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado los participantes (3 veces).
- **2.1 Estrategias relacionales:** En la subcategoría estrategias relacionales el indicador al que el participante hizo mayor referencia fue relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud (2 veces), seguido del indicador relaciones que aportan al desempeño profesional (2 veces).
- **2.2 Evaluación:** El indicador con mayor frecuencia fue evaluación del desempeño propio (6 veces), seguido de los indicadores lectura y evaluación

de contextos y evaluación de conocimientos propios (5 veces cada uno). Finalmente se encuentra el indicador evaluación de aportes propios al sector de la salud (2 veces).

Coocurrencia: Se encontraron cruces entre el indicador organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado los participantes y los indicadores áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud, relaciones que facilitan la inserción y movilidad en el sector de trabajo de la salud, identificación con el segmento de la salud e identificación con el sector público y privado. El indicador evaluación de conocimientos propios se cruzó con el indicador carrera profesional y líneas formativas y finalmente, se cruzaron los indicadores identificación con Sector público y privado y evaluación del desempeño profesional.

De acuerdo con esto, se cruzaron las subcategorías identificación y evaluación, procesos formativos y evaluación, identificación y trayectorias laborales y por ultimo las subcategorías trayectorias laborales y estrategias relacionales.

SUJETO 6: Química farmacéutica

- **1.1 Identificación:** Se encontró que en la subcategoría los indicadores identificación con el sector de la salud, identificación con el sector público y privado, identificación con los profesionales del sector de la salud el participante hace referencia (2 veces en cada uno).
- **1.2 Proceso formativo:** En esta subcategoría proceso formativo se halla mayor referencia en el indicador carrera profesional y líneas formativas (7 veces), seguido de formación complementaria (4 veces), y por último el indicador instituciones educativas (2 veces).
- **1.3 Trayectorias laborales:** En este indicador se encontró mayor alusión en el indicador Organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que

han trabajado los participantes (5 veces) y el indicador con menor frecuencia fue Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud (4 veces).

- **2.1 Estrategias relacionales:** En las estrategias relacionales el indicador con mayor frecuencia fue Relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud (7 veces), seguido del indicador relaciones que aportan al desempeño profesional (3 veces).
- **2.2 Evaluación:** El indicador con mayor frecuencia en la subcategoría fue lectura y evaluación de contextos (11 veces), seguido por el indicador evaluación de desempeño (10 veces), le sigue el indicador evaluación de los conocimientos propios referenciado en el participante (5 veces) y por ultimo el indicador evaluación de los aportes propios al sector de la salud (4 veces).

Coocurrencia: Se encontraron cruces entre el indicador Carrera profesional y líneas formativas y los indicadores lectura y evaluación de contextos, evaluación de los conocimientos propios, evaluación de los aportes al sector de la salud e Institución educativa. El indicador formación complementaria y actualización se encontraron cruces con los indicadores evaluación de los conocimientos propios, identificación del sector de la salud y lectura del contexto y situaciones. El indicador Organizaciones del sector salud en las que han trabajado los participantes se encontraron cruces entre los indicadores áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud y relaciones que facilitan la inserción y movilidad en el sector de trabajo de la salud. Finalmente se encontraron cruces entre el indicador evaluación del desempeño profesional y los indicadores lectura y evaluación de los contextos e identificación con el sector de la salud.

De acuerdo con lo anterior se cruzaron las subcategorías proceso formativo y evaluación, trayectorias laborales y estrategias relacionales, identificación y proceso formativo y por ultimo las subcategorías identificación y evaluación.

SUJETO 7: Terapeuta respiratorio

- **1.1 Identificación:** Se encontró que en la subcategoría identificación los indicadores identificación con el segmento de la salud, identificación con el sector público y privado e identificación con profesionales del sector de la salud se repiten el mismo número de veces (1 vez)
- **1.2 Proceso formativo:** En la subcategoría proceso formativo, se encontró que los indicadores carrera profesional y líneas formativas e instituciones educativas son los indicadores con mayor frecuencia (8 veces cada uno), mientras que el indicador formación complementaria es el que tiene menor frecuencia (5 veces).
- **1.3 Trayectorias laborales:** En la subcategoría trayectorias laborales el indicador que más se repite es áreas de desempeño en las que ha trabajado en el sector de la salud (9 veces) y el indicador con menor frecuencia fue organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado los participantes (8 veces).
- **2.1 Estrategias relacionales:** Se encontró que los indicadores que más se repitieron fueron relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud (18 veces), seguido de relaciones que aportan al desempeño profesional (3 veces).
- **2.2 Evaluación:** En la subcategoría evaluación, los indicadores que se repitieron con mayor frecuencia fueron indicadores lectura y evaluación de contextos y evaluación de conocimientos propios (5 veces cada uno), seguidos de evaluación del desempeño propio (4 veces) y finalmente el indicador evaluación de aportes propios al sector de la salud (3 veces).

Coocurrencia: Se encontraron cruces entre el indicador carrera profesional y líneas formativas y los indicadores áreas de desempeño en las que ha trabajado en el sector de la salud, lectura y evaluación de contextos, evaluación de aportes propios al sector salud y evaluación de conocimientos propios. El indicador Relaciones que

permiten ingreso, movilidad y mantenimiento en mercados de trabajo, se cruzó con áreas de desempeño en las que ha trabajado en el sector de la salud, organizaciones y contextos de trabajo en las que han trabajado los sujetos, evaluación del desempeño propio y lecturas y evaluación de contextos. El indicador organizaciones y contextos de trabajo en las que ha trabajado en el sector de la salud se cruzó con áreas de desempeño en las que ha trabajado en el sector de la salud y formación complementaria. El indicador evaluación de aportes propios al sector de la salud se cruzó con evaluación de conocimientos propios e identificación con profesionales del sector salud y áreas de desempeño en las que ha trabajado en el sector de la salud. El indicador evaluación de conocimientos propios se cruzó con los indicadores áreas de desempeño en las que ha trabajado en el sector de la salud e instituciones educativas.

De acuerdo con lo anterior, se observa que se cruzan las subcategorías proceso formativo y trayectorias laborales, proceso formativo y evaluación, estrategias relacionales y trayectorias laborales, estrategias relacionales y evaluación, identificación y evaluación, evaluación y trayectorias laborales y finalmente estrategias relacionales y proceso formativo.

9.2 Resultados agrupados por profesiones en los casos de los enfermeros y médicos (Ver anexo 4)

- **Enfermeros:**

Frecuencia:

- **1.1 Identificación:** Al agrupar los participantes que tienen como profesión la enfermería se encontró que el indicador con mayor frecuencia fue identificación con los profesionales del sector de la salud (13 veces), seguido del indicador identificación con el sector de la salud (7 veces) y finalmente el indicador con menor frecuencia fue identificación con el sector público y privado (2 veces).

- **1.2 Proceso formativo:** El indicador con mayor frecuencia fue carrera profesional y líneas formativas (23 veces), seguido del indicador formación complementaria y actualización (13 veces); finalmente, el indicador instituciones educativas fue el indicador con menor frecuencia fue instituciones educativas (9 veces).
- **1.3 Trayectorias laborales:** El indicador con mayor frecuencia fue organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado los participantes (27 veces) y el indicador con menor frecuencia fue áreas de desempeño en las que ha trabajado en el sector de la salud (9 veces).
- **2.1 Estrategias relacionales:** EL indicador con mayor frecuencia fue relaciones que aportan al desempeño profesional (16 veces), seguido del indicador relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de la salud (10 veces).
- **2.2 Evaluación:** Para la subcategoría evaluación, los enfermeros hicieron mayor alusión al indicador lectura y evaluación de contextos (13 veces), seguido de evaluación de aportes propios al sector de la salud (12 veces), les sigue el indicador evaluación del propio desempeño (4 veces) y finalmente el indicador con menos frecuencia fue evaluación de los propios conocimientos (3 veces).

Coocurrencia: Se hallaron cruces entre la subcategoría identificación y las subcategorías evaluación y trayectorias laborales. Entre la subcategoría proceso formativo y las subcategorías evaluación y trayectorias laborales. Finalmente, se cruzaron las subcategorías trayectorias laborales y evaluación.

- **Médicos:**

Frecuencia:

- **1.1 Identificación:** Al agrupar los resultados de los 2 participantes profesionales de medicina, se encontró que dentro de la subcategoría identificación estos hacen mayor referencia al indicador identificación con el sector público y privado (8 veces), seguido del indicador identificación con el sector de la salud (6 veces), y por último el indicador identificación con los profesionales del sector (4 veces).
- **1.2 Proceso formativo:** En la subcategoría proceso formativo se encontró que los 2 participantes profesionales de medicina hacen mayor referencia al indicador formación complementaria (13 veces), seguido por el indicador instituciones educativas, y con menor referencia se encontró el indicador carrera profesional y líneas formativas (8 veces).
- **1.3 Trayectorias laborales:** Se encontró que los 2 participantes profesionales médicos hacen mayor alusión al indicador organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en los que han trabajado los participantes (10 veces), y con menor frecuencia al indicador áreas de desempeño en el sector salud (7 veces).
- **2.1 Estrategias relacionales:** Dentro de la subcategoría estrategias relacionales se encontró que los profesionales hacen mayor referencia al indicador relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud (9 veces), seguido por el indicador relaciones que aportan al desempeño profesional (6 veces).
- **2.2 Evaluación:** se encontró que el indicador con mayor frecuencia fue evaluación del desempeño profesional (15 veces), seguido por el indicador lectura y evaluación de los contextos (14 veces), luego el indicador evaluación de los conocimientos propios (8 veces), y por último el indicador evaluación de los aportes al sector de la salud (4 veces).

Coocurrencia: Dentro de la agrupación de los resultados de los profesionales médicos se encontraron cruces entre las subcategorías identificación y evaluación, identificación y trayectorias laborales, procesos formativos y evaluación, Proceso

formativo y trayectorias laborales, trayectorias laborales y habilidades y por último en las subcategorías trayectorias laborales y evaluación

10. ANALISIS

A continuación se presentan los análisis por sujeto a partir de las subcategorías propuestas.

SUJETO 1: ABOGADA

Análisis por categorías:

1. Procesos de socialización:

1.1 Identificación: Los elementos de identificación que se referenciaron en la entrevista realizada a la participante muestran que estos son importantes para la permanencia en el sector de la salud y para la configuración de carrera de esta profesional.

Al haber mayor frecuencia en los elementos de identificación con el sector público se aprecia la existencia de un fuerte sentido de pertenencia con el sector público, de manera que asume aspectos, características y formas de relaciones propias de éste sector, tales como un mayor sentido de pertenencia por la institución, los recursos públicos y la comunidad, así mismo destaca que el servicio de salud en el sector público es de mejor calidad en el privado, siendo estos elementos que le permiten sentirse identificada con este sector. De este modo, es importante destacar como para esta participante sus trayectorias laborales y configuración de su carrera están marcadas por su permanencia y movilidad en el sector público.

La marcada identificación con el sector público se sustenta en elementos que son percibidos como positivos por la entrevistada, no sólo para su desarrollo y crecimiento profesional por ser un sector que le exige constante cualificación, sino también para la calidad de vida, ya que lo considera como un sector que le brinda estabilidad laboral, que a su vez favorece la configuración de vínculos sociales a

largo plazo “...en el momento estoy en un cargo administrativo y eso da un poco más de estabilidad laboral porque somos funcionarios públicos” (Entrevista No. 1).

En este orden de ideas, la participante se identifica con el sector de la salud en aspectos como el servicio y la atención, ya que considera que para trabajar en el sector de la salud es necesario poseer cualidades que les permita a los profesionales relacionarse fácilmente con los usuarios y así brindar un buen servicio. En este sentido, reconoce en ella las cualidades antes mencionadas como la vocación de servicio y el interés por ayudar y asesorar a la población vulnerable. De esta manera, estos aspectos se constituyen en elementos que le permiten desarrollar sentido de pertenencia e identificación con el sector de la salud.

Considerando el hecho de que esta participante no es de una carrera propia del área de la salud, se hace necesario destacar que manifiesta tener interés por las leyes que regulan el funcionamiento de sistema de salud en Colombia, siendo este un aspecto que le permite realizar aportes al sector y por lo tanto sentirse parte de este. De esta manera, como profesional en derecho cuenta con las herramientas necesarias para desarrollarse profesionalmente dentro del sector de la salud.

Otro elemento importante para el análisis es el tiempo que ha ejercido en el sector de la salud, ya que el hecho de pertenecer a este sector por más de 20 años le ha permitido vivir sus transformaciones y sentirse comprometida con su desarrollo, tal como lo plantea “*Cali en ese momento estaba estrenando modelo de salud, entonces demandaba de cierta formación para poder incrementar ese nivel de desarrollo, fuimos pioneros*”.

Los elementos de identificación con otros profesionales de la salud se reflejaron en relación con las características que ella considera que deben poseer quienes trabajan en el sector de la salud, tales como la responsabilidad, compromiso, vocación de servicio e interés por los otros, siendo estos aspectos que reconoce en la mayoría de profesionales de la salud.

Lo mencionado respecto a los elementos de identificación que se evidenciaron en la entrevista muestran que en el caso de esta profesional resultan fundamentales para su permanencia en el sector de la salud, pues este no es el único campo de desempeño de acuerdo con su profesión, aun así, ella decide mantenerse en este y la configuración de su carrera está marcada por el hecho de pertenecer al sector público de la salud.

1.2 Proceso formativo:

Los resultados indican mayor frecuencia en a las instituciones educativas resaltando la calidad de la Universidad Libre, la calidad de los docentes y el grupo heterogéneo de estudio que permitía mayor dinámica a las clases, la participante reconoce la formación educativa como un elemento de identificación con la profesión y con el reconocimiento que la institución educativa tiene a nivel social *“Una buena formación, obviamente eso tiene que ver mucho con uno, es el componente de lo que es uno pero saber que tienes buenos docentes que te exigen”*, lo cual indica que para esta profesional, la calidad de la formación es un referente importante.

La participante destaca el impacto que tuvieron en su formación los profesores de ciertas materias a nivel profesional por sus amplios conocimientos en el tema y la manera como desarrollaban las clases, tales como los profesores de civil, sociología y penal *“Me pasó más en la universidad, con el profesor de penal, es un magistrado y con un magistrado que nos dio en la especialización, en la forma de conducir la clase, el conocimiento, los conceptos tan claros, tan amplios, tan filosóficos. Yo pensaba así uno tiene que llegar a ser mejor que ellos (risas)”*. La formación académica de alta calidad es un elemento que le permite identificarse con la profesión.

1.2 Trayectorias laborales: En cuanto a las trayectorias laborales, los resultados muestran mayor frecuencia en cuanto a las organizaciones y contextos de trabajo, entorno a lo cual se destaca el hecho de que sus trayectorias laborales están

marcadas por la estabilidad que encuentra en la organización en la que labora en cuanto a las condiciones laborales como el tipo de contrato y las oportunidades de formación continua.

Se aprecia que el hecho de que las trayectorias de la profesional estén marcadas por la estabilidad se relaciona con la valoración de la organización de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional que esta le brinda, siendo este el elemento que destaca como más significativo para ella y debido a esto no se ha presentado movilidad de organización en 20 años.

En cuanto a las áreas de desempeño, se encuentra mayor movilidad, siendo este un aspecto importante para la configuración de trayectorias laborales en tanto dicha movilidad favorece la adquisición de aprendizajes a partir de las experiencias en diferentes grupos de trabajo, con diferentes funciones y responsabilidades. Sin embargo, es necesario destacar que el trabajo que ha realizado la participante a pesar de ser en diferentes áreas, se mantiene en el sector de la salud, siendo la experiencia y el conocimiento del sector un elemento importante para la permanencia en este y por lo tanto para sus trayectorias laborales.

2. Estrategias

2.1 Estrategias relacionales: Se evidencia en la entrevista la importancia que tiene para la participante el establecimiento de relaciones con otros profesionales, las cuales se caracterizan por el intercambio de conocimientos y experiencias.

Se reflejó la importancia que da a la participación en diferentes grupos sociales dados por intereses en los que reconoce la posibilidad de crear vínculos con otros que permiten el acceso y movilidad en los mercados de trabajo; en este sentido, su acceso al sector de la salud se vio favorecido por la referencia de una persona que pertenecía a un grupo de baile en el que ella participaba.

De igual manera, se destacó en el discurso de la participante la importancia que da a las relaciones con los otros para su desempeño profesional, de manera que concibe

que las relaciones de intercambio con los profesionales del sector de la salud favorecen los aprendizajes que mejoran el desempeño de la abogada como profesional dentro de este sector en particular.

Se puede apreciar que para la participante las estrategias relacionales para establecer relaciones han sido importantes para ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo, mas no hace referencia a la movilidad ya que su carrera y trayectorias han estado ligadas a una organización en particular. De esta manera, el hecho de mantenerse en el mercado de trabajo no sólo se da a partir de las relaciones con pares o profesionales del sector, sino también por las relaciones que establece con los usuarios, es decir, que estos adquieren un lugar importante dentro de su percepción en cuanto a su permanencia en el sector de la salud.

De acuerdo con lo anterior, se puede plantear que las estrategias relacionales son importantes para esta participante, ya que le facilitan la permanencia en el sector de la salud. De esta manera, las Estrategias para el establecimiento de relaciones, así como el tipo de relaciones que establece con los actores del sector de la salud le permiten crear vínculos con el sector que la han llevado a su permanencia en este.

2.2 Evaluación: Las valoraciones de la participante en cuanto a los contextos tales como al sector público en salud resulta importante para las decisiones que toma en cuanto a su configuración de trayectorias y de carrera. En este sentido resulta importante la evaluación que hace de si como profesional y los aportes que puede hacer a este sector, así como la consideración de este como un campo de acción en el que es necesario trabajar por la función social que cumple y la importancia para la comunidad.

Resulta importante también la evaluación de los contextos organizacionales, en lo cual se ve que esta profesional considera aspectos como las oportunidades de desarrollo profesional dadas por la formación continua, el sentimiento de estabilidad dado por el tipo de contrato y el cargo ocupado, lo que ha influido en su decisión de permanecer en una organización durante más de 20 años.

De igual manera, se aprecia la importancia de las autoevaluaciones en cuanto a los conocimientos que posee, siendo este un elemento importante que influye en las decisiones en cuanto a formación, ya que es la evaluación de estos en relación con el quehacer profesional lo que le permite tomar decisiones en cuanto a su formación complementaria, específicamente para su desempeño en el sector de la salud.

La evaluación del desempeño propio que realiza la participante se relaciona con diversos aspectos, tales como la calidad del servicio que ofrece, las habilidades y conocimientos que posee y su compromiso con los usuarios. De esta manera, se aprecia la importancia que tiene para ella pertenecer al sector público, ya que al evaluar su desempeño se compara con los profesionales del área privada de la salud, reflejando de manera implícita en su discurso los significados en cuanto a lo que implica pertenecer al sector público o privado, siendo esto un elemento importante en tanto considera que los profesionales del sector público son más competentes y tienen mayor nivel de exigencia que los del privado.

La abogada, no hizo referencias explícitas en su discurso en cuanto a los aportes propios al sector de la salud; sin embargo, es de destacar que si bien reconoce que como funcionaria pública está más capacitada para prestar un buen servicio, este es un elemento que podría constituir un aporte para la calidad de atención en salud.

Análisis a partir de la coocurrencia

El cruce más significativo se dio entre las subcategorías identificación y trayectorias laborales a partir de los indicadores áreas de desempeño en las que han trabajado e identificación con el sector de la salud. Esto refleja que en el caso de esta participante, la importancia de la identificación con el sector salud para la permanencia en este de manera tal que sus trayectorias laborales siempre han sido construidas en este sector, de manera que la movilidad se ha dado entre áreas de desempeño.

En relación con lo anterior, es importante agregar que en la configuración de trayectorias a partir de la identificación con el sector de la salud es importante considerar un tercer elemento que es la lectura y evaluación de contextos, ya que a partir de las valoraciones del sector y las posibilidades de desarrollo profesional en este se configuran también las trayectorias; de esta manera, se puede apreciar una relación importante entre la identificación y evaluación para la configuración de trayectorias laborales.

