

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES**  
(Licencia de uso)

Bogotá, D.C., Febrero 8 de 2013

Señores  
Biblioteca Alfonso Borrero Cabal S.J.  
Pontificia Universidad Javeriana  
Cuidad

Los suscritos:

Helen Danies Ordóñez	, Con C.C No 1020739929
Daniela Paredes Cabrera	, Con C.C No 1010178676
Lina María Piedrahita	, Con C.C No 1020738305
María Catalina Ramírez Angarita	, Con C.C No 1072653003

En mi (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) de la obra titulada:  
"Significados de la Cultura para el Trabajo en la Facultad de Psicología de la Universidad Javeriana"

(por favor señale con una "x" las opciones que apliquen)  
Tesis doctoral  Trabajo de grado  Premio o distinción: **Si**  **No**

cual: presentado y aprobado en el año 2012, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) a la Pontificia Universidad Javeriana para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mi (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autorizan a la Pontificia Universidad Javeriana, a los usuarios de la Biblioteca Alfonso Borrero Cabal S.J., así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado un convenio, son:

<b>AUTORIZO (AUTORIZAMOS)</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>1. La conservación de los ejemplares necesarios en la sala de tesis y trabajos de grado de la Biblioteca.</b>	X	
<b>2. La consulta física o electrónica según corresponda</b>	X	
<b>3. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer</b>	X	
<b>4. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet</b>	X	
<b>5. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previo convenio perfeccionado con la Pontificia Universidad Javeriana para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones</b>	X	
<b>6. La inclusión en la Biblioteca Digital PUJ (Sólo para la totalidad de las Tesis Doctorales y de Maestría y para aquellos trabajos de grado que hayan sido laureados o tengan mención de honor.)</b>		X

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy (somos) el (los) único (s) titular (es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Pontificia Universidad Javeriana por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Pontificia Universidad Javeriana está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

**NOTA: Información Confidencial:**

Esta Tesis o Trabajo de Grado contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de una investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado.

Si  No

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta, tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

NOMBRE COMPLETO	No. del documento de identidad	FIRMA
Helen Danies Ordóñez	1020739929	Helen Danies Ordóñez
Daniela Paredes Cabrera	1010178676	Daniela Paredes Cabrera
Lina María Piedrahita	1020738305	Lina María Piedrahita
María Catalina Ramírez Angarita	1072653003	María Catalina Ramírez Angarita

FACULTAD: Psicología

PROGRAMA ACADÉMICO: Psicología

**BIBLIOTECA ALFONSO BORRERO CABAL, S.J.  
DESCRIPCIÓN DE LA TESIS DOCTORAL O DEL TRABAJO DE GRADO  
FORMULARIO**

<b>TÍTULO COMPLETO DE LA TESIS DOCTORAL O TRABAJO DE GRADO</b>						
"Significados de cultura para el trabajo en la facultad de psicología de la Universidad Javeriana"						
<b>SUBTÍTULO, SI LO TIENE</b>						
<b>AUTOR O AUTORES</b>						
<b>Apellidos Completos</b>		<b>Nombres Completos</b>				
Danies Ordoñez		Helen				
Ramírez Angarita		María Catalina				
Piedrahita Zuluaga		Lina María				
Paredes Cabrera		Daniela				
<b>DIRECTOR (ES) TESIS DOCTORAL O DEL TRABAJO DE GRADO</b>						
<b>Apellidos Completos</b>		<b>Nombres Completos</b>				
Gualteros Trujillo		Nicolás				
<b>FACULTAD</b>						
Psicología						
<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>						
<b>Tipo de programa ( seleccione con "x" )</b>						
Pregrado	Especialización	Maestría	Doctorado			
X						
<b>Nombre del programa académico</b>						
Programa de Psicología						
<b>Nombres y apellidos del director del programa académico</b>						
Martín Emilio Gáfaró						
<b>TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:</b>						
Psicóloga						
<b>PREMIO O DISTINCIÓN (En caso de ser LAUREADAS o tener una mención especial):</b>						
<b>CIUDAD</b>		<b>AÑO DE PRESENTACIÓN DE LA TESIS O DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>NÚMERO DE PÁGINAS</b>			
Bogotá		2012	183 Páginas			
<b>TIPO DE ILUSTRACIONES ( seleccione con "x" )</b>						
Dibujos	Pinturas	Tablas, gráficos y diagramas	Planos	Mapas	Fotografías	Partituras
		X				