También se encontró una relación significativa entre identificación y proceso formativo, lo cual corresponde al hecho de que la identificación con el sector de la salud y con la organización en particular se convierte en elemento importante para las decisiones que toma la participante respecto a su proceso formativo. De esta manera, es importante considerar que en este caso particular, la decisión de estudiar una carrera profesional es tomada por la participante cuando ya trabajaba en el sector de la salud.

SUJETO 2: ENFERMERA

1. Procesos de socialización

1.1. Identificación: Los hallazgos muestran que la participante reconoce a través de su discurso que los elementos de identificación con el sector de la salud, están dados por la vocación de servicio característica que considera indispensable para desempeñarse en este sector y que las reconoce como cualidades propias, como lo expresa *“Lo que más me gusta es poder servirle a la gente, me gusta más la parte asistencial, estar en una institución de salud.”* Resalta, a su vez los niveles de

complejidad que se maneja en este sector, los cuales permite mayor desarrollo y aprendizaje profesional

Del mismo modo, la participante resalta mayor identificación con los profesionales del sector de la salud, especialmente con los médicos ya que le permite una retroalimentación constantes de aprendizaje y experiencias en el área de cuidados intensivos. Lo cual muestra con una jerarquía de conocimientos dados por la profesión, donde los médicos se encuentran en el mayor nivel jerárquico. Asimismo, en su identificación con los profesionales del sector de la salud los reconoce como un grupo que trabaja *duro* y dispuesto a dar ayuda al otro para preservar la vida.

En este orden de ideas, hizo mayor referencia a la identificación con el sector privado, ya que las condiciones laborales dadas en el sector de la salud tienen mayor ventaja en este; puesto que los insumos están disponibles para realizar su labor. Otro aspecto que destaca de este sector es el cumplimiento en la remuneración.

Otro elemento importante de identificación que influye en la configuración y elección de carrera es el hecho de que su madre hubiese sido enfermera, lo que refleja la incidencia de la socialización primaria y la historia familiar.

1.2. Proceso formativo

La participante realiza mayor referencia a los procesos formativos de tipo complementario, ya que reconoce que la actualización académica le permite complementar sus estudios de pregrado, lo cual le genera un mejor posicionamiento y desempeño profesional. De acuerdo a lo anterior, manifiesta la necesidad de realizar especializaciones, seminarios, diplomados y lecturas de textos pertinentes a su disciplina.

La participante manifiesta que los procesos formativos relacionados con las instituciones educativas le han permitido el crecimiento de aspectos personales tales como principios y valores. Así como estudiar en determinadas instituciones educativas permite mayor o menor reconocimiento social y mayores posibilidades de inserción laboral.

En cuanto a los procesos de socialización relacionados con la carrera profesional y las líneas formativas la participante expresa inclinación temprana por las áreas de conocimiento relacionadas con su profesión y posterior especialización.

1.3. Trayectorias laborales

La participante menciona con mayor frecuencia las trayectorias laborales relacionadas con las organizaciones y contextos de trabajo del sector de la salud en las que ha laborado, señalando un movilidad laboral de organizaciones en un promedio de tiempo laborado de 19 meses, lo cual indica que la participante no ha presentado dificultad para la inserción laboral y tampoco periodos de tiempo largos sin laborar. Resaltando que los cambios de organizaciones son dados por condiciones de trabajo más llamativas, que le permitan mejorar sus condiciones de calidad de vida *“Pues gracias a dios he renunciado, porque me han salido otros mejores, no he tenido esa situación de despido.”*

Asimismo destaca que las diferentes organizaciones les han permitido obtener aprendizaje debido a los distintos niveles de complejidad en los que ha laborado permitiéndole proyectarse a organizaciones de mayores niveles de complejidad.

En relación con el indicador de áreas de desempeño en las que ha trabajado en el sector de la salud, la participante refiere a la importancia de la movilidad laboral ya que le permite desarrollar conocimientos y habilidades propias del sector de la salud dadas por el intercambio de aprendizajes académicos y profesionales con otros trabajadores del sector de la salud. Lo cual le ha permitido a ella posicionarse y elegir de acuerdo al perfil exigido sus postulaciones laborales. De esta manera ha ido orientando su carrera profesional hacia el área de cuidados intensivos por su alto nivel de complejidad. De esta manera la participante ha realizado una trayectoria laboral con el objetivo de llegar a áreas de mayor complejidad.

En este caso, se refleja como el intercambio con los demás profesionales se convierten en elemento importante para los aprendizajes y experiencias, aspectos

que le permiten al participante ampliar sus repertorios para hacer frente a los requerimientos del mundo de las organizaciones.

2.1. Estrategias relacionales

La participante en la subcategoría de estrategias relacionales resalta aquellas relaciones que aportan al desempeño profesional, ya que por medio del intercambio de saberes y experiencias ha ampliado sus repertorios para enfrentarse al mercado laboral.

En cuanto a su participación en diferentes grupos alrededor de la profesión en el sector de la salud no menciona algún tipo de participación espacios sociales de intercambio de experiencias y saberes con sus compañeros de trabajo. Sin embargo manifiesta interés por grupos culturales en la etapa de bachillerato y pregrado, los cuales no continuó por su *tipo de profesión*. *“Pues, la parte de deporte me gustaba y la parte cultural, al principio de los semestres estaba en música, estaba aprendiendo a tocar piano, pero con el tipo de profesión que tenía el trabajo era mucho entonces finalmente no pude seguir con eso”*

La participante destaca que el tipo de vínculos establecidos a nivel profesional están orientados al cumplimiento de la labor e intercambio de conocimientos con sus pares o superiores. Lo que constituye una estrategia que le permite desarrollar herramientas para mejorar su desempeño como profesional.

Por otra parte, las relaciones con sus profesores han sido un elemento que le han facilitado a esta participantes la inserción laboral, es decir, que el ingreso en el mercado de trabajo se ve facilitado por la mediación de terceros que ocupan una posición privilegiada al interior de una profesión. En este sentido, se hace importante considerar que mostrarse como *buen* estudiante y profesional, le permite lograr recomendaciones que contribuyen a ser más empleable.

2.2. Evaluación

La participante realiza constantemente una evaluación de su desempeño profesional, destacando como importantes elementos que le permitan mejorar su desempeño y adquirir nuevos aprendizajes. En este sentido, al evaluarse como profesional, tiene en cuenta las percepciones de sus superiores, los pacientes y la retroalimentación de sus compañeros.

En este orden de ideas, la participante evalúa los conocimientos propios en relación con sus diversas experiencias académicas y laborales, reconociendo en estas una fuente de aprendizajes que facilitan el desarrollo de herramientas y conocimientos que le permiten mantenerse empleable en el sector de la salud por medio de su desempeño. De esta manera, se evidenció la importancia de dichas experiencias en la configuración de las trayectorias laborales, ya que tanto los conocimientos adquiridos a través de sus diferentes trabajos como enfermera en el sector de la salud le han permitido acceder a organizaciones de la salud de un mayor nivel de atención.

Se aprecia que la evaluación como estrategia metacognitiva resulta de gran importancia en tanto permite establecer valoraciones respecto a los contextos, el sector de la salud, la profesión, el desempeño propio, entre otros elementos que son pertinentes para comprender la elección de carrera y configuración de trayectorias laborales, ya que son dichas valoraciones las que orientan las decisiones que toma la participante.

Análisis a partir de la coocurrencia

En la entrevista realizada a este participante se encontraron cruces entre proceso identificación y proceso formativo, los cuales relaciona con el hecho de que sus elecciones de carrera han estado influenciadas por el área de la salud, cruce que dan cuenta de la clara identificación que tiene la participante con la profesión de enfermera la cual permite atender de manera cercana al paciente

Finalmente, se da cruces entre las subcategorías de estrategias relacionales y proceso formativo entre los indicadores de participación en grupos interdisciplinarios con formación complementaria y actualización, ya que para esta participante son

fundamentales las actividades artísticas y académicas que le permitan tener conocimientos adicionales para diferenciarse de los otros.

SUJETO 3: ENFERMERO

1. Procesos de socialización

1.1 Identificación: El enfermero en su discurso plantea principalmente elementos de identificación con los profesionales del sector de la salud, con quienes se identifica en aspectos como el compromiso, dedicación y vocación de servicio: *“somos unos duros, unos verracos, que trabajamos mucho, trabajamos muy duro: en el sector de la salud lo que tenemos la mayoría creo yo que es vocación, tenemos vocación, vocación de servicio para trabajar con gente, para trabajar con personas, para eso uno tiene que estar muy bien preparado”*

La identificación con la profesión tiene impacto sobre la empleabilidad, ya que el hecho de definirse como enfermero refleja la incidencia de la socialización en espacios académicos y profesionales en la construcción de relatos sobre sí mismo. Así, al definirse a partir de su profesión, destaca elementos que le son propios y que le permiten tener un buen desempeño, lo que es fundamental para mantenerse empleable en el sector de la salud.

Es importante destacar que el participante destaca también elementos de identificación con los otros profesionales del área a partir de los conocimientos que poseen acerca de la salud y el organismo del ser humano, lo que le permite tomar a los médicos como referente importante del sector de la salud; sin embargo, percibe a los médicos con posicionamiento social *mejor* que los demás profesionales del sector, ligado a lo económico y a las posibilidades de desarrollo de carrera.

También se encontraron elementos de identificación con el sector de la salud en cuanto se percibe este como un sector que ofrece servicios y que tiene como objetivo preservar la vida, siendo este un elemento importante a partir del cual el sujeto construye significados respecto a su profesión y por lo tanto se identifica con el

objetivo general del sector. De esta manera, concibe que trabajar en el sector de la salud implica que los profesionales además de los conocimientos, posean cualidades que faciliten la prestación de un buen servicio y reconoce que él posee esas cualidades. En este sentido hay una doble identificación, tanto con el sector como con los demás profesionales de la salud.

En el análisis es necesario considerar que este profesional concibe las carreras en el sector de la salud desde posiciones jerárquicas de conocimientos y posicionamiento, haciendo referencia a que el intercambio con los médicos le permite aprender.

Finalmente, se encontró que este participante no hace referencia a identificación con el sector público y/o privado, sino que reconoce las ventajas y desventajas de trabajar en ambos, tales como la mayor estabilidad y mejor remuneración económica en el sector público y mayores herramientas e insumos en el privado. Sin embargo el participante no toma posición cuando se le indaga en cuál de estos prefiere trabajar.

1.2 Proceso formativo: La formación profesional es concebida por éste participante como un medio para lograr posicionamiento y reconocimiento social que permite el mejoramiento de la calidad de vida, estableciéndose así una relación instrumental con el proceso formativo. En este sentido, el participante ve la profesión como un medio para el mejoramiento del nivel socioeconómico.

En este sentido, la formación profesional aparece como un medio para diferenciarse de los profesionales de otras carreras de la salud y ser competente, así, el conocimiento aparece asociado a poder y por lo tanto permite la configuración de relaciones de poder entre los profesionales.

En cuanto a la formación complementaria, el participante la destaca como un medio para ser empleable y tener una mejor posición dentro del sector de la salud, viéndola como un elemento facilitador que le permite permanecer atractivo en el mercado laboral. Es necesario destacar que si bien el participante ve la educación

como un medio para el posicionamiento social, también la considera importante como un medio de realización personal y desarrollo profesional: *“Tengo varios proyectos, uno de ellos es seguir estudiando para ser perfusionista, presentarme para hacer algo diferente, ser perfusionista que es manejar un equipo especializado para cirugía abierta de corazón y es muy complejo, es una actividad y ocupación diferente que creo que me cambiaría mucho la vida”*

De esta manera se aprecia que el entrevistado busca una especialización que le permita mejorar su posicionamiento profesional, para ello considera dentro de sus planes un postgrado de conocimientos muy específicos que le permitan diferenciarse de los demás profesionales del sector de la salud y sobresalir, ya que en la entrevista plantea que solo dos perfusionistas se gradúan cada año en el país, viendo en ello la posibilidad de ser más empleable.

En relación con las instituciones educativas, este participante las reconoce como un elemento importante dentro del proceso formativo en relación con la calidad y con la preparación para desempeñarse en el sector de la salud. De esta manera destaca que su proceso formativo en la Universidad Santiago de Cali fue riguroso e implicó sacrificio y esfuerzo en lo relacionado con el nivel de exigencia académico, contrario a la percepción que tiene la comunidad de la Universidad Santiago de Cali como una institución de poca exigencia: *“una imagen de rumba, de que todo es suave, que somos vagos, yo creo que eso está muy mal porque realmente estudiar y graduarse a mí me pareció muy complicado, no me pareció fácil, no me pareció fácil la carrera”*

En términos generales, como ya se mencionó los profesionales al referirse a la formación profesional, destacan la importancia de aspectos como la calidad, la institución de formación y el nivel de exigencia durante el proceso. Estos son los elementos que los profesionales tienen en cuenta para evaluar su proceso formativo y diferenciarse de los otros.

1.3 Trayectorias laborales: El participante destaca en sus trayectorias laborales la movilidad en diferentes organizaciones de trabajo del sector de la salud; dicha movilidad se debe en gran medida a la evaluación de los contextos que hace el profesional. En estas evaluaciones que hace, destaca diversos elementos como posibilidades de formación, de aprendizajes, niveles de exigencia, remuneración económica, entre otros.

De igual manera se encontró que para la elección en cuanto a permanecer en una organización o buscar opciones de trabajo en otra el profesional considera diversos elementos como oportunidades de desarrollo y principalmente las condiciones laborales:

“En términos generales creo que podría decir que me atrae por el tipo de contrato, es un contrato de nómina con todas las prestaciones, ni siquiera me pagan el 30, me pagan como el 23, son supremamente cumplidos, entonces me gusta mucho, ese es mi trabajo ideal si me lo pagaran mejor no saldría de allá”.

En este orden de ideas, es importante destacar que este participante concibe las condiciones laborales en el sector de la salud tales como los vínculos contractuales, la remuneración y el horario de trabajo, como no favorables para la calidad de vida y desarrollo profesional.

En sus trayectorias laborales el participante reconoce algunos elementos importantes para ser empleables como la experiencia y el conocimiento adquirido en diferentes organizaciones, ya que esto le permite estar mejor preparado para afrontar las demandas del mercado laboral.

“Pues yo creo que la experiencia ha sido mucha y los aprendizajes también porque en todos he aprendido algo y todos me han aportado algo para mi profesión, hay personas que he conocido y me han aportado, creo que eso es lo más importante porque realmente personas que conozcan y de las que aprendan y te aporten son pocas”

Como se mencionó en lo referente a las trayectorias laborales, el enfermero destaca la importancia de adaptarse a cada uno de los contextos labores, reconociendo las diferencias que se presentan en cada uno de ellos, así, busca dejar una *buena* imagen profesional para lograr reconocimiento, que le permita establecer vínculos sociales con el objetivo de generar redes para futuros empleos.

En cuanto a las áreas de desempeño, se puede apreciar que el participante concibe estas desde posiciones jerárquicas, dadas por la complejidad del trabajo en estas. De esta manera pertenecer a una unidad de cuidados intensivos influye en la manera en que se posiciona en el sector de la salud y en los planes a futuro acerca de la formación académica.

De igual manera, es preciso destacar que en sus trayectorias laborales resulta importante el hecho de que toda su experiencia se encuentra ligada a un área específica como lo es la unidad de cuidados intensivos, siendo este un elemento importante para la configuración de carrera del participante.

En las trayectorias de este participante es importante considerar que el factor económico en parte orienta las decisiones que toma en cuanto a su movilidad de una organización a otra, siendo considerado como un elemento que facilita ciertas formas y hábitos de consumo, así se refleja en la entrevista *“siempre es necesario satisfacer ciertas necesidades y para eso es necesario mejorar el factor económico; en mi caso, siempre he tenido que tener dos trabajos para mantener cierto nivel de vida”*.

2. Estrategias

2.1 Estrategias relacionales: A partir de los resultados, se destaca para el enfermero la participación en grupos de trabajo interdisciplinario, los que concibe como espacios de intercambio de saberes y conocimientos, en los que resultan importantes los aportes de cada uno de los profesionales. Así mismo, por el hecho de ser grupos de profesionales con conocimientos específicos, el participante destaca que una de las características de estos grupos de trabajo es la competitividad ya que es necesario

hacerse visible y lograr reconocimiento. En este sentido, se destaca el hecho de que son las dinámicas de los grupos y los contextos de trabajo los que llevan a que los profesionales sean competitivos: *“Cuando estoy tranquilo en el trabajo no, pero cuando hay una persona que veo que quiere sobresalir si, trato de sobresalir también, pero no porque quiera competir, sino porque me gusta que todos estemos como en el mismo nivel”*

Este participante refleja en su discurso el establecimiento de relaciones sociales con sus jefes inmediatos y los pares en los contextos de trabajo para permanecer en el mercado laboral del sector de la salud que a la vez le permite referenciar otros espacios de trabajo *“Por amistades, a todos he llegado por amistades. Acá me trajo la primera coordinadora, la que estaba antes, ella me llamo y me dijo ¿necesitas trabajo? Y me trajo para acá, pero fue porque trabajamos juntos, entonces me llamó, todos los que me han recomendado son personas con las que he trabajado y yo a la vez he ayudado a varios a conseguir trabajo, yo aquí he traído a varios”*. De una u otra manera en el discurso está explícito que tener un lugar en el mundo del trabajo depende principalmente de las recomendaciones de colegas, y además del ejercicio mismo y su formación académica.

De esta manera, el hecho de reflejar ante los otros una imagen profesional positiva le permite generar vínculos sociales para acceder a nuevos empleos. Estas posturas pragmáticas muestran la manera como los vínculos que establece este profesional con los otros lo hace visible frente a las relaciones sociales en el trabajo. Sin embargo, es necesario reconocer que no bastan las relaciones sino que además se debe acompañar de excelente desempeño que le permita que los otros lo reconozcan y así obtener recomendaciones y referencias.

“realmente mi indicador máximo son mis compañeros y las personas que me rodean, yo creo que ellos son los que realmente pueden dar una apreciación sobre como estoy haciendo mi trabajo porque para mis papas siempre soy el mejor, pero realmente son los que están con uno, los que pueden criticar tu trabajo positiva o negativamente, son tus compañeros y jefes los que pueden dar cuenta de cómo estás haciendo tu trabajo, yo creo que la aprobación de los demás es un indicador muy importante”.

Para este participante, las apreciaciones de sus pares se convierten en un punto de referencia importante para evaluar su propio desempeño, lo que da cuenta de su esfuerzo por generar una imagen positiva ante los demás, que se convierten en sus referencias para acceder a nuevos trabajos.

De acuerdo con lo anterior, se puede apreciar además la importancia que tiene para el enfermero, la retroalimentación en los grupos de trabajo interdisciplinario, por ser este uno de los elementos que más destaca en cuanto al aporte de los otros para mejorar su desempeño profesional. En este sentido, es de destacar que la retroalimentación no es unidireccional, sino que por el contrario favorece los intercambios y aprendizajes para cada uno de los integrantes de los grupos de trabajo interdisciplinarios.

En el caso de este participante, en su discurso no plantea que considere importante la participación en grupos sociales distintos de los laborales para crear redes que le faciliten el acceso, movilidad y permanencia en el sector de la salud, sino que su participación en grupos la ubica en su época de estudiante, cuando participaba en actividades culturales y en grupos afrocolombianos.

2.2 Evaluación: En el discurso de este participante se destacó de manera significativa la lectura y evaluación de contextos, ya que esto influye en la configuración de carrera y de trayectorias, esto se refleja claramente en el hecho de que éste considere entre sus planes realizar una especialización que le permita mejorar su posicionamiento profesional, para ello considera dentro de sus planes un postgrado de conocimientos muy específicos que le permitan diferenciarse de los demás profesionales del sector de la salud, formación que le permitiría sobresalir entre los demás profesionales de su segmento de trabajo ya que en la entrevista plantea que solo dos perfusionistas se gradúan cada año en el país, por ello ve en ello la posibilidad de ser más empleable.

En cuanto a la evaluación del desempeño propio, el enfermero se considera un buen profesional y dicha valoración la hace a partir de la retroalimentación en el

grupo, pues para él es fundamental la opinión de sus compañeros. De igual manera, considera su experiencia previa como fundamental para lograr un buen desempeño, así como el compromiso y responsabilidad con la profesión, la atención que brinda y con los pacientes.

Finalmente, los aportes propios al sector de la salud son evaluados en términos de la experiencia y la calidad de la atención, por lo tanto considera que su principal aporte es en la parte humana, ya que considera necesario que en el sector se brinde un buen servicio y se trate con respeto a los pacientes. En este sentido, se ve que evalúa no sólo lo que puede ofrecer en cuanto a los conocimientos y aspectos propios de la profesión, sino que las características personales pasan a ser elementos importantes considerados para valorar la calidad del propio trabajo.

Análisis a partir de la coocurrencia:

En la entrevista realizada a este participante se encontraron cruces entre proceso formativo y evaluación, lo cuales relaciona con el hecho de que las decisiones respecto a su formación, los cursos que decide hacer y las opciones de postgrado que están incluidas en sus planes futuros, se basan en las lecturas que hace de los contextos en relación con aquello que le permite mejorar su nivel de ingresos económicos.

Por otra parte, el cruce entre estrategias relacionales y evaluación refleja que el participante se basa en las lecturas y evaluaciones de los contextos para identificar personas clave que le permitan movilidad laboral en el sector, pudiendo cambiar de organización de trabajo.

SUJETO 4: MEDICO ESPECIALISTA EN AUDITORIA INTERNA

1. Proceso de socialización

1.1 Identificación: Los elementos de identidad con el sector de la salud que se referenciaron en la entrevista del participante, se dan con relación a la importancia que éste le da al sistema general de seguridad social en la salud, en su discurso se

evidencian elementos o características inherentes del sector, como el buen servicio y la atención, la adecuada administración de los recursos con que se cuentan en el sector de la salud, los niveles de atención que se dan dentro de las instituciones prestadoras del servicio de salud, para el participante el sector de la salud es un sector organizado que solo necesita inversión de más recursos por parte del estado ya que este manifiesta que “*en Colombia no se cuenta con la universalidad en la cobertura en salud ya que un 11% de su población aún no se encuentra cubierta*” (Entrevista N.4).

Otro de los aspectos que se referencia en el discurso del participante, con relación al sector de la salud es la importancia de la constante cualificación que se debe dar por parte de los profesionales que pertenecen a este sector, éste expresa que el sector de la salud, es uno de los sectores con más cambios a nivel de tecnologías, medicamentos, procedimientos, lo cual hace necesario que el profesional vaya a la vanguardia con los avances constante que se dan en la salud.

Luego podemos evidenciar que en el discurso del profesional se encuentran elementos del indicador identificación con el sector público y privado, en el cual el participante hace una clara afirmación sobre el sector público “*yo nunca he pensado en trabajar en un hospital público, en algún momento quise hacer unos turnos en el HUV, pero pues no, ya con lo que tengo ahora estoy bien*”, afirmación que el participante realiza porque para él, dentro de las instituciones de carácter público no se da el cumplimiento de los pagos y en cambio en las instituciones privadas además de dar cumplimiento en los pagos, se cuenta con mayores y mejores recursos para la atención del paciente, vemos en lo anterior como para este profesional es importante que su trabajo esté bien remunerado y a tiempo, pero a la vez da gran importancia a la prestación del servicio, con relación a la adecuada atención al paciente, elementos que el referencia en las instituciones de carácter privado y no en las públicas.

Otro elemento de identificación que se referencia por parte del participante con relación al sector privado es que en las instituciones privadas prestadoras del servicio de salud donde ha trabajado, se le da gran importancia a la atención, el diagnósticos, y tratamiento al paciente, y además se cuenta con la dotación necesaria

para realizarlo, estableciéndose en estas entidades políticas claras sobre la calidad del servicio al paciente.

En cuanto a los elementos de identificación con los profesionales del sector de la salud hallados en el participante, se encuentran los que éste hace explícito con relación a su trabajo “*siempre he tenido excelentes relaciones interpersonales con mis colegas*” y al indagar sobre esto, se hace evidente que estas relaciones se han establecido mediante la responsabilidad y la vocación de servicio que se da en los profesionales del sector de la salud, ya que este dice que dentro del ámbito laboral se ha encontrado con profesionales comprometidos con la profesión, aspecto que este considera importante en la realización de la labor médica.

Teniendo en cuenta lo anterior los elementos de identificación que se evidenciaron en la entrevista del profesional de medicina están marcados por su trayectoria laboral en instituciones privadas, en donde generalmente se cuenta con mejores instalaciones, adecuada tecnología entre otras características que permiten dar una buena atención al paciente; además hay que tener en cuenta que estas instituciones privadas la mayoría de los pacientes son personas que cuentan con los recursos para pagar medicina prepagada y en cambio en las instituciones públicas la mayoría de los usuarios son personas de régimen subsidiado, por lo tanto se encuentran grandes diferencias entre los hospitales públicos y los privados.

1.2 Proceso formativo: En cuanto al proceso formativo, los resultados del profesional muestran mayor referencia en el indicador instituciones educativas, entorno a lo cual se destaca su paso por instituciones privadas, tanto en el colegio y en la universidad; en el discurso del profesional se referencia las instituciones donde estudio, como instituciones académicas sobresalientes, y donde siempre se contaba con una planta docente muy exigente y personas con muchos conocimientos, lo cual hace evidente el valor que da el profesional a estas instituciones donde realizó su formación académica.

Otro de los aspectos importantes encontrado en la entrevista del participante con relación a las instituciones educativas son las experiencias significativas que este

resalta dentro de ellas, vemos que dentro del colegio fue el personero durante el último año, lo que le permitió alternar la parte académica con las funciones que en su momento tenía ser el personero de la institución, además de establecer empatía como él lo llama con sus profes y compañeros; y en la universidad fue consejero estudiantil y monitor de algunas asignaturas, experiencia que también le permitió relacionarse con directivos de la universidad, la planta docente y con los estudiantes.

En lo anterior se ve como en el participante su formación académica en estas instituciones han estado marcadas por experiencias donde se hace evidente la existencia de un liderazgo que le permitió experimentar la universidad y el colegio como espacios de conocimientos y de socialización.

Seguido de lo anterior se encuentran elementos del indicador formación complementaria, dentro de este se refleja en su discurso la importancia que para este tuvo realizar una especialización luego de terminar el pregrado, *“llegue tan lejos con esa especialización, que me permitió trabajar un tiempo como auditor de un programa”*, se hace evidente en lo anterior el valor que le da este a esta experiencia laboral, la cual realizó gracias a la especialización que había realizado.

El participante a su vez reconoce que dentro de su profesión se debe tener una constante actualización sobre procedimientos, patologías, etc. por lo cual manifiesta que ha realizado cursos donde se actualiza, además de estar constantemente leyendo en las revistas, en la web, y a su vez, reconoce que en las instituciones donde trabaja se cuenta con un alto contenido de docencia que le permite estar aprendiendo todo el tiempo. Otro de los aspectos encontrados en la entrevista es que el participante, ve la formación como el medio para aumentar sus ingresos, lo que lo hace pensar en seguir estudiando y tener como plan realizar una residencia en medicina interna.

Dentro del indicador carrera profesional y líneas formativas encontramos en el discurso del participante elementos particulares de su carrera profesional, este es médico especialista en auditoría interna; dentro de su proceso formativo como médico este resalta las materias donde su desempeño fue sobresaliente lo cual estuvo siempre

marcado por sus gustos, como este lo resalta *“Pues en los cursos que siempre me fue muy bien, fueron químicas, matemáticas, medicina interna, patologías y en las otras nunca tuve ningún problema, en la educación siempre fui sobresaliente (entrevista N.4).*

Se aprecia lo anterior lo que resaltamos en los párrafos anteriores sobre los planes que tiene a futuro el participante sobre realizar la residencia en medicina interna, especialidad que dentro de su discurso refleja la importancia que esté le da *“la medicina interna es el eje sobre el cual gira la profesión del médico, entonces todo médico debe tener conocimientos sobre el área, y tener la capacidad de diagnosticar y de tratar” (Entrevista N.4)*

1.3 Trayectorias laborales: Dentro del discurso del participante en la subcategoría trayectorias laborales se encuentra mayor referencia en el indicador Organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que ha trabajado el participante; en la entrevista se encuentra referencia a varias organizaciones donde el participante ha trabajado, algunas de las características comunes de estas, es que han sido clínicas de carácter privado y todas han sido en la ciudad de Cali.

Referente a los elementos diferenciadores de las organizaciones donde ha trabajado el participante y que son resaltadas por éste en su discurso, se relacionan con el tipo de contrato y las jornadas de trabajo; cuando recién salió del pregrado comenzó en la clínica de Occidente con un contrato de prestación de servicio y solo hacia turnos nocturnos, en este trabajo duro 1 año, luego trabajo en la clínica Uribe donde también era un contrato de prestación de servicios pero de media jornada, en este duro 1 año, y durante ese tiempo empezó también a trabajar la otra media jornada en la clínica esensa, siendo esta última donde trabaja actualmente tiempo completo y con un contrato de nómina con todas las prestaciones.

Con relación a lo anterior vemos que el profesional dentro de su experiencia laboral, comienza desde la prestación de servicios en una clínica y al tener movilidad

en otras organizaciones, le permite adquirir experiencia, y obtener un trabajo donde el tipo de contrato tiene beneficios contractuales, estabilidad y mayores ingresos.

Luego nos encontramos con el indicador áreas de desempeño en las que ha trabajado el profesional en el sector de la salud, dentro de éstas encontramos referencias sobre las áreas donde éste ha trabajado, tales como las mencionadas por él auditor de un programa médico, médico de la USI, médico de urgencia, siendo estas dos últimas las más significativas para él, ya que en su discurso se hace explícito esto “ *trabajar en la USI y en urgencia, me dio la oportunidad de hacer clínica, que es finalmente para lo que estudie*” (Entrevista N.4).

Dentro de las áreas de desempeño el participante también resalta que cada una de estas áreas demanda de aprendizajes diferentes, no es lo mismo atender un paciente de urgencias, que un paciente de la USI, en lo cual podemos comprender que los pacientes de cada una de estas áreas requieren una atención diferente, lo que le permite al profesional adquirir y desarrollar conocimientos y herramientas específicas para su quehacer médico.

2. Estrategias

2.1 Estrategias relacionales: En la entrevista del profesional se encontró mayor referencia al indicador relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud, lo que evidencia la importancia que tiene para el participante el establecimiento de estas relaciones; en cuanto a las relaciones que éste referencia se encuentran las recomendaciones de los profesores del pregrado, la de los colegas y amigos, lo anterior se hace explícito en su discurso:

“tuve la oportunidad de trabajar en la clínica de occidente por la recomendación de un profesor, de la misma manera un amigo trabajaba en la Rafael Uribe Uribe, y me engancho haya donde trabaje más de un año, ummm la verdad las cosas laborales se fueron dando solas, mis profes me han

ayudado mucho, en la clínica donde estoy también me llevo un profesor, al principio si era como complicado conseguir trabajo en esos sitios, porque siempre te exigían una experiencia, que experiencia laboral tienes, casi siempre piden un año, dos años y no te cuentan el rural, y finalmente pues aquí estoy, pero al principio si me asuste”.

Se refleja en lo anterior el establecimiento de relaciones con otros profesionales, como docente, amigos, que le han permitido ingresar y movilizarse por diferentes organizaciones del sector de la salud, se podría hacer la anotación entonces de que sus relaciones se caracterizan de gran valor y significado para el participante, sobre todo la relación con sus docentes.

Seguido de esto encontramos las relaciones que aportan al desempeño profesional, dentro de la entrevista del participante encontramos que desde su profesión se dan constantes intercambios con otros profesionales del sector, estos intercambios permiten aprendizaje de conocimientos para el quehacer diario de su labor, lo cual es muy característico de trabajar en las clínicas en lo asistencial, ya que en esta área se trabaja con profesionales de diferentes disciplinas, docentes de especialidades y de cada uno se aprende sobre teoría y procedimientos.

Luego se encuentra el indicador participación en grupos de trabajo interdisciplinarios, a través del discurso del participante se evidencia que el estudiar medicina y trabajar en la parte clínica, le permite participar de comités interdisciplinarios, donde hay profesionales de diferentes carreras, se abordan problemáticas de pacientes, y se le da una mira más global al diagnóstico, lo que permite realizar un tratamiento más específico teniendo en cuenta la enfermedad desde diferentes puntos de vistas, intercambios que se dan dentro de los lugares de trabajo.

Por ultimo esta la participación en grupos sociales, dentro de la entrevista del participante solo se hace referencia al grupo de amigos con que comparte salidas nocturnas, las cuales son en muy pocas ocasiones, ya que esta manifiesta que su profesión no le permite tener salidas constantes, debido a su jornada laboral.

2.2 EVALUACIÓN: Dentro de la subcategoría evaluación se encontró en el discurso del participante el mismo número de referencias hacia el indicador lectura y evaluación de contexto y del indicador evaluación del desempeño profesional.

En cuanto al indicador lectura y evaluación de contexto se identifican elementos dentro de las condiciones laborales del sector de la salud, tales como los vínculos contractuales, la remuneración y el horario de trabajo; condiciones que él participante ha experimentado en sus trayectorias laborales. Dentro del discurso del profesional se reconocen las limitaciones que existen dentro del modelo de salud en Colombia, al imponer en turnos de traspaso mal remunerados, contrato por prestación de servicios, tercerización de los contratos, entre otras; las cuales es evidente que influyen en las posibilidades de elecciones y decisiones del profesional en cuanto a las organizaciones de trabajo.

Otro elemento de lectura y evaluación de contexto encontrado en el participante fue la relación que hace éste entre las posibilidades de formación y las áreas de desempeño y nivel de atención de la institución donde se desempeña.

El indicador evaluación de desempeño profesional, vemos que el participante valora su trabajo como bueno y se identifica como una persona competitiva, tal como lo hace explícito este fragmento de la entrevista “*soy una persona competitiva, en donde he trabajado, al igual que en mi carrera y que en mi colegio, siempre termino siendo el jefe o el coordinador de algo*” (Entrevista N.4). Dentro del discurso del participante también se encuentran elementos como la responsabilidad, el cumplimiento de tareas y objetivos, en su quehacer como médico, características que les permite tener un buen desarrollo profesional y a su vez crear una buena imagen ante los demás.

Luego encontramos el indicador evaluación de los conocimientos propios, en este él profesional durante la entrevista muchas veces hace manifiesto lo sobresaliente

que ha sido en lo académico y en su carrera profesional, muchos de los conocimientos que este considera importante dentro de su profesión son, el funcionamiento del sistema general de seguridad social en la salud, que todo médico debiera manejarlo ya que es uno de los entes reguladores del sector, y en la labor como tal este reconoce que cada día se aprende de todo sobre procedimiento y como médico se debe tener la capacidad de diagnosticar y de tratar.

Por último en cuanto a los aportes al sector de la salud, el participante hace referencia a la labor que él desempeña como médico y hace explícito el aporte que hace desde su profesión:

“desde mi profesión lo que hago es procurar hacer las cosas bien, siento que muchas veces vociferamos sobre el sistema, diciendo ya no me gana lo mismo que antes, me toca trabajar más, que perezca un paciente cada 15 minutos, pero cuando hacemos el balance de todo, si quisiéramos las cosas podrían funcionar bien y de alguna forma tenemos todos los recursos para que así sea, entonces yo procuro hacer las cosas bien, hacer lo que me toca, en lo que a mí me corresponde me esfuerzo para que la persona se sienta bien atendida, tener mucho tacto con las personas, procuro aprender de mis errores, me gusta mucho que la gente me retroalimente en lo que probablemente hice mal o no tan bien”(Entrevistado N.4).

Vemos como el participante en su discurso se centra en sus capacidades y en lo que puede realizar desde su profesión, y además realiza una crítica a los profesionales que se escudan en el sistema para realizar su trabajo.

Análisis a partir de la coocurrencia

En la entrevista del participante los principales cruces se dieron en las subcategorías proceso formativo y trayectorias laborales cuyo indicadores cruzados fueron carrera profesional y líneas formativas y organizaciones del sector salud en las que han trabajado los participantes, el indicador carrera profesional y líneas formativas y Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud,

esto refleja que dentro del discurso del participante se denota que la formación y las líneas formativas influye en su trayectorias, teniendo en cuenta los conocimientos específicos requeridos en cada una de las áreas donde este se ha desempeñado y sus intereses.

El siguiente cruce se dio entre las subcategorías proceso formativo y evaluación, y los indicadores que se cruzaron entre estas fueron, instituciones educativas y evaluación de los conocimientos propios y los indicadores carrera profesional y líneas formativas y evaluación del desempeño profesional, con lo anterior se hace explícito la relación que tiene para éste el proceso de profesionalización con la evaluación que hace sobre sus conocimientos y su desempeño laboral.

Por último se dieron cruces entre la subcategoría trayectorias laborales y evaluación, entre los indicadores áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud y evaluación del desempeño profesional, y con los indicadores evaluación de los conocimientos propios y áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud; lo anterior se puede interpretar como para el profesional las áreas de desempeño donde ha trabajado, le ha permitido la construcción de experiencias y aprendizajes, lo que lleva a evaluar su desempeño dentro de estas instituciones mediante sus conocimientos y las trayectorias laborales que ha tenido.

SUJETO 5: MEDICO GENERAL

1. Procesos de socialización

1.1 Identificación: En la subcategoría identificación se encontró que el indicador con mayor frecuencia fue la identificación con el sector público y privado, identificación que en el participante se da con relación al sector público; éste hizo su carrera universitaria en la universidad pública de Cali, experiencia que este destaca, como una oportunidad que se le presentó por ser hijo de empleados públicos de la universidad, y además de lo anterior lleva 12 años trabajando en el hospital

departamental institución de carácter público, podemos evidenciar que tanto el proceso formativo y su trayectoria laboral han estado enmarcadas en un mismo sector.

Lo anterior permite encontrar aspectos, características y formas de relaciones propias de éste sector, tales como un mayor sentido de pertenencia por la institución donde trabaja, la comunidad y los recursos públicos; caso contrario se presenta en su discurso al hablar del sector privado, como se hace evidente en este fragmento de entrevista *“el estilo mío ha sido muy humilde, entonces yo no tengo muy buena afinidad con la gente privada, porque es que la gente privada, la gente que va a las clínicas privadas quiere que la atiendan de determinada forma, porque están pagando, y ese cuento que con el dinero pagan todo, a mí no me gusta ese tipo de gente, yo soy más bien sencillo, y me gusta la parte pública y ya me acostumbre, igual ya aquí estoy”* (Entrevista N.5)

En el fragmento anterior se ve claramente reflejado las concepciones que este ha construido sobre el sector privado y lo público, de lo cual muestra que estar laborando en el sector público le ha permitido permanencia en el sector de la salud y además poder configurar su carrera profesional, hasta el punto de comparar su forma de ser con el sector donde se desempeña.

Seguido de lo anterior se encuentran los elementos del indicador identificación con el sector de la salud, donde el participante hace referencia sobre el sistema de salud de Colombia y realiza críticas a éste, sobre la remuneración, los recursos entre otras característica que para él son debido a la ley 100, además resalta que las personas que trabajan en el sector de la salud, son personas que tienen interés por ayudar al otro y sobre todo lo que llaman la vocación, que les gusta brindar un buen servicio, , vemos como estos aspectos anteriores se hallan en el discurso del participante sobre su quehacer profesional.

En el indicador identificación con los profesionales del sector de la salud, se encontró que el participante hace referencia a los profesionales del sector de la salud, como personas con profesiones muy complicadas, debido a las relaciones contractuales que se dan en las instituciones donde se trabaja, en este fragmento de entrevista se hace explícito *“los compañeros tienen empleo en varias partes, y por cumplir allá llegan tarde acá, por cumplir allá salen temprano de acá, a veces no les*

cuadra los turnos, porque tienen dos y tres trabajos, a veces llegan cansados de allá, entonces acá a aguantarse el genio o el cansancio, pues a veces desafortunadamente los profesionales de la salud, tienen dos o tres empleos y su calidad humana cada vez es menos” (Entrevista 5). En lo anterior vemos que este no se incluye al nombrar estas características, ya que dentro de la entrevista se hace evidente que para él es diferente el vínculo contractual que tiene con la institución donde trabaja,

1.1 Proceso formativo: En la subcategoría proceso formativo el indicador con mayor frecuencia fue carrera profesional y líneas formativas, los elementos encontrados fueron sobre su formación profesional, en lo cual se hace evidente la relación que ha establecido con su profesión como medio para lograr posicionamiento y reconocimiento social, lo que permite el mejoramiento de la calidad de vida, estableciéndose así una relación instrumental con el proceso formativo, en este fragmento se evidencia un poco *“yo escogí medicina pensando que era la mejor para poder mejorar mi nivel de vida”* (Entrevista N.5).