<b>SOFTWARE REQUERIDO O ESPECIALIZADO PARA LA LECTURA DEL DOCUMENTO</b>			
<b>Nota:</b> En caso de que el software (programa especializado requerido) no se encuentre licenciado por la Universidad a través de la Biblioteca (previa consulta al estudiante), el texto de la Tesis o Trabajo de Grado quedará solamente en formato PDF.			
<b>MATERIAL ACOMPAÑANTE</b>			
<b>TIPO</b>	<b>DURACIÓN (minutos)</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>FORMATO</b>
CD	DVD	Otro ¿Cuál?	
Vídeo			
Audio			
Multimedia			
Producción electrónica			
Otro Cuál?			
<b>DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVE EN ESPAÑOL E INGLÉS</b>			
Son los términos que definen los temas que identifican el contenido. <i>(En caso de duda para designar estos descriptores, se recomienda consultar con la Sección de Desarrollo de Colecciones de la Biblioteca Alfonso Borrero Cabal S.J en el correo biblioteca@javeriana.edu.co, donde se les orientará).</i>			
<b>ESPAÑOL</b>		<b>INGLÉS</b>	
Cultura para el trabajo		Skills	
Competencias		Superior education	
Educación Superior		Working flexibility	
Flexibilización Laboral		Working market	
Mercado Laboral			
<b>RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS</b>			
(Máximo 250 palabras - 1530 caracteres)			

NOMBRE COMPLETO	No. del documento de identidad	FIRMA
Helen Danies Ordóñez	1020739929	Helen Danies O.
Daniela Paredes Cabrera	1010178676	Daniela Paredes C.
Lina María Piedrahita	1020738305	Lina María Piedrahita
María Catalina Ramírez Angarita	1072653003	María Catalina Ramírez

SIGNIFICADOS DE CULTURA PARA EL TRABAJO EN LA FACULTAD DE  
PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD JAVERIANA

HELEN DANIES, DANIELA PAREDES, LINA PIEDRAHITA  
& MARÍA CATALINA RAMÍREZ.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, FACULTAD DE PSICOLOGÍA,  
MAYO DE 2012

Bogotá, febrero 8 de 2013


Profesores  
**COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO**  
**Facultad de Psicología**  
**Pontificia Universidad Javeriana**  
Ciudad

Respetados profesores,

Tengo el gusto de presentar la versión final del trabajo de grado "*Significados de Cultura para el Trabajo en la facultad de psicología de la Pontificia Universidad Javeriana*", elaborado por Helen Danies, Daniela Paredes, Lina Piedrahita, Maria Catalina Ramírez, el cual cumple con los parámetros para ser calificado como un ejercicio investigativo riguroso y sistemático.

En la presentación al público del trabajo de grado, realizada el 3 de agosto de 2012 en las instalaciones del Laboratorio de Psicología de la Universidad, las autoras evidenciaron su conocimiento y manejo del tema abordado, la pertinencia disciplinar y social de los alcances de su trabajo y la riqueza de las reflexiones generadas a partir de la pregunta problema.