Otros elementos encontrados en el indicador fueron con relación a las líneas o enfoques que el participante escogió durante su pregrado, este manifiesta que le gustaba mucho la dermatología y la cirugía, ya que se le era fácil aprenderlas y tenía capacidades que él le permitían desempeñarse mejor, entre otras, pero dentro de su discurso se evidencia que en la realización de la práctica cambia de parecer debido a los contextos donde se desarrollaban cada una de estas especialidades, por ejemplo un cirujano debe hacer constantes operaciones en un cuarto cerrado y frío, entre otras características de este contexto, las cuales no le gustaron. En lo anterior se ve como dentro de la formación se crea la concepción y planes sobre el futuro con relación a formación y trabajo, pero a través de las experiencias estos planes se van cambiando.

El siguiente indicador referenciado fue la formación complementaria y actualización, en este el médico hace alusión a los cursos y seminarios a los que ha asistido, ya que hasta este momento no ha realizado ningún tipo de especialización, y manifiesta que no tiene pensado realizarla, dentro de su discurso se encuentra que para él no tiene importancia el realizar algún tipo de formación

complementaria ya que cuenta con un trabajo estable, y además manifiesta que hace lo que le gusta.

Y por último dentro de la subcategoría proceso formativo se encuentra el indicador instituciones educativas, en éste el entrevistado hace referencia a las instituciones de formación académica donde ha estudiado, y manifiesta que siempre ha estudiado en instituciones públicas, éste resalta mayormente su proceso en la Universidad del Valle, y manifiesta que la universidad saca muy buenos estudiantes, comparativamente con otras instituciones de Cali, y atribuye esto a características como la exigencia de los profesores, la selección que se hace de los estudiantes y la calidad entre otros aspectos.

Con lo anterior se hace evidente la importancia de aspectos como la calidad, la institución de formación y el nivel de exigencia durante el proceso, estos son los elementos que los profesionales tienen en cuenta para evaluar su proceso formativo y diferenciarse de los otros.

1.1.1 Trayectorias laborales: En la subcategoría trayectorias laborales el indicador con mayor referencia fue áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud; las referencias encontradas en la entrevista del participante van con relación al trabajo que el profesional desempeña desde hace 9 años como médico en el área de pediatría en la parte quirúrgica y de UCI, este reconoce que es en este espacio donde realmente se ha formado como médico, se ve que en el discurso de éste se le da gran importancia al tiempo que lleva en esta área y los aprendizajes que cada día constituye en ella.

Seguido de lo anterior se encontró el indicador organizaciones y contextos del sector salud en las que han trabajado los participantes, en este se encontró que las trayectorias laborales del participante han estado enmarcadas por la estabilidad laboral que ha desarrollado en el hospital universitario de Cali, estabilidad que éste dota de gran importancia para su desarrollo profesional como lo hace evidente en éste fragmento de entrevista *“logre ubicarme en un lugar donde me dan todos los juguetes, prestaciones sociales, vacaciones, cesantías, primas y por eso tome la*

decisión de quedarme en el hospital y fortalecer ese espacio laboral, porque esta parte es la que me ofrece una estabilidad laboral” (Entrevista N.5).

En lo anterior cabe resaltar que para este profesional las condiciones de trabajo que le brinda el hospital universitario, influyo en su elección y decisión de organización para trabajar ya que le dio valor a la estabilidad, área de desempeño y nivel de atención de la institución.

2. ESTRATEGIAS

2.1 Estrategias relacionales: En la subcategoría estrategias relacionales el indicador con mayor frecuencia fue relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud, de acuerdo con lo hallado en las entrevistas se encontró que el participante solo identifica este tipo de relaciones con los profesionales de la institución donde trabaja, es decir que acerca de las relaciones y vínculos sociales que le permitan la movilidad hacia otras instituciones, solo referencia las personas del trabajo, siendo estos los que más menciona.

Luego le sigue el indicador relaciones que aportan al desempeño profesional, en este el participante referencia el intercambio de saberes que se da entre los profesionales del sector de la salud, ya que es un contexto de constante participación por profesionales de diferentes disciplinas y cada uno de estos tiene una mirada diferente sobre determinada cuestión, se refleja de esta manera que dentro de estas relaciones se dan constantes intercambios donde se favorecen los aprendizajes para constituir un mejor desempeño laboral.

En el indicador participación en grupos sociales, se encontró que el participante ha hecho parte de la asociación de origamistas del valle, hace camping con un grupo de compañeros de carrera, además de compartir con sus compañeros las festividades de cumpleaños, de diciembre, el día del médico, del enfermero, entre otras, en lo anterior se evidencia que las relaciones establecidas por el participante están dadas por sus intereses en los que reconoce la posibilidad de crear vínculos con otros a largo plazo.

Por ultimo encontramos el indicador participación en grupos de trabajo interdisciplinarios, en el participante se encuentran referenciado este indicador en los grupos establecidos desde el contexto laboral, ya que el sector de la salud se dan constantemente intercambios con profesionales de diferentes disciplinas, lo que permite dar una mirada desde diferentes puntos de vida a un caso en particular.

2.2 EVALUACIÓN

Dentro de esta subcategoría el indicador con mayor frecuencia fue evaluación del desempeño, dentro de la entrevista del participante se encontró elementos de la evaluación del desempeño propio, en aspectos, tales como la calidad del servicio que ofrece, las habilidades y conocimientos que posee y su compromiso con la profesión, vemos que dichos aspectos están relacionados entre sí, lo cual permite evidenciar la importancia que para el participante tiene realizar bien su trabajo.

En el indicador evaluación de los conocimientos propios, el participante hace referencia a las características que le permiten desempeñarse dentro del área de pediatría, esto se hace explícito en este fragmento de la entrevista *“dicen por ahí que los que funcionan como pediatras, tienen rasgos de personalidad intenso, obsesivo, organizado, en la parte laboral soy muy estricto y de pronto cuadro con la parte pediátrica, acá se necesita tener mucho detalle, ser calculador y más o menos tengo harto de eso”* (Entrevista N.5).

En lo anterior se refleja como determinados aspectos o rasgos de la personalidad del participante le permiten el desempeñarse de determinada manera en un área en particular, y además esté reconoce dentro de su quehacer médico que está en sus manos la vida de pacientes, como se ve en este fragmento de entrevista *“uno va aprendiendo a medida que se va formando como médico, a que la vida va por encima de cualquier cosa, por ejemplo aquí en pediatría, al niño hay que correrle bajo cualquier circunstancia”* (Entrevista N.5)

En el indicador lectura y evaluación de contexto el participante referencia la evaluación acerca del sector público y privado y hace afirmaciones donde establece las diferencias cada uno de estos contextos, lo cual le permite hacer valoraciones y

toma de decisiones en cuanto a sus trayectorias laborales. Y por último está el indicador evaluación de los aportes al sector de la salud, dentro de este el participante hace referencias explícitas tales como, conocimientos y capacidades que le permiten realizar su trabajo en el área de la salud de forma organizada y pensando siempre en el bienestar del paciente.

ANÁLISIS A PARTIR DE LA COOCURRENCIA

Los cruces más significativos que se dieron en la entrevista del participante fueron entre las subcategorías identificación y trayectorias laborales, específicamente en los indicadores Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud e identificación con el segmento de la salud y entre Identificación con el sector público y privado y Organizaciones del sector salud en las que han trabajado los participantes; cruces que dan cuenta de la clara identificación que tiene el participante con el sector público, lo cual tiene gran influencia en sus trayectoria laboral.

SUJETO 6: QUIMICA FARMACEUTICA

1.1. Identificación:

En la Subcategoría de identificación los resultados de la profesional muestra que la identificación con el sector de la salud se destaca por su interés en contribuir en la prestación de un servicio con calidad que ayude a mejorar las condiciones de vida de los pacientes, aunque no está directamente relacionada con la atención del paciente debe tomar decisiones en cuanto a la calidad y cantidad los medicamentos suministrados. Tal como lo expresa *“Lo que me gusta es el servirle al paciente y a su propio familiar, de saber que uno contribuye con la salud de los mismos, es como saber que uno está aportando un granito de arena a esa cadena de mejoramiento de la salud y mejoramiento de la calidad de vida de un paciente.”* (Entrevista N.6).

En relación con la identificación del sector público y privado, hallados en la participante este manifiesta haber laborado en ambos sectores, lo cual le permite

realizar una comparación, en torno a lo cual resalta que el sector público se caracteriza por la influencia política, la restricción de dinero, las limitaciones en el salario, la escases de herramientas de trabajo y la mala administración de los recursos. De tal manera que percibe la laboral de los profesionales en este sector como limitante su trabajo ya que este no cuenta con los insumos necesario como lo expresa la participante N°6 *“toca trabajar con las uñas”*.

Podemos evidenciar en el discurso de la Química Farmacéutica se encuentra elementos de identificación con el sector privado resaltando las condiciones de trabajo en este,; tales como el pago oportuno, las herramientas para realizar de manera eficiente el trabajo y la optimización de los recursos, ya que se encuentra más regulado por la organización, lo anterior se hace explícito en este fragmento de entrevista *“en el sector público, donde al parecer las cosas no eran de nadie y acá cuidan hasta el último centavo, haya había como más derroche, aquí la cosas las controlan más”*. Por lo tanto, en su discurso es evidente aspectos relacionados con la inclinación o preferencia por el sector privado. *“Prefiero el sector privado porque es un sitio donde uno va estar en contacto con gente que no tiene intereses diferentes a lo que es su profesión”*

El indicador de identificación con los profesionales del sector de la salud, es reconocido por aspectos de vocación de servicio y el constante aprendizaje a los que están expuestos los químicos farmacéuticos y otros profesionales pertenecientes a este sector. Del mismo modo, estos posibilitan una retroalimentación de conocimiento interdisciplinario de las ciencias de la salud. Como lo menciona *“he conocido médicos que son unas eminencias y me han enseñado mucho, y pues solamente no he aprendido de médicos, he aprendido de mucha gente, enfermeras, nutricionistas, fisioterapeutas, es un grupo interdisciplinario donde uno se nutre de lo que ellos saben y ellos de lo que uno pueda dar, para apoyo a un paciente”*. Lo cual le permite enfrentar las situaciones labores teniendo en cuenta aspectos multidisciplinares para dar una solución más pertinente.

1.2. Proceso Formativo: El indicador en el que hizo mayor énfasis es el que corresponde a la carrera profesional y líneas formativas, el cual se caracterizó por el nombramiento de las líneas formativas que ofrece la universidad en la cual curso su pregrado y que le han permitido realizar procedimientos con calidad con el objetivo de disminuir los errores, siendo los campos asistenciales y de seguimiento los que les representa mayor interés, ya que la investigación es un campo que genera poco empeno en Colombia.

Otro elemento del proceso formativo con relación a la formación complementaria y actualización, en torno a la cual se destaca que el sector de la salud está en constante avance, lo cual permite concursar a mejores puestos de trabajo, estar en la vanguardia, obtener nuevos y diferentes conocimientos. Por lo tanto entre sus proyectos esta realizar una especialización o maestría que en la actualidad presenta alta demanda. Del mismo modo, resalta actualizaciones constantes en temas que fortalezcan su desempeño profesional. Como lo indica en la entrevista, *“Sí, claro, hice un diplomado en gestión de los servicios farmacéuticos, he hecho también diplomados en nutrición clínica tengo pensado hacerla pronto. Para estar a la vanguardia con los conocimientos y para aprovechar la oportunidad que viene gente de afuera que sabe mucho del tema para uno también conocer, no he hecho especialización todavía.”*.

Otro aspecto importante encontrado en la entrevista de la participante está relacionado con a las instituciones educativas, resaltando su trayectoria académica en instituciones públicas en la etapa de bachillerato y universitaria, reconociendo las ventajas de estas por su reconocimiento y la calidad de los profesores .del mismo modo destaca la elección de su carrera profesional por indicadores de oferta en las universidades de Colombia. Entre las experiencias significativas en la universidad se marcó por la participación activa del comité organizador del congreso nacional de Químicos Farmacéuticos, como secretaria y planificadora del evento.

1.3. Trayectorias laborales: En la entrevista del profesional se encontró que la participante hace mayor referencia a al indicador de trayectorias laborales en las

áreas de desempeño en las que ha trabajado en el sector de la salud, la participante menciona las necesidades propias de cada perfil profesional dados por las particularidades de cada organización,

Se aprecia con menor referencia el indicador de trayectorias laborales en relación a las organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado, indicando las condiciones laborales propias de cada organización y los aprendizajes y experiencias que ha experimentado en cada uno de ellas, identificando las habilidades y destrezas requeridas desempeñar los cargos de acuerdo a la organización. *“tener las habilidades necesarias para desempeñarse en el cargo, esas vendrían definidas desde el perfil que se busca en el trabajador, habilidades académicas, o habilidades más de la persona, como agilidad, autoaprendizaje”*... Al manifestar las distintas trayectorias laborales las diferentes mencionan su movilidad en términos de lo público y privado

2.1. Estrategias relacionales: La participante menciona con mayor frecuencia el indicador de relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud como sus pares y sus compañeros de trabajo, ya que estos en le permitido ingresar a puestos de trabajo. Reconoce que sus pares son una fuente de referenciación hacia nuevos lugares de trabajo. *“que son importantes los contactos con los colegas, en mi caso con las personas que se mueven en el medio de la salud, también la experiencia le permite a uno obtener capacidades que en la universidad uno no aprendió, y pues creo que por último el desenvolvimiento que uno tenga en el medio que se desempeña, hacer las cosas bien para ganar reconocimiento y eso permite que seas reconocido y puedas aspirar ascender en la carrera.”*

Dentro de los indicadores se resalta la participación en diferentes grupos sociales y la participación en grupos de trabajo interdisciplinarios. Así en las trayectorias laborales y académicas reconoce la poca participación de este tipo de grupos ya que su enfoque estaba orientado a aspectos académico, sin embargo participo activamente la asociación colombiana de estudiantes de Química farmacéutica considerando como *líderes estudiantiles* En la actualidad está

involucrada en comités interdisciplinarios en el cual se discuten temas desde diferentes posturas profesionales.

Mientras que las relaciones que aportan al desarrollo profesional, dentro de la entrevista la participante se halló que desde su profesión se dan frecuentes interacciones con grupos interdisciplinarios en el área laboral, en el cual como ya se había mencionado le permite ampliar sus conocimientos

2.2. Evaluación: Se encontró que la participante hizo mayor referencia al indicador de evaluación y lectura de contextos, resaltando la identificación de aspectos relacionados con capacidad de emplearse en el mercado laboral, tales como habilidades personales, experiencia laboral, conocimientos propios de la profesión, contactos colegas y lectura de los perfiles del cargo estos son aspectos tenidos en cuenta para desarrollar habilidades y aprendizajes que le permiten la inserción, movilidad y permanencia de trabajo en la actualidad. *Lo anterior se hace explícito en este fragmento de entrevista “aprendizajes que considere necesarios, creo que serían los del perfil del cargo que se desempeña y son los que se obtienen en mi casa en el pregrado y en mis experiencias de trabajo”.*

En el indicador evaluación de los aportes propios al sector de la salud, el profesional hace referencia a que estos están dados por el uso y manejo de los medicamentos que se ven reflejados en la calidad de vida y la salud del paciente, reconoce que son un grupo interdisciplinario en el cual cada uno aporta sus conocimientos y en este sentido el aporte lo realiza desde los conocimientos propios de su profesión

La participante realiza constantemente evaluación de su desempeño profesional resaltando el reconocimiento que ha alcanzado por su grupo de trabajo, la calidad del servicio que presta, las habilidades personales, conocimientos propios de la profesión y los resultados obtenidos, ya que su cargo por ser jefe se mide por los resultados le permite una relación de pares con sus compañeros del sector de la salud.

Por último, la participante hace referencia al indicador de evaluación de los conocimientos propios dados por la profesión y los adquiridos por la formación complementaria, afirmando que *“los he realizado en diferentes momentos de mi etapa laboral, para no quedarme atrás, para estar a la vanguardia con los conocimientos y para aprovechar la oportunidad que viene gente de afuera que sabe mucho del tema para uno también conocer”*, lo cual

Coocurrencia: Los resultados muestran que el cruce más significativo entre subcategorías de dio entre proceso formativo y evaluación, entre los indicadores de Formación complementaria y actualización, carrera profesional y líneas formativas, con los indicadores de evaluación de los conocimientos propios, lectura y evaluación de contextos y evaluación de los aportes propios al sector de la salud, lo cual se puede interpretar en el caso específico de la profesional que la formación universitaria y estudios complementarios le han permitido evaluar su desempeño dentro de las organizaciones mediante los conocimientos propios de su profesión, las experiencias laborales que ha tenido y los aportes de su profesión al sector salud.

En la entrevista la Química farmacéutica los principales cruces se dieron entre los indicadores de la subcategoría proceso formativo e identificación, a partir formación complementaria y actualización e Identificación con el sector de la salud, esto refleja que para la profesional la importancia esta dada por las decisiones enmarcadas en la elección de carrera y líneas formativa de manera que las instituciones se convierten en un elemento importante en la manera como desarrolla su preferencia y desarrollo profesional, lo cual le permite identificarse con el sector de la salud.

Otro aspecto relevante que los hallazgos empíricos refieren es el cruce de subcategorías entre identificación y evaluación dado por los indicadores identificación con el sector de la salud y evaluación del desempeño profesional, lo anterior permite inferir que en la participante la identificación con el sector salud esta dado por la evaluación que realiza de su desempeño profesional. Es decir, que su desempeño como profesional de Química Farmacéutica le da un lugar y sentido de pertenecía con el mismo.

Finalmente, los resultados de la entrevista muestran un cruce importante entre las subcategorías trayectorias laborales y estrategias relacionales de los indicadores organizaciones del sector salud en las que han trabajado los participantes y relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud. Se puede apreciar que para la participantes relaciones sociales con los pares y profesionales del sector de la salud, le han sido importantes para ingresar y mantenerse en el contexto laboral, haciendo referencia que su movilidad laboral esta dada por las redes sociales que ha establecido en las organizaciones en las que la laborado

SUJETO 7: TERAPEUTA RESPIRATORIO

Procesos de socialización

1.2 Identificación: Los elementos de identificación referenciados en la entrevista muestran la importancia que tiene para el participante el hecho de pertenecer al sector de la salud. En torno a esto, es posible destacar que el participante se identifica con el sector en cuanto a aspectos como la vocación de servicio, la calidad de atención al usuario y la responsabilidad, ya que considera que estas son las cualidades que se requieren para ser un buen profesional de la salud, a la vez que se las reconoce a sí mismo.

Se muestra en la entrevista mayor identificación con el sector privado, ya que este participante ha trabajado tanto en este como en el público; sin embargo, destaca que en este último existen limitaciones para el ejercicio de su profesión, motivo por el cual privilegia aspectos del sector privado, con el que se siente más identificado en cuanto a la calidad, ya que percibe que el servicio ofrecido en este en cuanto a rehabilitación cardiopulmonar es de mayor calidad.

De igual manera, en cuanto a la identificación con los profesionales del sector de la salud, se puede apreciar que el elemento principal de identificación es el que considera como el objetivo principal de las profesiones de la salud, que para él es el buen servicio y atención a los pacientes, así como contribuir a la salud de las personas. Sin embargo, es importante destacar que el participante sólo hizo

referencia una vez a la identificación con otros profesionales, ya que en su discurso destacaba más los elementos diferenciadores y particularidades de su profesión y el trabajo que desempeña dentro del sector, siendo para él un elemento importante que le permite reafirmarse como un sujeto autónomo y destacar su singularidad.

1.3 Proceso formativo: En cuanto al proceso formativo, se encontró que para el participante su elección de carrera está marcada por su interés y gusto por el deporte, siendo este un elemento importante para la elección de las líneas formativas y áreas de interés para el ejercicio de su profesión.

El participante destaca la calidad de su formación, lo que considera en relación con el nivel de exigencia en el transcurso de su carrera así como con la participación en otros espacios que ofrece el contexto universitario, tales como grupos de intereses. Así mismo, destaca su carrera profesional como un elemento diferenciador respecto a los demás profesionales, que le permite tomar distancia de ellos en cuanto a la especificidad de conocimientos y aportes que realiza desde su profesión al sector de la salud.

De igual manera, el participante destaca la importancia de la Universidad Santiago de Cali como la institución educativa en la que cursó el pregrado, reconociéndolo como elemento importante en su proceso formativo por el hecho de ser la única institución que ofrece dicha carrera en el departamento, así como por ser un contexto que le permitía la participación en diferentes grupos que le contribuyen a su formación y desempeño profesional.

El participante hace referencia a la universidad como una institución de calidad, con alto nivel de exigencia académico, contrario a la imagen que el participante afirma que tiene la comunidad de dicha institución: *“Fachada de rumba, como si allá no estudiáramos pero cuando usted va a estudiar estudia en cualquier lado, es como decir que en la del valle todo el tiempo fuman marihuana, pero allá te encontrás gente que también va a estudiar”*. De esta manera, la

evaluación de la calidad de la formación se relaciona con la institución educativa y el contexto universitario.

En cuanto a la formación complementaria, a partir del discurso del participante se puede plantear que esta es considerada como importante y necesaria, ya que la ve como la opción para obtener conocimientos más específicos y especializados que le permitan centrarse en un área de desempeño específica como lo es la rehabilitación deportiva. De esta manera, la formación complementaria se relaciona con la configuración de trayectorias laborales y es vista como un medio para lograr posicionamiento en el sector de la salud y para el desarrollo profesional.

1.3 Trayectorias laborales: En cuanto a las trayectorias laborales, el participante destaca principalmente las áreas de desempeño durante su experiencia laboral, lo cual considera importante por permitirle desarrollar herramientas y adquirir conocimientos en diferentes áreas. En este sentido, se ve la importancia de las experiencias laborales como parte de las trayectorias que le permiten al sujeto posicionarse y tomarse decisiones en cuanto a los campos de acción en los cuales ejercer su profesión. Esto se refleja cuando el participante afirma: *“no había trabajado en intensivo hay etapas que hay que aprovecharlas al máximo, yo disfruté mi etapa en neonato y aquí siento que me falta más para terminar el ciclo”*

La importancia que el participante atribuye a la movilidad entre los diferentes campos en los que ejerce es un elemento que considera importante para su formación y crecimiento como profesional, viendo su experiencia en los diferentes contextos como elemento que le permite principalmente desarrollar aprendizajes en cuanto a la parte aplicada de su profesión y en cuanto a habilidades propias del ejercicio: *“trabajar con neonatos aprendí lo que tenía que aprender en esa área porque uno sale con muchos vacíos académicos en esa parte, termine porque sentí que ya tenía las herramientas, luego llegue a participar de la convocatoria que hicieron en esta clínica, estoy en hospitalización con adultos y todavía no siento que he cumplido mi ciclo”*

En cuanto a las organizaciones, el participante hace menor referencia, sin embargo se destacan elementos importantes, tales como la movilidad, marcada por las preferencias del participante en cuanto al tipo de pacientes, lo que está marcado a su vez por su interés en el deporte, de manera que este aspecto lo llevó a decidir pasar de una organización donde atendía neonatos a pasar a otra donde se encuentra en un área que puede atender adultos, y continuar proyectándose a trabajar en el área de la rehabilitación deportiva.

Por otra parte, el entrevistado refleja la concepción de los contextos de trabajo como transitorios, ya que concibe el paso por estos como ciclos, de manera que está en búsqueda constante de oportunidades para su desarrollo profesional, adquirir conocimientos y lograr llegar al área de rehabilitación deportiva.

Finalmente, es importante destacar que independientemente de la organización en la que se encuentre, el participante destaca que existen limitaciones a su trabajo, que se da para todos los profesionales de la salud, independientemente de la organización en la que trabajen, ya que dichos límites son impuestos por el modelo de salud en Colombia; tal como lo plantea el participante: *“la salud en Colombia se volvió un negocio, entonces todo es dinero y si venís aquí no te atienden porque si tu EPS no tiene convenio con esta clínica entonces no se te puede atender”*

2 Estrategias

2.1 Estrategias relacionales: Asimismo, para la mayoría de los participantes, los contextos laborales y grupos de trabajo son considerados como espacios de intercambios de saberes, conocimientos y prácticas como medios de aprendizaje, tal como lo referencia el participante N° 3 al decir que *“Ha sido agradable porque se comparte mucho conocimiento, en mi grupo somos terapeutas y fisioterapeutas, la coordinadora es fisioterapeuta, la experiencia con el grupo ha sido muy buena”*.

2.2 Evaluación: Se encontró en el discurso de este participante que la evaluación que hace de los contextos organizacionales y del sector de la salud es un elemento determinante para las decisiones que toma en cuanto a la permanencia en una organización de trabajo. Para ello, evalúa los contextos en relación con las oportunidades de aprendizajes y adquisición de experiencia que le permita llegar a trabajar en el campo de la rehabilitación deportiva.

Es importante también plantear que este participante establece relaciones a partir de la evaluación de las oportunidades y beneficios que tendría en ciertos grupos:

“Me gusta mucho la parte de rehabilitación, la parte de rehabilitación deportiva, la parte de gimnasio es la parte que más me gusta, por eso aun voy a la Santiago por esta parte. Yo no trabajo allá, voy a colaborar, como les decía allá entrena Depor aguablanca y esa es una buena oportunidad, no todo es remunerado, a veces debes sacrificar y regalar tu trabajo para darte a conocer, a veces uno tiene que dejarse ver, así uno se da a conocer y cuando te das a conocer ya ven la calidad de tu trabajo y después puedes exigir”

En cuanto a la evaluación de los aportes propios al sector de la salud, el participante destaca aquellos elementos que tienen relación con lo específico de su profesión, tal como la rehabilitación cardiopulmonar, siendo este un elemento diferenciador respecto a los otros. De igual manera, la evaluación de los conocimientos propios es un elemento importante, pues en torno a esto busca los medios de continuar su proceso formativo y adquirir experiencias, destacando así la importancia de estos para la calidad del servicio que presta, los aportes que hace a su grupo de trabajo y al sector y su posicionamiento en el mercado de trabajo.

Análisis a partir de la coocurrencia:

Los principales cruces encontrados reflejan que el proceso formativo es fundamental en la configuración de trayectorias laborales, ya que para este participante el campo de acción depende de la formación en cada área. En este sentido, considera necesario realizar una especialización en rehabilitación deportiva para poder ejercer en este campo, por lo cual en su proyección de carrera, la formación complementaria resulta fundamental. De igual manera, esto se relaciona con las lecturas que hace del campo de acción en el cual quiere ejercer, esto se reflejó en el análisis del contenido al encontrar cruces entre las subcategorías proceso formativo y evaluación.

Las estrategias relacionales también se relacionan con las trayectorias, ya que para este participante son fundamentales las relaciones que establece con los otros para su movilidad en el sector de la salud, ya que como se evidencia, las relaciones que establece con sus pares resultan de carácter instrumental. En este mismo sentido, para establecer dichas relaciones este participante evalúa los contextos en busca de oportunidades y así identificar personas clave con las cuales relacionarse, esto explica el cruce encontrado entre las subcategorías estrategias relacionales y evaluación.

11. DISCUSIÓN

A continuación se presenta una discusión que se basa principalmente en los datos obtenidos, con el fin de responder a la pregunta acerca de ¿cuáles son las estrategias que referencian los profesionales de diferentes disciplinas que les ha permitido mantenerse empleables en el sector de la salud?

Partiendo de la comprensión del trabajo a partir de los planteamientos de Luque, Gómez y Cruces (1999), según los cuales este es una realidad compleja y dinámica que comprende múltiples dimensiones, se puede apreciar como al hablar de su relación con éste, los participantes destacan aspectos como el económico, realización profesional o el reconocimiento por parte de los otros como elementos importantes para su posicionamiento en el mercado de trabajo del sector de la salud lo que les permite construir repertorios de actuación que les permite mantenerse empleables o no.

Resulta importante la relación que establecen los profesionales con el trabajo, ya que el sector de la salud se caracteriza por condiciones de inestabilidad laboral, dada por los tipos de contratos y formas de trabajo, lo que influye en el posicionamiento de estos en el sector; por consiguiente, esto conlleva a la construcción identitaria de los profesionales y la manera en que se definen a sí mismos. En este sentido, los entrevistados revelan sus experiencias de éxito en los relatos que construyen en torno a su relación con el trabajo y profesiones, a partir de lo cual plantean que se perciben como empleables dentro del sector salud.

Entre los elementos que se encontraron como importantes para los profesionales mantenerse empleables se encuentran características personales, como por ejemplo la responsabilidad y el cumplimiento que llevan a construir una imagen positiva frente a los pares. En este sentido se destaca la importancia de los procesos de socialización e interacción simbólica, ya que tal como lo plantea Malvezzi (1999; 2002, citado por Enríquez y Rentería 2007) estos no sólo contribuyen a la inserción social, sino que además favorecen la ampliación del repertorio de estrategias para la

acción exitosa del individuo en su medio ambiente (Beck & Beck-Gernsheim; 2002 citados por Enríquez y Rentería 2007). Esto es posible, tal como lo plantea Rentería (2008), gracias a la mediación simbólica por medio del lenguaje que posibilita una realidad negociada.

De acuerdo con los planteamientos de Beck & Beck-Gernsheim (2002, citados por Enríquez y Rentería, 2007) ya mencionados, se puede destacar que en los procesos de socialización y las historias de vida de los sujetos es posible encontrar elementos que permiten establecer cómo se van originando algunas de las estrategias y habilidades que permiten a los profesionales mantenerse empleables en un sector inestable como el de la salud. En este sentido, los elementos y estrategias que los participantes destacaron como importantes para ser empleables han sido construidos incluso desde la socialización primaria e historia familiar, ya que constantemente destacaron aspectos como la ética, valores, formas de relación con los otros, entre otros.

Resulta pertinente considerar que la identificación en diferentes contextos, tanto con personas significativas como con la profesión y el sector de la salud conlleva a la construcción y desarrollo de estrategias y habilidades en diferentes momentos de la socialización. En este sentido, se aprecia la importancia de los contextos familiares, universitarios y laborales, ya que en cada uno se van originando aprendizajes que permiten la orientación de estrategias para la inserción y permanencia laboral.

De acuerdo con lo anterior, se puede plantear que en los contextos familiares, los sujetos encuentran referentes que les permite construir discursos sobre si mismos, destacando cualidades y características personales que influyen en la manera en que mas tarde se posicionan frente al trabajo y la profesión. Así, los contextos primarios de socialización brindan elementos para la construcción del sujeto que posteriormente facilitaran el desarrollo de estrategias para la empleabilidad.

En cuanto a los contextos universitarios y laborales, se puede decir que es principalmente en estos en donde se construyen elementos que configuran una

identidad profesional y donde se adquieren herramientas para el desarrollo de habilidades que facilitan la inserción y permanencia en el mercado laboral. En este sentido, los contextos universitarios constituyen espacios para la adquisición de conocimientos y herramientas básicos de la profesión a partir de los cuales el sujeto elabora estrategias para el desarrollo de habilidades que permiten aumentar su nivel de empleabilidad. De igual manera, es importante el reconocimiento social de la institución educativa ya que confiere estatus y facilita el permanecer o no atractivo en el mercado de trabajo. Otro aspecto importante son las relaciones que se establecen en los contextos académicos, ya que se encontró que para los participantes, estas relaciones con profesores y compañeros fueron un facilitador de ingreso al mercado laboral.

Los contextos laborales favorecen los aprendizajes, desarrollo de habilidades y herramientas, establecimientos de relaciones e intercambios con los otros, que le permiten a los sujetos desarrollar estrategias para la movilidad en el sector de la salud, por medio del reconocimiento de los otros. En este sentido, se aprecia que mientras las relaciones y socialización en los contextos universitarios facilitan el acceso al mundo laboral, la movilidad y permanencia en éste depende tanto de las estrategias que elabore posteriormente el sujeto así como de las relaciones que establezca con sus pares en los contextos laborales.

Por otra parte, los resultados de la presente investigación permiten apreciar la importancia del proceso de individualización facilitado por la globalización, en el que el individuo es el responsable por la decisión de cómo actuar frente a las diversas situaciones en función de sus trayectorias, que en últimas lleva a lo que Beck (2003) plantea como *“un proceso en el que los individuos estén condenados a ser ellos mismos en un proceso de individualización que consume todas las seguridades ontológicas”*.

En este estudio se encontró que los profesionales reconocen que lograr mejores condiciones de empleabilidad implica el desarrollo de recursos y habilidades que les permita permanecer en el mercado de trabajo, como lo expresa Brown & Hesketh (2004; citados por Rentería, 2008) ser empleables en la sociedad moderna,

implica para el individuo la responsabilidad en su proceso de búsqueda y permanencia de empleo.

En este mismo sentido el individuo pasa a ser el único responsable de su ingreso y permanencia en el mercado de trabajo, lo que tiene que ver con los recursos que desarrolla a partir de la interacción con los otros y los procesos de aprendizaje que le permiten mantenerse empleable. Así, se evidencia lo planteado por Rentería y Enríquez (2006) al afirmar que la responsabilidad individual o capacidad personal son referentes de la empleabilidad, lo que pone énfasis en que es el propio sujeto el responsable de su nivel de empleabilidad y por lo tanto su ingreso, movilidad y permanencia en los mercados de trabajo.

En este orden de ideas, la responsabilidad individual y los posicionamientos en los mercados de trabajo son situaciones ligadas a las redes sociales de las que se hace parte, las adquiridas y las expandibles como soporte de las personas a su alrededor. Así, se destaca el hecho de que en los relatos de los entrevistados, el trabajo aparece como una categoría sociológica clave y una actividad transformadora que sigue siendo importante en la vida de las personas como organizador social y como referente de inclusión (Rentería, 2009).

De la misma manera, en dicha organización social son de gran importancia las relaciones sociales, en torno a las cuales se encontró que los participantes consideran que los vínculos establecidos en el trabajo tienen como función favorecer los intercambios que permitan obtener un buen resultado para el área, lo que a su vez les permite hacerse visibles ante los otros, lo que constituye un recurso para mantenerse empleable. Esto reafirma los planteamientos de Rentería y Enríquez (2006), según los cuales los profesionales exitosos para ser empleable utilizan recursos que les permita hacerse visibles y además se relacionan con personas claves que les puedan contribuir tanto al aprendizaje como a la inserción en el mercado de trabajo.

Las trayectorias, proceso formativo e identificación como parte de los procesos de socialización son importantes para los sujetos puesto que en estos encuentran referentes que les permite posicionarse frente al trabajo, así se puede apreciar lo planteado por Scheibe (1995) según lo cual es en la socialización donde se

hace posible que el sujeto construya las marcas de identidad que le hacen reconocible; de esta manera se dan procesos de diferenciación respecto a los otros, que llevan a la inclusión social, ya que es la socialización la que facilita el proceso de adaptación. Esto resulta importante si se considera que mantenerse empleable implica adaptación.

Bauman (2005) refiere que las condiciones de incertidumbre, inestabilidad y constante cambio exigen a los individuos adaptarse a diversos y múltiples contextos; de acuerdo con esto, se encontró que los profesionales del sector privado en sus narraciones hablan de la necesidad constante de adaptación a diferentes contextos laborales debido a la movilidad de organizaciones de trabajo. El cambio de instituciones permite a los profesionales evaluar los contextos y establecer comparaciones, a partir de las cuales proyectan su campo de desempeño.

Las dinámicas de inestabilidad que plantea el contexto para los profesionales traen como consecuencia que estos ya no proyecten su carrera y desarrollo profesional ligado a una organización en particular, a excepción de los participantes del sector público, quienes perciben este sector como estable y por lo tanto más que preocuparse por la movilidad y desarrollar recursos que faciliten esta, se centran en el desarrollo de recursos para mantenerse en la organización. esto evidencia que el empleo ha perdido su carácter como fuente de estabilidad personal y social (Rentería, 2008), llevando a que los profesionales, en este caso los del sector privado, vean los contextos de trabajo como transitorios, de los cuales buscan sacar el mayor provecho en términos de experiencia, conocimientos y aprendizajes.

Los datos que arrojaron las entrevistas, muestran que los profesionales mencionan que el acceso a nuevas entidades de trabajo implica en sí una adaptación a estos nuevos contextos. Puesto que el cambio constante de organizaciones dadas por las transformaciones sociales actuales ha llevado al individuo a ajustarse y adaptarse a las exigencias que le impone el mundo de la organizaciones. En esta misma vía, Bauman (2005) plantea que además de ser capaces de adaptarse, los individuos deben tener características de fluidez y velocidad.

Es importante destacar que si bien la adaptabilidad es considerada por muchos autores como elemento fundamental para lograr mantenerse empleable en los

mercados de trabajo actuales, se encontró que si bien se evidencia esto en los datos de las entrevistas realizadas a los participantes que trabajan en el sector privado; por otra parte, esto no resulta evidente en las narraciones de los participantes del sector público, pues ellos conciben el desarrollo de su carrera y trayectorias ligado a una organización en particular, por lo cual no mencionan la adaptabilidad como una competencia importante y necesaria, sino que hacen referencia a otros elementos como el buen desempeño, posicionamiento en un área específica y el compromiso con la comunidad, como aquellos que les permite permanecer en el mercado de trabajo.

Las relaciones y vínculos en contextos de trabajo son referenciados por los profesionales del sector privado como transitorios, de manera que se dificulta crear vínculos permanentes o a largo plazo, por lo que podría considerarse que los vínculos que establecen estos profesionales son instrumentales en tanto se ven como el medio para el posicionamiento y movilidad en organizaciones y áreas en el sector de la salud.

Los profesionales entrevistados se definen por grupos de referencia dados por la profesión, reflejando así una identidad colectiva con referencia al sector de la salud, que comparte con otros a través de procesos de identificación que les permite dar cuenta de qué recursos deben desarrollar en relación con su profesión, así se ve que para aquellos que no son médicos, las relaciones con estos son importantes y las ven como un medio para adquirir conocimientos que les permita mejorar su desempeño y a la vez les facilita mostrarse ante los otros como profesionales competentes, de quienes esperan referencias que les permitan movilizarse a nuevos trabajos o empleos. En este sentido se puede decir que como lo plantea Ciampa (1987) que las identidades colectivas son fundamentales para referenciarse a sí mismos.

Los participantes reconocen vínculos significativos en los diferentes contextos de socialización que aportan a su movilidad en el sector de la salud. En este sentido, son los referentes, normas, valores y aprendizajes en los diferentes contextos lo que les permite tomar posiciones y realizar elecciones respecto a sus trayectorias (Rentería, 2008).

En las respuestas de los entrevistados se destaca el establecimiento de vínculos sociales como medio para ampliar el repertorio de recursos y así lograr la

incorporación a nuevas organizaciones de trabajo, es decir, las redes sociales y los procesos de socialización que logran establecer en los espacios de trabajo e instituciones de estudio, permiten acceder a nuevos empleos y la posibilidad de inserción social. Esta relación con los otros le permite al individuo hallar referentes y repertorios que conlleva a la construcción de identidad (Rentería, 2008).

Los procesos de socialización son de acuerdo con Agulló (1998) los que permiten los procesos de aprendizajes de conocimientos, normas y valores. A partir de esto se puede explicar el hecho de que los participantes referenciaran la importancia de las experiencias en los diferentes contextos de trabajo y en especial el intercambio de conocimientos y saberes con los otros como elementos fundamentales para favorecer aprendizajes y desarrollar recursos y habilidades que les permita mantenerse empleables.

Como se planteó en los resultados, se encontró que entre las estrategias utilizadas por los profesionales para mantenerse empleables se encuentra el establecimiento de vínculos con sus pares y jefes en los contextos de trabajo, viendo estos como medios que les facilita permanecer en el mercado laboral. Esto, se relaciona con lo planteado por Rentería (2008), en cuanto a que la constante incertidumbre de no tener la posibilidad de mantener un empleo, trae consigo implicaciones para el establecimiento de vínculos y de referenciales claros para las personas en su relación con lo social y la actividad social del trabajo. De esta manera, el hecho de reflejar ante los otros una imagen profesional positiva les permite generar vínculos sociales para acceder a nuevos empleos.