Un cordial saludo,

  
**Nicolás Gualteros Trujillo**  
Docente Facultad de Psicología  
Pontificia Universidad Javeriana  
3208320 Ext. 5771  
jgualteros@javeriana.edu.co

*Tabla de Contenido*

Resumen.....	2
Abstract.....	3
1. Introducción.....	4
1.1 Justificación y Planteamiento del Problema.....	6
1.2 Fundamentación Bibliográfica.....	13
1.3 Objetivos.....	50
1.4 Categorías.....	51
2. Método.....	53
2.1 Diseño.....	53
2.2 Participantes.....	57
2.3 Instrumento.....	58
2.4 Procedimiento.....	59
3. Resultados.....	61
4. Discusión.....	79
Referencias.....	116
Anexos.....	123

### *Resumen*

El objetivo general del presente trabajo es la exploración de los diferentes significados de cultura para el trabajo que se encuentran inmersos en las narrativas de distintos actores de la Facultad de psicología de la Pontificia Universidad Javeriana como lo son los estudiantes, egresados y docentes. Para aproximarse a este objetivo, se revisaron los conceptos teóricos referentes a la cultura para el trabajo, construyendo un instrumento a través del cual se recogieron las narrativas. Los resultados se organizaron en torno a cuatro ejes temáticos que fueron: perspectivas en torno al mundo del trabajo, prácticas pedagógicas, formación de competencias laborales y académicas, y por último la relevancia y pertinencia del pregrado para facilitar la inserción al mundo laboral. Se construyeron así tres significados que circulan y se construyen en la Facultad de Psicología, los cuales son: *Que fatal el mundo laboral; Que tengo, que me falta; Que da plata, que no da plata.*

Palabras Clave: Cultura para el trabajo, Competencias, Educación Superior, Flexibilización Laboral, Mercado Laboral



*Abstract*

The general goal of the present work is the exploration of the different meanings of the *work culture* immersed in the narratives of various faculty professors, students and graduates from the Psychology Faculty of Pontificia Universidad Javeriana. To achieve this goal a review of the theoretical concepts related to work culture was made, developing an instrument throughout which narratives were collected. Results were organized around the following four major themes: work perspectives, pedagogical practices, job training and academic skills, and finally significance and relevance of undergraduate studies conducive to employment. There were three significant meanings resulting from the research of the present work within the Psychology Faculty: *dreading the working world; what do I have, what am I missing; earning money, not earning money.*

Key words: work culture, skills, superior education, working flexibility, working market

## *1. Introducción*

El siguiente proyecto de investigación se pregunta por la importancia de la cultura para el trabajo en la Educación Superior y en especial en una facultad de ciencias humanas como lo es la de Psicología. En vista de un mundo laboral que cambia constantemente, y que exige cada vez más de quienes se insertan en él, resultó relevante abordar la labor que asume la Educación Superior frente a la preparación de sus estudiantes para el mercado laboral que les espera.

Este informe presenta, en primer lugar, el planteamiento del problema con el cual se busca argumentar y justificar la pertinencia de la investigación. Es claro observar que la problemática actual gira en torno al alto índice de desempleo juvenil en Colombia, que representa 21% del total de jóvenes recién egresados y en Latinoamérica, donde la cifra supera los seis millones (OIT, 2010) . Se ha encontrado que uno de los factores que influyen en esta situación es la educación superior y su construcción de una cultura para el trabajo. Luego en la fundamentación bibliográfica se ahonda frente a la globalización, el mercado laboral juvenil, la situación de los jóvenes en Latinoamérica y la relación de la Educación Superior con la empleabilidad de los mismos. Se presentan el objetivo general y los objetivos específicos que se desprenden del mismo; a raíz de esto se muestran las categorías de análisis ya que partir de éstas se construyeron las entrevistas.

Posteriormente, se presentan el método de aproximación al tema. Para lograr abordar la investigación fue necesario adoptar una metodología cualitativa, usando un método narrativo para explorar las construcciones de los significados de la cultura para el trabajo en la facultad.

Se presentan luego los resultados obtenidos luego de realizar las doce entrevistas; estos se organizaron a partir de diferentes ejes temáticos que pudieran dar cuenta de la información recolectada gracias a los entrevistados. Por último se encuentra la discusión, en la cual se exponen los tres significados hallados en la Facultad de Psicología, y se realiza un análisis sobre el por qué de la circulación y construcción de los mismos dentro del ámbito académico.