Se encontró evidencia que corrobora lo que plantea Ballesteros (2007; citado por Machuca, 2008), según lo cual las dinámicas de los grupos de trabajo se constituyen en relación de interdependencia entre los procesos biográficos y la interacción, asimismo, ésta dinámica depende de las trayectorias de sus miembros en interacción entre ellos y su entorno. En estos grupos se destaca de manera significativa el hecho de que los profesionales buscan el reconocimiento de sus pares, a través de lograr un *buen* desempeño.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede destacar que en los grupos de trabajo en el sector de la salud, al estar constituidos por diversos profesionales con

conocimientos específicos que buscan sobresalir y crear una imagen favorable de sí mismo ante los otros, se da lugar a la competitividad, reflejando así el cuestionamiento constante que deben enfrentar las personas en cuanto a ser competentes y competitivos (Sarsur y Rodríguez da Silva, 2002; citados por Rentería, 2008). De esta forma las posibilidades se incrementan cuando el aspirante posee y demuestra competencias claves además de ser flexible, se puede decir entonces que lo que se busca entre los profesionales competentes, es escoger al que demuestre manejar mayor complejidad (Rentería y Enríquez, 2007).

Se puede plantar a partir de lo encontrado que las lecturas y evaluaciones de los contextos influyen de manera significativa en cuanto a la decisiones que toma el sujeto sobre sus trayectorias, formación académica y en la manera en que se relaciona con los otros, encontrándose este como un elemento fundamental para el posicionamiento en el mercado de trabajo del sector de la salud. En este sentido tal como plantea Rentería y Enríquez (2006) el sujeto realiza evaluaciones que le permiten desarrollar recursos para la empleabilidad.

En relación con otros elementos encontrados en la investigación, se puede destacar la importancia del proceso formativo, que les permite a los profesionales definirse de manera particular por el hecho de adherirse a una disciplina con lineamientos cognoscitivos, éticos y prácticos respaldados institucionalmente y que a la vez les permite diferenciarse o identificarse de otros grupos profesionales en cuanto a su ser y quehacer profesional (Machuca, 2008). En este sentido se encontró que en el caso particular de la abogada, al no ser profesional de la salud es importante la identificación que tiene con el sector de la salud para decidir permanecer en este y esto a su vez influye en su construcción identitaria y en la manera que se define a sí misma como *funcionaria pública de la salud*, constatando lo que plantea Dubar (2000:117; citado por Machuca, 2008), al considerar que “*es en la confrontación con el mercado de trabajo donde se sitúa hoy en día la apuesta identitaria más importante de los individuos de la generación de la crisis*”

Asimismo, los entrevistados resaltan la importancia de la imagen y calidad de las instituciones ya que le reconocen como elemento importante para la inserción laboral, puesto que tiene un papel relevante en la manera como sus egresados

configuran los recursos para la inserción laboral, ya que la trayectoria académica es una condición importante según los empleadores (Rentería, 2008).

De acuerdo con esto es importante considerar que para ser empleable es necesario tener en cuenta el proceso formativo, por lo tanto el proceso de cualificación constante constituye un recurso que los profesionales tienen en cuenta para posicionarse en los mercados de trabajo. De acuerdo con esto, se encontró que para los profesionales la educación es concebida como un medio de posicionamiento social y la formación complementaria como un elemento facilitador que les permite permanecer atractivo en el mercado laboral; esto sustenta lo planteado por Gazier (2001; citado por Rentería y Malvezzi, 2008) según lo cual la formación complementaria es uno de los elementos importantes para la empleabilidad de los individuos.

De acuerdo con lo encontrado se puede plantear además que los conocimientos y la formación son una línea de base, pero el sujeto debe desarrollar recursos y habilidades relacionales que le permitan ingresar, movilizarse y mantenerse en el mercado de trabajo, ya que como lo plantea Rentería y Enríquez (2006) la empleabilidad es una cuestión de reinversiones, constantes negociaciones, rupturas, adaptaciones y marketing.

En conclusión, se puede destacar que el desarrollo de estrategias tanto relacionales como metacognitivas son importantes para que los profesionales se mantengan empleables, ya que como lo plantea Rentería y Enríquez (2006) se evidencia que es posible notar una tendencia cada vez mayor a requerimiento de competencias diferenciadoras de carácter relacional y estratégico.

12. CONCLUSIONES

A partir de los resultados encontrados, se puede concluir que las estrategias referenciadas por los profesionales son principalmente relacionales y metacognitivas. En este sentido, los profesionales destacan la importancia de los contactos y

relaciones para mantenerse empleable. De esta manera, se encontró que estrategias relacionales referenciadas fueron: identificar personas clave que los referencien en otros contextos de trabajo, establecer relaciones con superiores y pares para ser referenciados en otras organizaciones, hacerse visible antes los demás profesionales del sector de la salud por medio de su desempeño y cumplimiento oportuno y eficiente de tareas, participar en grupos afines a sus intereses que les permita establecer nuevos contactos con personas que no necesariamente son del sector de la salud y establecer relaciones que favorezcan la adquisición de conocimientos para mostrarse más competentes ante los demás.

En cuanto a las estrategias metacognitivas se puede decir que las valoraciones que los participantes realizan de los contextos, sus conocimientos, desempeño, sus pares y colegas y las oportunidades de desarrollo de carrera en el sector de la salud, son aspectos de gran impacto en las decisiones que toman los participantes para la configuración de su carrera y trayectorias laborales, así como para su desarrollo profesional en general. En este sentido, las estrategias metacognitivas se relacionan con los planes, metas y proyecciones de los profesionales en el sector de la salud.

Por ultimo, es importante también destacar que se encontró que los contextos de socialización, bien sea familia, universidad, amigos, trabajo, son espacios que favorecen la construcción de referentes que permiten al sujeto posicionarse frente al trabajo y a partir de ello construir estrategias para ser empleable. De esta manera, se destaca que los procesos de socialización inciden en la elección y configuración de carrera y trayectorias, ya que en los diferentes momentos de sus historias de vida los sujetos desarrollan aprendizajes, conocimientos, normas y valores que influyen en su posicionamiento y desempeño profesional.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Accenture y Universia (2007) "Las competencias profesionales en los titulados". Contraste y diálogo Universidad Empresa. Recuperado el 8 de febrero de 2011 de http://www.accenture.com/Countries/Spain/About_Accenture/CentrodeAltoRe ndimiento.htm
- Agulló, T. (1998), La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10, 153-165. Recuperado el 17 de febrero de 2011, de www.escoladeadministracionpublica.df.gob.mx/.../Articulo-Psicothema-Centralidad-laboral.pdf
- Agulló, T. (1997), Jóvenes trabajo e identidad. Servicio de publicaciones Universidad de Oviedo. Recuperado el 17 de febrero de 2011, de <http://books.google.com.co>
- Álvarez, G. Y Miles, D. (2005) El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. Recuperado el 7 de febrero de 2011, de http://www.usc.es/econo/RGE/Vol15_2/castelan/art9c.pdf
- Andréu, J. (sf) Las técnicas de análisis de contenido: Una revisión actualizada. Recuperado el 18 de septiembre de 2011, de <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>
- Antunes, R. (2001). A classe-que-vive-do-trabalho. A forma de ser da classe trabalhadora hoje. En Antunes, R. *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre e afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Arendt, H (2005) La condición humana. La condición Humana. Barcelona: Editorial Paidós.

- Bauman, Z. (2000) Trabajo, consumismo y nuevos pobres. España: Editorial Gedisa.
- Bauman, Z. (2005) Modernidad Líquida. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A.
- Beck, U. (1998) La sociedad del riesgo: Hacia una modernidad, Barcelona: Paidós. Recuperado el 10 de mayo de 2011, de <http://es.scribd.com/doc/23415047/Beck-Ulrich-La-sociedad-del-riesgo-Hacia-una-nueva-modernidad>
- Beck, U. Y Beck – Gernsheim, E. (2003) La individualización: el individuo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas. Barcelona: Paidós.
- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En Blanch, J.M., Espuny, M.J., Durán, C. y Artiles, A. M. Barcelona: Editorial UOC.
- Burriel, R y Beas, M (2007). El procedimiento de análisis de la inserción laboral de los graduados: Una propuesta de modelo longitudinal. Recuperado el 10 de febrero de 2011, de www.uji.es/bin/serveis/ocie/acil/prog/obser/2008/ilabgrad.pdf
- Cañedo-Villarrea R. (2009) Formación profesional y calidad del empleo: el caso de los egresados de la Universidad Autónoma de Guerrero. *Revista electrónica publicada por el Centro Centroamericano de Población*. Recuperado el 13 de febrero de 2011, de <http://ccp.ucr.ac.cr>.
- Carrijo C. (2006). A empregabilidade de un grupo de egresos do curso de graduação da facultade de enfermagem da Universidade federal de Goiás. Disertación, Universidad Federal de Goiás. Facultad de enfermería. Recuperado el 10 de febrero de 2011, de http://bdtd.ufg.br/tesesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=30

- Ciampa, A. (1987). *A Estória do Severino e a História da Severina*. São. Editorial brasileira. Brasil
- Cornejo, M., Mendoza, F. y Rojas, R. (2008) La Investigación con Relatos de Vida: Pistas y Opciones del Diseño Metodológico. *PSYKHE, Vol.17, N° 1, 29-39*. Recuperada el 12 de Mayo de 2011, de www.scielo.cl/pdf/psykhe/v17n1/art04.pdf
- Enríquez A. y Rentería E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas psychologica, vol.6, no.1., 89-103*. Recuperado el 10 de febrero de 2011, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/647/64760110.pdf>
- Fromm, E. (1962) *Marx y su concepto del hombre*. Fondo de Cultura Económica, México, D.F.
- Gallardo, J. (2008) *Juventud, trabajo, desempleo e identidad: un enfoque psicosocial*. Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid. Departamento de psicología social. Recuperado el 14 de febrero de 2011, <http://eprints.ucm.es/8071/1/T30382.pdf>
- Gamboa J.P, Gracia F.J, Ripoll P. y Peiró J.M. (2007) La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. Recuperado el 10 de febrero de 2011, de www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf
- Gazier, B. (2001). Employability: The complexity of a policy notion. En P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapàne, & U. Walwei (Eds.),

Employability: From theory to practice (pp. 3-23). New Brunswick, London: Transaction Publishers.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2007) Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. *Fundamentos de metodología de la investigación*. España: McGraw-Hill.

Jaramillo A., Giraldo A. & Ortiz J. (2006) Estudios sobre egresados, la experiencia de la universidad EAFIT. En *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, vol. 42, número 141, 111-124. Recuperado el 10 de febrero de 2011, de <http://redalyc.uaemex.mx>

Laport, N., Becker A., De Sarratea A. & Ocampo G. (2010); Vinculación laboral flexible: construcción de identidad profesional en psicólogos adultos jóvenes. *Psicoperspectiva Individuo y Sociedad; Vol. 9, N° 1, 138-157*. Recuperado el 6 de febrero de 2011, de www.psicoperspectivas.equipu.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/91/95

Luque; Ramos, R; Gómez; Delgado, T; Cruces, & Montes, S. (2000) El Trabajo: Fenómeno Psicosocial. En: Guillén Gestoso, C. *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. España, McGraw Hill.

Malvezzi, S. (1999). El agente económico reflexivo. *Desarrollo y Capacitación*, 49, 16-19.

Malvezzi (2003) A construção da identidade profissional como instrumento da carreira. *Organização e Sociedade*, 7(17), 137-143.

Mamzer, H. (2006). La Identidad y sus transgresiones. *Revista de estudios de género LA VENTANA*. 024, 118-149.

- Marín, L (2004). El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: el caso de jóvenes argentinos. *Fundamentos en humanidades*, Vol. 5, No. 010, 43-52. Recuperado el 16 de febrero de 2011, de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=18401003>
- Meda, D. (1995) ¿Sociedades sin trabajo?. El Trabajo un valor en peligro de extinción. Paris: Gedisa S.A
- Meda, D. (1995) El trabajo ¿Vinculo social? El Trabajo un valor en peligro de extinción. Paris: Gedisa S.A
- Mella, O. (1998) Naturaleza y orientaciones teórico-metodológicas de la investigación cualitativa. Recuperado el 2 de mayo de 2011, de http://www.aristidesvara.net/pgnWeb/metodologia/disenos/metodo_cualitativo/invescualitativa_aristidesvara.pdf
- Machuca, A. (2008) la identidad profesional de los sociólogos. Tesis de maestría. FLACSO, México, D.F. Recuperado el 26 de abril de 2011, de http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/machuca_ae.pdf
- Muñoz, C (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de población*, No. 049, 75-89. Recuperado el 18 de febrero de 2011, de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11204903>
- Offe, C. (1984). Trabajo como categoría sociológica fundamental. En Portella, E. Trabajo y Sociedade. Biblioteca Tempo Universitario 89.
- Pulido-Martínez, C. Examinando las operaciones de la psicología en su relación con el trabajo. En Rentería, E. y Aguilar, C. (2009) Psicología del trabajo y de las organizaciones, reflexiones y experiencias de investigación. Bogotá: Universidad Santo Tomás.

Rentería, E. (2005) Empleabilidad: Una lectura psicosocial. *Revista de Estudios del Trabajo en Colombia, Año 1, No 1*. Pp. 39-56. (6-7)

Rentería, E. (2008) Nuevas realidades Organizacionales y del Mundo del Trabajo: Implicaciones para la Construcción de la Identidad o del Sujeto. *Informes Psicológicos*, No. 10, 65-80.

Rentería & Malvezzi (2008) Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. En *Universitas psychologica* Vol.7, No.2. Recuperado el 13 de marzo de 2011, de <http://pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf>

Rentería, E. De Recursos Humanos a la Psicología Organizacional y del Trabajo: Reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del Trabajo. En Rentería, E. y Aguilar, C. (2009) *Psicología del trabajo y de las organizaciones, reflexiones y experiencias de investigación*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.

Rivera, M. y Andrade, P. (2006). Recursos individuales y familiares que protegen al adolescente del intento suicida. En: *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 8, 2, 23-40.

Ribeiro, (2009) *Psicología E Gestão De Pessoas. Reflexiões críticas e temas afins (ética, competência e carreira)*. Editorial Psicopedagógica Ltda. Brasil

Ritzer, G (1997) *Interaccionismo simbólico. Teoría sociológica contemporánea*. McGraw-Hill.

Rodriguez,(2009) Índice de empleabilidad de los jóvenes. Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas (CISEPA), Universidad Católica del Perú. Recuperado el 7 de febrero de 2011, de

<http://www.fundacioncarolina.es/es-ES/publicaciones/avancesinvestigacion/Documents/AI32%20Empleabilidad%20j%203%B3venes.pdf>

Rodríguez Espinar, S., Prades Nebot, A., Bernáldez Arjona, L. y Sánchez Castiñeira, S. (2010) Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación*, 351, 107-137. Recuperado el 5 de febrero de 2011, de www.revistaeducacion.mec.es/re351/re351_05.pdf

Rojas, J (2003). Escuelas de negocios orientadas hacia el mercado laboral: una estrategia para elevar la empleabilidad del egresado. Recuperado el 10 de febrero de 2011, de www.uv.mx/iiesca/revista/documents/escuelas2003-1.pdf

Santa María M. (2008). <http://www.elespectador.com/impreso/negocios/articuloimpreso-los-15-anos-de-ley-100>

Scheibe, K (1995) *Self studies: The psychology of self and identity*. Estados Unidos de América: Praeger publishes.

Spink, M. J. y Lima, H. (2000) *Rigor e visibilidade: A explicitação dos passos da interpretação. Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano. Aproximações teóricas e metodológicas*. São Paulo: Cortez editora

Valles, M. (1997) *Técnicas cualitativas de investigación social Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: editorial SÍNTESIS, S.A.

Otros recursos:

Observatorio Laboral para la Educación (2009). *Situación laboral /Vinculación 2009 – Ingreso y tasa de cotizantes por nivel de formación*. Bogotá: Ministerio de

Educación Nacional. Recuperado el 8 de mayo de 2011, de www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/propertyvalue-37640.html

Organización Internacional del Trabajo (OIT) Resolución sobre el desarrollo de Recursos Humanos, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88ª reunión. Ginebra, junio de 2000. Párrafo 9. Recuperado el 29 de abril de 2011, de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/resolutions.htm#III>.

13. ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de información

CARACTERIZACIÓN

¿Cuál es tu profesión?

¿En qué universidad realizaste el pregrado? ¿Hace cuánto te graduaste?

¿Desde hace cuánto trabaja usted en el sector de la salud?

¿En dónde trabajas actualmente?

1. PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN

1.1 Identificación

¿Qué es para ti el sector de la salud?

¿Qué implica trabajar en él?

¿Qué le gusta del área de la salud?

¿Qué experiencias y aprendizajes más significativos ha tenido en ese recorrido labora?

¿En qué le han aportado los profesionales del sector de la salud con los que ha trabajado?

1.2 Proceso formativo

¿Que lo llevo a elegir la profesión que estudio?

¿En qué universidad estudio?

¿Por qué elegiste esa universidad para estudiar?

¿Durante su carrera realizo alguna actividad extracurricular?

¿Qué momentos significativos recuerda de la universidad?

¿En su carrera profesional hay enfoques? ¿Cuáles son?

¿De esas áreas o enfoques cual es el que más le gusta?

¿Usted ha tenido formación complementaria aparte del pregrado?

¿Qué lo motivo a usted a seguir estudiando?

¿Cómo se ha preparado usted para el cargo que desempeña?

1.3 Trayectorias laborales

¿Cuándo decidió trabajar en el sector salud?

¿En qué área trabaja?

¿Cuál es el cargo que desempeñas?

¿Cuáles son las funciones que desempeñas en tu cargo actual?

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?

¿En qué empresas ha trabajado antes?

¿Cómo ha llegado a conseguir cada uno de esos empleos?

¿Cuánto tiempo duro en cada una?

¿Qué busca usted en un empleo?

2. ESTRATEGIAS

2.1 Estrategias relacionales:

¿Cómo fue el proceso de búsqueda de empleo después de graduarse?

- ¿Cómo hizo para lograr conseguir cada uno de los trabajos que ha tenido?
- ¿Cómo ha sido el proceso de adaptación a esos diferentes contextos de trabajo?
- ¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?
- ¿Considera que se pueden hacer verdaderas amistades en el trabajo?
- ¿Has participado en grupos de trabajo interdisciplinarios del sector de la salud?
- ¿Estableces relaciones que te que faciliten la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud?
- ¿Cuál consideran que se dan estas relaciones?
- ¿Consideras que dentro del trabajo se pueden dan relaciones que aporten al desempeño profesional?

2.2 Evaluación

- ¿Qué cree que es lo más importante para conseguir trabajo?
- ¿Qué cree que es importante para mantenerse en un trabajo?
- ¿Cómo sabe usted cuando está haciendo bien su trabajo?
- ¿Le ha resultado difícil tomar algunas decisiones dentro de su trabajo? ¿Cómo resuelve estas situaciones?
- ¿Te propones niveles de desempeño a ti mismo?
- ¿Se considera usted una persona competitiva?
- ¿Qué aspectos de su educación lo han preparado para el cargo que desempeña?
- ¿Cuáles son tus objetivos profesionales a futuro?

Anexo 2: Ejemplo de entrevista

Género: masculino

Edad: 26

Profesión: terapeuta respiratorio

Estado civil: soltero

Trabaja como terapeuta respiratorio y realiza actividades de acompañamiento a deportistas en la universidad Santiago

Es egresado de la Santiago

Vive actualmente solo, cerca de su lugar de trabajo

Entrevistadora: ¿De dónde es usted?

Entrevistado: De Tuluá

Entrevistadora: ¿Usted que funciones tiene en esta organización?

Entrevistado: Mira, pues la base de la profesión realmente comprende la parte cardiovascular, entonces lo que uno debe hacer normalmente es que llega y recibe cada uno de sus pacientes, evalúa el riesgo, se hace una reanimación cardiopulmonar y se define lo que se va hacer en el día; se hace una revisión cardiovascular o simplemente una revisión de la patología de base. Por ejemplo hay pacientes que ya están en la etapa terminal que no se van a recuperar, con ellos se utiliza una de las modalidades que es higiene bronquial, es de las utilizadas con más frecuencia. En estos casos se habla con los familiares para que firmen un acta para que no se les haga ningún tipo de procedimiento invasivo o maniobra, con ellos se hacen otros procedimientos y cuando están recuperados se utilizan otro tipo de maniobras, con ellos se hacen ejercicios respiratorios para fortalecer los músculos respiratorios y empezar a abrir los músculos intercostales.

Eh, nos tenemos que encargar también de la parte de insumos, la parte de pacientes que se van hacia la casa con urgencias, pacientes que ya no pueden respirar por sí solos; entonces, se evalúa el riesgo que tiene si se va para la casa.

Entrevistadora: ¿Usted hace cuánto tiempo se graduó?

Entrevistado: Tres años.

Entrevistadora: ¿Siempre ha trabajado aquí?

Entrevistado: No yo he trabajado anteriormente en Tuluá en una uci neonatal. Entonces, en la UCI neonatal si cambia bastante el perfil, el manejo es diferente con neonatos; pero ya con adultos si he trabajado aquí en la parte de hospitalización, cuidado coronario y en uci adultos.

Entrevistadora: ¿Usted cómo se ha preparado para este cargo?

Entrevistado: Entrenamiento, antes de entrar aquí a un trabajo te exigen entrenamiento en cada área de especialización, si no tenés entrenamiento no puedes entrar, uno hace entrenamientos en cada área de desempeño.

Entrevistadora. ¿A qué te refieres con entrenamiento?

Entrevistado: Entrenamiento e, por ejemplo como el manejo de un neonato a un adulto cambia tanto, entonces la clínica te muestra cual va hacer tu área de desempeño, en cada área, ¿cierto? entonces, en la misma clínica te van mostrando cuál es tu perfil y si cumplís con esos requisitos pasado el entrenamiento, te dan el trabajo, sino debes entrenarte nuevamente para eso.

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo dura le entrenamiento?

Entrevistado: De quince días a un mes.

Entrevistadora: ¿Dónde estudio el pregrado?

Entrevistado: En la Santiago.

Entrevistado: ¿Usted qué estudio?

Entrevistado: Terapia respiratoria

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo dura la carrera?

Entrevistado: Cuatro años, y un año de práctica y trabajo de grado.

Entrevistadora: ¿Usted por qué eligió esa Universidad?

Entrevistado: La universidad como tal porque es muy accesible, es una universidad accesible.

Entrevistadora: ¿Accesible en cuanto a qué?

Entrevistado: En cuanto a la parte económica y la parte de ubicación, queda en zona céntrica, entonces, es fácil la llegada a la institución desde cualquier punto, porque es la única institución en Cali en la que esta ese pregrado, no la hay más en el Valle, si no estoy mal la hay también en Pereira y Manizales, no hay más en el país, aunque ahora ya está en Bogotá si no estoy mal y por esa razón decidí estudiar en la Santiago.

Entrevistadora: ¿Cuáles son sus horarios de trabajo?

Entrevistado: Son turnos de siete horas y once horas. De siete a una y de una a siete. Y de siete a siete sea en la mañana o en la noche.

Entrevistadora: ¿Su familia donde vive, ya que usted me cuneta que es de Tuluá?

Entrevistado: No ellos se encuentran por fuera de Colombia.

Entrevistadora: ¿Tienes familiares que vivan en Cali?

Entrevistado: Si, una hermana.

Entrevistadora: ¿Y a que se dedica tu hermana?

Entrevistado: Mi hermana es empresaria, ella no estudió es empírica

Entrevistadora: ¿Usted qué actividades extra curriculares tenía cuando estaba en la universidad?

Entrevistado: No, yo en la Santiago pertenecía al consejo superior (tos), cada facultad elegía un representante por cuatro años, me postularon y gané. Hacer parte de la representación estudiantil te abre muchas puertas, te da a conocer muchísimo. Tienes que cumplir con el perfil, si cumples con el perfil puedes inscribirte. También hice parte de los equipos de futbol de la Santiago, y la parte deportiva también Te da muchas oportunidades.

Entrevistadora: ¿Qué tipo de oportunidades?

Entrevistado: Descuentos, reconocimiento. Más que todo en la matricula. Te da a conocer más; por ejemplo yo ahora voy a la Santiago y en la parte deportiva, en el gimnasio todavía hay personas que entrenaron conmigo, uno tiene que aprovechar las oportunidades y darse a conocer. Ahora en la universidad está entrenando Depor Aguablanca y yo voy y los conozco y trabajo con ellos que te sirven como contactos, realmente si a ti no te conoce nadie, nadie te va recomendar.

Entrevistadora: ¿usted como ganó el cargo de representante estudiantil?

Entrevistado: Por voto estudiantil, te notan el perfil y vos te das cuenta que en el consejo superior podes tomar decisiones, te lanzas como un representante de grupo. El consejo superior está formado por cinco instancias, estudiantes, docentes, fundadores, presidente y egresados, de cada pregrado los estudiantes escogen un representante, a mí me postularon y estaba en la plancha ganadora.

Entrevistadora: ¿Por qué cree usted que lo postularon?

Entrevistado: Vieron en mí una parte de liderazgo. Cuando uno no es egoísta y uno quiere que la gente aprenda lo que uno sabe, las personas ven eso. Esa parte hace que la gente lo aprecie a uno. Incluso sin conocer a la gente lo recomiendo, porque es que vos no podes darle la espalda a nadie.

Entrevistadora: ¿Cuál es el perfil del que usted habla?

Entrevistado: El perfil es no haber perdido una materia y estar en la mitad de la carrera, si cumples con el perfil pasas.

Entrevistadora: ¿en dónde cree usted que nació ese interés por la participación política?

Entrevistado: Eh. Mira, a mí no me gusta hablarlo en términos de política, pero alrededor de la política gira todo y vos no podes dejar que otros decidan por vos, vos tenés que saber, tenés que estar enterado y escuchar, pueda que a veces cuando escuchas a un candidato te esté mintiendo, pero al menos está proponiendo, hay otros que se nota que no tienen ningún interés ni buenas propuestas y vos tenés el deber de enterarte. Otros no pueden decidir por vos.

Entrevistadora: ¿Quisiera hacerte una pregunta en cuanto a tu elección de carrera, si usted es el único profesional de su familia ¿que lo llevo a usted a tomar la decisión de estudiar una carrera universitaria?

Entrevistado: Uno tiene que darse cuenta que si uno quiere llegar a hacer grandes cosas tiene que estudiar. Entonces, aunque mis padres no estudiaron, uno se da cuenta que esa no es la mejor manera de lograr algo. Al principio si era la carrera como una oportunidad para un intercambio y viajar, yo antes tenía planeado viajar a estados unidos donde están mis padres, en ese tiempo yo quería viajar para quedarme viviendo allá para estar con mi papá y veía el estudio como la oportunidad para irme, pero empecé a ver las oportunidades y las cosas buenas de quedarme.

Entrevistadora: ¿Porque terapia respiratoria?

Entrevistado: Me gusta mucho la parte de rehabilitación, la parte de rehabilitación deportiva, la parte de gimnasio es la parte que más me gusta, por eso aun voy a la Santiago por esta parte. Yo no trabajo allá, voy a colaborar, como les decía allá entrena Depor aguablanca y esa es una buena oportunidad, no todo es remunerado, a veces debes sacrificar y regalar tu trabajo para darte a conocer, a veces uno tiene que dejarse ver, así uno se da a conocer y cuando te das a conocer ya ven la calidad de tu trabajo y después puedes exigir.

Entrevistador: ¿Nos gustaría saber un poco más de tu carrera ¿tiene enfoques?

Entrevistado: Es una carrera que comprende muchos campo, es una carrera del área de la salud que propende cuidar la misma pero se compromete más con la parte cardiopulmonar es una carrera de ocho semestres en la que el área de desempeño es cada vez más amplia, un profesional se puede ir por la parte de salud ocupacional la parte médica, cardiovascular, cuidado neonatal o adultos, parte de rehabilitación, cuidado alternativo que es algo que está cogiendo mucha fuerza en la parte de salud alternativa, tiene que ver con acupuntura. Muchas áreas de desempeño, realmente uno no se queda sin empleo. Una carrera nueva en el área de la salud y lo nuevo pega.

Entrevistadora: ¿Cono te ves dentro de cinco años?

Entrevistado: En la parte de preparación física.

Entrevistadora: ¿De dónde nace este gusto por la rehabilitación?

Entrevistado: Nace por eso, por el fútbol, por el deporte y rehabilitar, rehabilitar deportistas, hay deportistas muy buenos que son grandes y sufren una lesión y poder rehabilitar eso es muy gratificante.

Entrevistadora: ¿Tuvo alguna influencia al momento de elegir su carrera?

Entrevistado: Tuve influencia de una amiga que estudió la carrera, hablé con ella, me contó el perfil como tal, me contó, no tanto sobre la rehabilitación sino de la parte cardiovascular. Ella es conocida de la casa, considero que es una gran profesional. Ella es egresada también de la Santiago. Cuando ella me habló de la carrera busque el pensum y leyéndolo puede mirar que tenía la parte de rehabilitación y eso me llamo la atención porque siempre me ha gustado el deporte.

Entrevistadora: ¿A usted que le gusto de Santiago, que rescata de esta Universidad?

Entrevistado: Todo. La Santiago que es una universidad étnica, diría yo que es la universidad con más diversidad étnica de Colombia porque usted puede encontrar personas de todas partes de Colombia, entonces vas a aprender mucho de cada parte de Colombia y de cada persona, por ese lado uno aprende un mucho de cada cultura y además te dan muchas oportunidades de conocer, hacen programas culturales en los que uno puede participar totalmente gratis, tienen elementos de la parte afrocolombiana que te permiten conocer y disfrutar mucho, llevan artistas, cantantes, obviamente eso es mercadeo también pero a ti te queda gustando ese tipo de cosas. Hacen actividades de grupos afrocolombianos.

Entrevistadora: ¿Qué recuerdos especiales tiene usted de la universidad?

Entrevistado: Los profesores, la parte de saber que te exigen porque sos bueno, docentes como los de cuidado crítico, rehabilitación cardio pulmonar y cuidado neurológico, los entrenadores, cuando quedamos campeones en básquetbol o fútbol sala. Son momentos muy especiales, la rumba, porque el ambiente de afuera de la universidad se presta para que un viernes puedas salir con tus compañeros a tomarte unas cervecitas y divertirte. Aunque todos esos componentes hacen que la universidad pierda la imagen, que la han tildado de vaga, que le han pintado una fachada equivocada, pero en realidad la universidad ofrece una calidad académica que la han pintado y le han puesto una fachada diferente a lo que realmente es porque el que va a estudiar estudia en cualquier lado.

Entrevistadora: ¿Qué fachada es esa?

Entrevistado: Fachada de rumba, como si allá no estudiáramos pero cuando usted va a estudiar estudia en cualquier lado, es como decir que en la del valle todo el tiempo fuman marihuana, pero allá te encontrás gente que también va a estudiar, pero esa es la imagen que tiene la del valle y hay gente que no conoce a fondo y cree eso.

Entrevistadora: ¿Considera que la formación académica que recibió le aportó lo que necesitaba para ejercer su profesión?

Entrevistado: Si, la educación que recibe fue muy buena. Sin embargo le quedan unos vacíos en la parte práctica. Como todo. Pero estoy muy contento con el perfil de la universidad, pues a la hora de trabajar a uno le da como susto, pero me di cuenta que podía aplicar lo que me enseñaron en la universidad. Me gusta que en este tiempo uno pueda especializarse en una área desde pregrado, eso no lo tuve en mi promoción y me hubiera gustado tenerlo, hubiera sido la oportunidad de especializarse en la parte de rehabilitación deportiva.

Entrevistadora: ¿Usted ahora nos contaba que la universidad permitía participar de grupos afrocolombianos ¿usted participo de algún colectivo?

Entrevistado: Sí, yo ingrese por conocer parte de mi propia cultura y pude aprender de eso, pero comenzó a volverse muy político y yo con la parte de la política no la voy. Luego comenzaron a decir que votaran por equis persona y no me gusta que me digan qué tipo de decisiones debo tomar. Aunque, mira que por ese lado se consiguen descuentos, para los estudiantes que ingresan por la parte étnica, deportiva. Realmente el que no estudia es porque no quiere estudiar. No hay otra mejor forma de tener una buena calidad de vida que estudiando.

Entrevistadora: ¿que no le gusto de la universidad?

Entrevistado. No, de pronto el manejo que se le daba, con la crisis de la universidad uno se pone a pensar cómo fue que se manejaron los recursos y que hay que cambiar cosas, por eso es importante participar y no dejar que decidan por uno, actualmente la universidad tiene muchos problemas de manejo.

Entrevistadora: ¿Usted está muy enterado de las cuestiones administrativas de la universidad a pesar de ser egresado?

Entrevistado: Sí, porque todavía hago parte del consejo superior, hice parte como estudiante y como egresado me lance y me seleccionaron y aun hago parte del consejo, creo que es necesario participar y hacer algo porque lo que está pasando con la universidad me parece lamentable

Entrevistador: ¿Tuvo algún momento desagradable en la universidad?

Entrevistado: No, no veo nada así. Mira que lo más difícil es a nivel académico, porque estudiar es muy duro, es más fácil trabajar. Pero así, algo desagradable, no.

Entrevistador: ¿Cómo obtuvo su primer empleo?

Entrevistado. Eh, me recomendó un profesor de la Universidad para la parte de aplicación de un programa de acreditación, él me recomendó y eso se metió en una base de datos del ministerio de salud para la acreditación de una institución, el hospital piloto. Fue muy interesante esa experiencia porque aprendí cómo funciona la parte pública, incluso hice contactos que luego me llamaron para continuar allí.

Después trabajé en Tuluá porque me recomendó un amigo, allá trabajé con neonatos, me entrene en Tuluá para neonatos, estuve allá 2 años, un año y medio más o menos y aquí me recomendó una docente, ya sabía de neonatos y quería trabajar en la parte de hospitalización de adultos, aquí trabajo en la parte de hospitalización de adultos.

Considero que de trabajar con neonatos aprendí lo que tenía que aprender en esa área porque uno sale con muchos vacíos académicos en esa parte, termine porque sentí que ya tenía las herramientas. Y luego llegue a participar de la convocatoria que hicieron en esta clínica, estoy en hospitalización con adultos y todavía no siento que he cumplido mi ciclo.

Entrevistadora: ¿Por qué no ha continuado trabajando en esos sitios?

Entrevistado: He decidido renunciar porque me han salido trabajos mejores, quiero ganar lo que más pueda en experiencia para poder hacer la especialización en rehabilitación deportiva y siento que en esos lugares ya he ido cerrando ciclos, aquí todavía no he cerrado mi ciclo. Este trabajo me gusta mucho porque me da herramientas para ejercer la profesión desde el campo deportivo porque estoy en la parte cardiomuscular.

Entrevistadora: ¿Qué hacía diferentes esos sitios de trabajo?

Entrevistado: El nivel de atención y las áreas de profesión, en la neonatal son niños y el nivel de atención es nivel dos y aquí veo la parte de respiración cardíaca que allá no, es diferente la parte cardiovascular y es muy diferente trabajar con neonatos a trabajar con adultos.

Entrevistadora: ¿Por lo que nos cuenta veo que usted ha tenido la oportunidad de trabajar en el sector público y privado, ¿cuál prefiere?

Entrevistado: El privado, porque en el privado tenés más herramientas, en el público a usted le toca trabajar con las uñas, es tipo de aparatos que se manejan para el área y la parte de los insumos es muy complicada en el sector público, me refiero exclusivamente a eso y se ve en todas las áreas, pero el equipo que se requiere para la parte cardiopulmonar digamos que en el sector público es una gran limitante.

Entrevistadora: ¿Qué ha aprendido en cada uno de sus empleos?

Entrevistado: Mira que son muy diferentes las áreas, en Tuluá aprendí sobre el manejo de los neonatos, en Jamundí de auditorías y aquí el trabajo con el adulto y todo el cuidado que implica este trabajo. De cada uno he aprendido cosas diferentes que me han hecho tener más experiencias en distintas áreas y seguir creciendo profesionalmente.

Entrevistadora: ¿Cómo ha sido la continuidad laboral?

Entrevistado: Mira que bien, gracias a Dios siempre me ha ido bien en ese aspecto, nunca he estado sin empleo, incluso me han llamado de donde he trabajado para que vuelva. Cuando estaba terminando en el Piloto un mes antes, tenía el empleo. Yo les dije me tienen que esperar que cabe con lo que estoy haciendo acá. Me esperaron e ingrese inmediatamente salí del Piloto. Aquí en Cali me salió este empleo que es mucho mejor remunerado y además me brinda otra experiencia, y pasó lo mismo en Tuluá antes de renunciar ya tenía el empleo.

Entrevistadora: ¿Qué le ha servido para tener empleo siempre?

Entrevistado: Las recomendaciones, que me he hecho conocer, a todos he llegado por recomendaciones de profesores. Yo también recomiendo sin conocer realmente si cumple, el perfil porque uno se tiene que ayudar entre colegas.

Entrevistadora: ¿Alguna vez lo despidieron?

Entrevistado: Nunca, mira que incluso me han llamado para que vuelva, siempre trato de dejar una buena imagen, no sólo laboral sino como persona. Pues ellos son en ultimas tus referencias, por lo tanto importa mucho lo que piensen. Para pelear se necesitan dos personas, si tú no eres la otra que va pelear no pasa nada. Son normas que hay que seguir porque hay pacientes muy groseros.

Entrevistadora: ¿Cómo ha sido la experiencia de trabajar con otros profesionales?

Entrevistado: Ha sido agradable porque se comparte mucho conocimiento. En mi grupo somos terapeutas y fisioterapeutas, la coordinadora es fisioterapeuta. La experiencia con el grupo ha sido muy buena.

Entrevistadora: ¿Cómo ha sido la adaptación a los diferentes puestos de trabajo?

Entrevistado: Bien, me adaptado bien, las personas son agradables, la parte humana es importante, si llegas con una cara buena eso se transmite. Siempre trato de hacer las cosas mejor, si hay alguien que es líder porque hace muy bien su trabajo, uno trata de continuar eso que está bien. Si tiene mejoras que hacer las comunica al grupo para ver si se aceptan los cambios porque tampoco podés llegar a querer cambiar todo. Pero en realidad tengo buenas relaciones aún con todas las personas que he trabajado.

Entrevistador: ¿Realiza actividades extra- laborales con sus compañeros de trabajo?

Entrevistado: Si claro, salimos a rumbear o tomar. Considero que son mis amigos más cercanos por el tiempo que mantengo con ellos.

Yo trato con todos y la relación en buena, tengo amigos en el trabajo con los que puedo salir a veces, este es el espacio donde pasamos la mayor parte del tiempo y

trabajar con diferentes profesionales es bueno porque uno aprende mucho de las personas, de los médicos, de todos.

Entrevistadora: ¿Qué le gusta del sector de la salud?

Entrevistado: La parte de intensivos, para mí es muy tentativa. El contacto directo con las personas, personas que necesitan una ayuda oportuna inmediata eso me gusta de trabajar en este sector.

Entrevistadora: ¿Y qué no le gusta del sector de la salud?

Entrevistado: Que la salud en Colombia se volvió un negocio, entonces todo es dinero y si venís aquí no te atienden porque si tu eps no tiene convenio con esta clínica entonces no se te puede atender.

Entrevistado: ¿Cuál es el aporte de su profesión al sector de la salud?

Entrevistado: Algo en lo que yo le apporto al sector de la salud es en la parte humana, uno debe saber que hay una línea entre médico y paciente y familiares, debes saber que los pacientes merecen respeto y que se lo debes, debes ponerte en ese lugar y pensar en cómo quieres que te atiendan cuando estés en ese lugar, cuando uno mantiene eso en mente hace mejor su trabajo. Uno le debe respeto a la gente.

Ya algo más desde la profesión es la rehabilitación pulmonar es una parte de nosotros, esa es la parte que quien mejor la puede hacer es un terapeuta respiratorio, por ejemplo con un médico somos muy diferentes porque el médico no se encarga tanto de la parte de rehabilitación se encarga más de la parte de la revisión general, entonces la rehabilitación pulmonar nos diferencia de los demás profesionales.

Entrevistadora: ¿Usted cómo se mantiene actualizado?

Entrevistado: Leyendo, leo mucho, todos los días. También he ido a algunos eventos académicos que se hacen en la universidad Santiago donde se habla de temas de interés, hay ponencias y así me mantengo actualizado

Entrevistadora: ¿Qué tipo de textos?

Entrevistado: Textos académicos. Páginas web y redes sociales. Me gusta estar a la vanguardia.

Entrevistadora: ¿Ha realizado o piensa realizar estudios complementarios?

Entrevistado: Como parte de mi preparación pienso hacer una especialización en la escuela nacional del deporte en rehabilitación física.

Entrevistadora: ¿En una calificación del uno al diez que puntuación se daría como profesional?

Entrevistado: Seis, siete. Siete

Entrevistadora: ¿Que le faltaría para llegar al diez?

Entrevistado: La parte de preparación física. Quiero desempeñarme mejor en esta área en la parte de intensivos. Antes de pasar a la parte de preparación.

Entrevistadora: ¿A qué se debe esta consideración?

Entrevistado: Porque no había trabajado en intensivo hay etapas que hay que aprovecharlas al máximo. Yo disfruté mi etapa en neonato y aquí siento que me falta más para terminar el ciclo. No tenía experiencia con este tipo de pacientes. Cuando me sienta que se manejar este tipo de pacientes muy muy bien. Sería un ciclo cumplido y comenzaría a la parte de preparación

Entrevistadora: ¿Cuál cree que ha sido el logro más importante en toda la carrera?

Entrevistado: Realmente el graduarme, estudiar fue difícil a pesar de que era buen estudiante. Graduarme en el tiempo que era. Graduarme.

Entrevistadora: ¿Cree que es importante tener un trabajo estable?

Entrevistado: Si porque genera salud. La salud son diferentes componentes, la parte psicológica, la parte afectiva y la parte económica. Entonces un trabajo estable genera salud. Ustedes saben porque son psicólogas. (Risas).

Entrevistadora: ¿Además de la estabilidad que busca en un empleo?

Entrevistado: Eh, que me pueda desempeñar, que el trabajo sea de acuerdo a mi perfil. Para quedar mal sobra tiempo, lo mejor es cumplir. Por más que necesites el trabajo, porque hay quienes aceptan, pero van a quedar mal.

Entrevistadora: ¿Si pudiera regresar en el tiempo, que otra carrera estudiaría?

Entrevistado: Escogería terapia respiratoria otra vez

Entrevistadora: ¿Es una persona competitiva?

Entrevistado: Mmm vos generas competencias cuando generas algo que la gente busca, si no tenés lo que la gente busca vas a generar competencia. Por lo que te digo en la parte de liderazgo, si vos sos líder y decís esto es así, la gente te cree, te cree.

Entrevistadora: ¿Cuál sería el empleo perfecto para usted?

Entrevistado: Este mismo pero sin trasnochar

Entrevistadora: ¿Cuál ha sido la mayor dificultad en un trabajo?

Entrevistado: No mira que no, ninguna.

Entrevistadora: ¿Que cree que piensas las otras personas de su desempeño?

Entrevistado: Mira que, pues, casi todas las compañeras, incluso en la parte de la administración mantienen muy contenta con los resultados, por el desempeño de la parte de rehabilitación y las personas no se quejan del servicio. Además uno siente, por lo menos cuando los familiares del paciente te lo agradecen y ves que el estado de paciente mejora eso me muestra que estoy haciendo bien mi trabajo.

Anexo 3: Tablas de resultados por participante

SUJETO 1: ABOGADA

Frecuencia

CATEGORIA		SUBCATEGORIA		INDICADOR	
CATEG.	FRECUENCIA	SUBCAT.	FREC.	INDICADOR	FREC.
C1	52	1.1	16	1.1.1	5
				1.1.2	9
				1.1.3	2
		1.2	27	1.2.1	12
				1.2.2	5
				1.2.3	10
		1.3	9	1.3.1	8
				1.3.2	1

C2	24	2.1	11	2.1.2	10
		2.2	13	2.2.1	2
				2.2.2	0
				2.2.3	1
				2.2.4	9

COOCURRENCIA

INDICADORES CRUZADOS	No. DE VECES	SUBCATEGORIAS CRUZADAS
Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud e identificación con el sector de la salud	1	Trayectorias laborales e identificación
Carrera profesional y líneas formativas e instituciones educativas	8	Cruce entre indicadores de la subcategoría proceso formativo
Identificación con el sector público y privado, organizaciones, contextos de trabajo en los que ha trabajado en el sector de la salud y lectura y evaluación del contexto	1	Trayectoria Laboral, identificación y evaluación

Lectura y evaluación del contexto e identificación con el sector público y privado	5	Evaluación e identificación
Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud e identificación con el sector público y privado	1	Trayectoria e identificación
Evaluación de los conocimientos propios e institución educativa	2	Evaluación y proceso formativo
Relaciones que aportan al desempeño laboral y Formación complementaria y actualización	1	Estrategias relacionales y proceso formativo
Formación complementaria y actualización e identificación con el sector público y privado	2	Proceso Formativo e Identificación
Identificación con el sector de la salud y Formación complementaria y actualización.	1	Identificación y Proceso formativo
Organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado los participantes e identificación con el sector de la salud.	1	Trayectorias Laborales e identificación

Organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado los participantes e identificación con el sector público y privado.	2	Trayectoria laboral e identificación
Relaciones que aportan al desempeño profesional y Carrera profesional y líneas formativas	1	Estrategias sociales y proceso formativo
Lectura y evaluación de contextos y Organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en que han trabajado los participantes	1	Evaluación y trayectoria laboral
Relaciones que aportan al desempeño profesional e identificación con el sector público y privado	1	Estrategias relacionales e identificación
Organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado los participantes y relaciones que aportan al desempeño profesional	1	Trayectorias laborales y estrategias relacionales

SUBCATEGORIAS CRUZADAS	NUMERO DE VECES QUE SE CRUZAN
Identificación y trayectorias laborales	5
Identificación, evaluación y trayectorias laborales	1
Identificación y proceso formativo	3
Habilidades y procesos formativo	2
Proceso formativo y evaluación	2
Evaluación e identificación	5
Trayectorias laborales y estrategias relacionales	2
Evaluación y trayectorias laborales	1
Estrategias relacionales e identificación	1

SUJETO 2: ENFERMERA

FRECUENCIA

CATEGORIA		SUBCATEGORIA		INDICADOR	
CATEG.	FRECUENCIA	SUBCAT.	FREC.	INDICADOR	FREC.
		1.1		1.1.1	5
				1.1.2	2
				1.1.3	10

C1	8	1.2		1.2.1	2
				1.2.2	5
				1.2.3	4
		1.3		1.3.1	14
				1.3.2	6
C2	30	2.1	13	2.1.1	4
				2.1.2	8
				2.2.1	1
				2.2.2	1
		2.2	17	2.2.3	10
				2.2.4	5

COOCURRENCIA

INDICADORES CRUZADOS	No. DE VECES	SUBCATEGORIAS CRUZADAS
Instituciones educativas e identificación con el sector de la salud	1	Identificación y proceso formativo
Identificación con el sector de la salud e identificación con otros profesionales del sector de	1	Cruce entre indicadores de la subcategoría identificación

la salud		
Identificación con el sector de la salud y Relaciones que aportan al desempeño profesional	1	Identificación y estrategias relacionales
Formación complementaria y actualización e identificación con otros profesionales del sector de la salud	1	Proceso formativo e identificación
Relaciones que aportan al desempeño profesional y formación complementaria y actualización	1	Estrategias relacionales y proceso formativo
Evaluación del desempeño propio y evaluación de los aportes propios al sector de la salud	1	Cruce entre indicadores de la subcategoría evaluación

SUBCATEGORIAS CRUZADAS	NUMERO DE VECES QUE SE CRUZAN
Identificación y proceso formativo	2
Identificación y estrategias relacionales	1

Estrategias relacionales y proceso formativo	1
--	---

SUJETO 3: ENFERMERO

FRECUENCIA

CATEGORIA		SUBCATEGORIA		INDICADOR	
CATEG.	FRECUENCIA	SUBCAT.	FREC.	INDICADOR	FREC.
C1	45	1.1	5	1.1.1	2
				1.1.2	0
				1.1.3	3
		1.2	24	1.2.1	11
				1.2.2	8
				1.2.3	5
		1.3	16	1.3.1	13
				1.3.2	3
		C2	27	2.1	13
2.1.2	8				
2.2	14			2.2.1	2
				2.2.2	3
				2.2.3	2
				2.2.4	7

COOCURRENCIA

INDICADORES CRUZADOS	No. DE VECES	SUBCATEGORIAS CRUZADAS
Carrera profesional y líneas formativas y lectura y evaluación de contextos	3	Proceso formativo y evaluación
Carrera profesional y líneas formativas y evaluación de conocimientos propios	1	Proceso formativo y evaluación
Carrera profesional y líneas formativas e identificación con el sector salud	1	Proceso formativo y evaluación
Formación complementaria y lectura y evaluación de contextos	3	Proceso formativo y evaluación
Formación complementaria y evaluación de conocimientos propios	1	Proceso formativo y evaluación
Relaciones que aportan al desempeño profesional y evaluación de aportes propios al sector salud	2	Estrategias relacionales y evaluación
Relaciones que aportan al desempeño profesional y evaluación de aportes	1	Estrategias relacionales y evaluación

propios al sector de la salud.		
Relaciones que permiten el ingreso, movilidad y permanencia y evaluación del desempeño propio	1	Estrategias relacionales y evaluación
Relaciones que aportan al buen desempeño profesional y evaluación del desempeño propio	1	Estrategias relacionales y evaluación
Relaciones que aportan al desempeño profesional y evaluación del desempeño profesional	1	Estrategias relacionales y evaluación

SUBCATEGORIAS CRUZADAS	NUMERO DE VECES QUE SE CRUZAN
Proceso formativo y evaluación	5
Estrategias relacionales y evaluación	5

SUJETO 4: MEDICO ESPECIALISTA EN AUDITORIA INTERNA

FRECUENCIA

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	INDICADOR
------------------	---------------------	------------------

CATEG.	FRECUENCIA	SUBCAT.	FREC.	INDICADOR	FREC.
C1	35	1.1	8	1.1.1	3
				1.1.2	3
				1.1.3	2
		1.2	17	1.2.1	3
				1.2.2	5
				1.2.3	9
		1.3	10	1.3.1	7
				1.3.2	3
		C2	32	2.1	8
2.1.2	4				
2.2	24			2.2.1	4
				2.2.2	9
				2.2.3	2
				2.2.4	9

COOCURRENCIA

INDICADORES CRUZADOS	No. DE VECES	SUBCATEGORIAS CRUZADAS
Carrera profesional y líneas formativas y Organizaciones del sector salud en las que han	1	Proceso formativo y trayectorias laborales

trabajado los participantes		
Carrera profesional y líneas formativas y Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud	1	Proceso formativo y trayectorias laborales
Instituciones educativas y Evaluación de los conocimientos propios	2	Proceso formativo y evaluación
Carrera profesional y líneas formativas y Evaluación del desempeño profesional	1	Proceso formativo y evaluación
Evaluación del desempeño profesional y Relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud	1	Cruce entre indicadores de subcategorías de habilidades
Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud y Evaluación del desempeño profesional	1	Trayectorias laborales y Evaluación
Evaluación de los conocimientos propios y Áreas de desempeño en las que han trabajado en el	1	

sector de la salud		Evaluación y Trayectorias laborales
Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud y Organizaciones del sector salud en las que han trabajado los participantes	1	Cruce entre indicadores de la subcategoría trayectorias laborales

SUBCATEGORIAS CRUZADAS	NUMERO DE VECES QUE SE CRUZAN
Proceso formativo y trayectorias laborales	2
Proceso formativo y evaluación	2
Trayectorias laborales y evaluación	2

SUJETO 5: MEDICO GENERAL

FRECUENCIA

CATEGORIA		SUBCATEGORIA		INDICADOR	
CATEG.	FRECUENCIA	SUBCAT.	FREC.	INDICADOR	FREC.
		1.1	10	1.1.1	3
				1.1.2	5
				1.1.3	2

C1	24	1.2	7	1.2.1	5
				1.2.2	2
				1.2.3	2
		1.3	7	1.3.1	3
				1.3.2	4
C2	21	2.1	4	2.1.1	2
				2.1.2	2
		2.2	17	2.2.1	4
				2.2.2	6
				2.2.3	2
				2.2.4	5

COOCURRENCIA

INDICADORES CRUZADOS	No. DE VECES	SUBCATEGORIAS CRUZADAS
Organizaciones del sector salud en las que han trabajado los participantes y Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud	2	Cruce entre indicadores de la subcategoría trayectorias laborales
Áreas de desempeño en las que han trabajado en el	1	Trayectorias laborales y estrategias relacionales.

sector de la salud y Relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud		
Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud e identificación con el segmento de la salud	1	Trayectorias laborales e identificación
Identificación con el sector público y privado y Organizaciones del sector salud en las que han trabajado los participantes	1	Identificación y trayectorias laborales
Carrera profesional y líneas formativas y Evaluación de los conocimientos propios	1	Proceso formativo y evaluación
Identificación con Sector público y privado y evaluación del desempeño profesional	1	Identificación y evaluación

SUBCATEGORIAS CRUZADAS	NUMERO DE VECES QUE SE CRUZAN
Identificación y evaluación	1
Procesos formativos y evaluación	1
Identificación y trayectorias laborales	2
trayectorias laborales y habilidades	1

SUJETO 6: QUIMICA FARMACEUTICA

FRECUENCIA

CATEGORIA		SUBCATEGORIA		INDICADOR	
CATEG.	FRECUENCIA	SUBCAT.	FREC.	INDICADOR	FREC.
C1	28	1.1	6	1.1.1	2
				1.1.2	2
				1.1.3	2
		1.2	13	1.2.1	7
				1.2.2	4
				1.2.3	2
		1.3	9	1.3.1	4
				1.3.2	5

C2	35	2.1	10	2.1.2	3
		2.2	25	2.2.1	5
				2.2.2	10
				2.2.3	4
				2.2.4	11

COOCURRENCIA

INDICADORES CRUZADOS	No. DE VECES	SUBCATEGORIAS CRUZADAS
Carrera profesional y líneas formativas y Lectura y evaluación de contexto	1	Proceso formativo y evaluación
Carrera profesional y líneas formativas y evaluación de los conocimientos propios	1	Proceso formativo y evaluación
Carrera profesional y líneas formativas y evaluación de los aportes propios al sector de la salud	1	Proceso formativo y evaluación
Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud y	1	

Organizaciones del sector salud en las que han trabajado los participantes		Cruce entre indicadores de la subcategoría trayectorias laborales
Organizaciones del sector salud en las que han trabajado los participantes y Relaciones que facilitan la inserción, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud	1	Trayectorias laborales y estrategias relacionales
evaluación del desempeño profesiones y lectura y evaluación de contextos	1	Cruce entre indicadores de la subcategoría evaluación
Institución educativa y carrera profesional y líneas formativas	2	Cruce entre indicadores de la subcategoría proceso formativo
Identificación con el sector de la salud y Evaluación del desempeño profesional	1	Identificación y evaluación
Formación complementaria y actualización y Evaluación de los conocimientos propios	1	Proceso formativo y evaluación
Formación complementaria y actualización e Identificación con el	1	Identificación y proceso formativo

sector de la salud		
Formación complementaria y actualización y lectura y evaluación del contexto	1	Proceso formativo y evaluación

SUBCATEGORIAS CRUZADAS	NUMERO DE VECES QUE SE CRUZAN
Proceso formativo y evaluación	5
Trayectorias laborales y estrategias relacionales	1
identificación y proceso formativo	1
Identificación y evaluación	1

SUJETO 7: TERAPEUTA RESPIRATORIO

FRECUENCIA

CATEGORIA		SUBCATEGORIA		INDICADOR	
CATEG.	FRECUENCIA	SUBCAT.	FREC.	INDICADOR	FREC.

C1	41	1.1	3	1.1.1	1
				1.1.2	1
				1.1.3	1
		1.2	21	1.2.1	8
				1.2.2	5
				1.2.3	8
		1.3	17	1.3.1	8
				1.3.2	9
		C2	38	2.1	21
2.1.2	3				
2.2	17			2.2.1	5
				2.2.2	4
				2.2.3	3
				2.2.4	5

COOCURRENCIA

INDICADORES CRUZADOS	No. DE VECES	SUBCATEGORIAS CRUZADAS
Carrera profesional y líneas formativas y Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud	1	Proceso formativo y trayectorias laborales
Carrera profesional y líneas formativas y lecturas y evaluación de contextos	1	Proceso formativo y evaluación
Carrera profesional y líneas formativas y evaluación de aportes propios al sector salud	1	Proceso formativo y evaluación
Carrera profesional y líneas formativas e instituciones educativas	2	Cruce entre indicadores de la subcategoría formación profesional
Carrera profesional y líneas formativas y evaluación de conocimientos propios	1	Proceso formativo y evaluación
Relaciones que permiten ingreso, movilidad y permanencia en el sector	2	Estrategias relacionales y trayectorias laborales

de trabajo de la salud y Organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado los participantes		
Relaciones que permiten ingreso, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud y evaluación del desempeño profesional	1	Estrategias relacionales y evaluación
Relaciones que permiten ingreso, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud y lecturas y evaluación de contextos	2	Estrategias relacionales y evaluación
Organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado los participantes y Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud	1	Cruce entre indicadores de la subcategoría trayectorias laborales
Organizaciones y contextos de trabajo del sector salud en las que han trabajado los	1	Proceso formativo y trayectorias laborales

participantes y formación complementaria y actualizaciones		
Evaluación de los aportes al sector salud y evaluación de conocimientos propios	1	Cruce entre indicadores de la subcategoría evaluación
Evaluación de los aportes propios al sector salud e identificación con profesionales del sector salud	1	Identificación y evaluación
Evaluación de conocimientos propios y Áreas de desempeño en las que han trabajado en el sector de la salud	1	Evaluación y trayectorias laborales
Evaluación de conocimientos propios e instituciones educativas	1	Evaluación y proceso formativo
Instituciones educativas y Relaciones que permiten ingreso, movilidad y permanencia en el sector de trabajo de la salud	1	Estrategias relacionales y proceso formativo

SUBCATEGORIAS CRUZADAS	NUMERO DE VECES QUE SE CRUZAN
Proceso formativo y trayectorias laborales	2
Proceso formativo y evaluación	4
Estrategias relacionales y trayectorias laborales	2
Estrategias relacionales y evaluación	3
Identificación y evaluación	1
Evaluación y trayectorias laborales	1
Estrategias relacionales y proceso formativo	1

Anexo 4: Tablas de resultados de participantes que comparten profesión: enfermeros y médicos.

SUJETOS: ENFERMEROS

FRECUENCIA

CATEGORIA		SUBCATEGORIA		INDICADOR	
CATEG.	FRECUENCIA	SUBCAT.	FREC.	INDICADOR	FREC.
C1	103	1.1	22	1.1.1	7
				1.1.2	2
				1.1.3	13
				1.2.1	23

		1.2	45	1.2.2	13
				1.2.3	9
		1.3	36	1.3.1	27
				1.3.2	9
C2	58	2.1	26	2.1.1	10
				2.1.2	16
		2.2	32	2.2.1	3
				2.2.2	4
				2.2.3	12
				2.2.4	13

SUBCATEGORIAS CRUZADAS	NUMERO DE VECES QUE SE CRUZAN
Identificación y evaluación	1
Procesos formativos y evaluación	3
Identificación y trayectorias laborales	2
trayectorias laborales y habilidades	1
Proceso formativo y trayectorias laborales	2
Trayectorias laborales y evaluación	2

SUJETOS: MEDICOS

FRECUENCIA

CATEGORIA		SUBCATEGORIA		INDICADOR	
CATEG.	FRECUENCIA	SUBCAT.	FREC.	INDICADOR	FREC.
C1	67	1.1	18	1.1.1	6
				1.1.2	8
				1.1.3	4
		1.2	32	1.2.1	8
				1.2.2	13
				1.2.3	11
		1.3	17	1.3.1	10
				1.3.2	7
		C2	56	2.1	15
2.1.2	6				
2.2	41			2.2.1	8
				2.2.2	15
				2.2.3	4
				2.2.4	14

SUBCATEGORIAS CRUZADAS	NUMERO DE VECES QUE SE CRUZAN
Identificación y evaluación	1
Procesos formativos y evaluación	3
Identificación y trayectorias laborales	2
trayectorias laborales y habilidades	1
Proceso formativo y trayectorias laborales	2
Trayectorias laborales y evaluación	2