Se agradece a la orientación y guía permanente que brindó Nicolás Gualteros Trujillo, director del proyecto, a lo largo de todo el proceso.

### *1.1 Justificación y Planteamiento del Problema*

En un contexto donde la globalización ha conllevado transformaciones profundas como lo son la segmentación de la mano de obra, la inestabilidad del empleo, la individualización y el abaratamiento del costo del trabajo entre otras (Ermida, 1999); la vinculación y exclusión laboral juvenil resulta de gran relevancia para analizar el tipo de formación que se les está impartiendo a los jóvenes en las Instituciones de Educación Superior. Se reconoce que en la actualidad no se busca formar para el pleno empleo sino para la empleabilidad de las personas (Rodríguez, 1997) comprendida esta como la capacidad de obtener un empleo en el contexto actual. Sin embargo se ha visto un alto índice de desempleo juvenil; 6.7 millones de jóvenes en América Latina (OIT, 2010) lo cual se puede deber a la formación inadecuada relacionada a la cultura del trabajo, ya que ésta no está capacitando a las personas para la empleabilidad o generando habilidades para unirse fácilmente al mundo laboral.

Cabe resaltar que en las organizaciones se han venido presentando unas características particulares que no favorecen la vinculación de los jóvenes. Entre éstas se encuentra que la contratación está fundamentada en la experiencia laboral, ya que se da una preferencia por parte de los empresarios para contratar adultos experimentados (Rodríguez, 1997). Estas particularidades llevan a que la contratación sea mayor en adultos, lo cual deriva en un mínimo porcentaje de jóvenes que tienen acceso a un trabajo.

En Latinoamérica se ha venido presentando un crecimiento económico debido a la globalización, comprendida ésta como la expansión y profundización de la economía capitalista

y de sus postulados teóricos, tales como libre competencia, mercado, libre cambio, incremento de exportaciones, entre otros (Ermida, 1999). Lamentablemente este crecimiento no ha estado acompañado de mejoras en la inserción laboral de los jóvenes. Es una realidad la dificultad que tienen los jóvenes Latinoamericanos para encontrar un trabajo “digno y productivo” (Annan, 2001). En consecuencia se ha generado una alianza mundial entre la ONU, el Banco Mundial y la OIT, en pro del empleo de los jóvenes, en la cual se plantea una reforma tanto en las empresas como en la formación que están recibiendo los jóvenes en las Instituciones.

Resulta importante destacar las múltiples condiciones que podrían ser las causantes del desempleo juvenil. La OIT (2009) propone que una de las dificultades está dada porque los jóvenes están siendo formados para ser trabajadores y no emprendedores, además muchos deciden no formarse a nivel superior al no ver las garantías que debería generar este tipo de educación, por lo cual se vinculan al mundo laboral en edades tempranas teniendo empleos con un bajo salario y sin ningún tipo de protección. De igual manera, Jaramillo (2004) resalta otros aspectos causantes del desempleo juvenil; en primer lugar, el crecimiento de la demanda laboral, el cual en las últimas décadas ha sido relativamente bajo e insuficiente para responder a la oferta laboral juvenil creciente; esta disparidad entre el crecimiento de la oferta y la demanda laboral se ha traducido no sólo en el aumento de las tasas de desempleo, sino también en el incremento del trabajo informal, comprendido como un empleo donde el trabajador no cuenta con beneficios sociales, y el deterioro de las condiciones de trabajo.

Por otro lado, Rodríguez (1997), expone que se pueden identificar tres tipos de situaciones específicas por las cuales se da el desempleo. En primera instancia, en relación a los jóvenes en situación de pobreza, su reto principal es su escasa capacitación siendo ésta de una baja calidad; para los jóvenes de estratos medios, éstos han podido permanecer más tiempo en el

sistema educativo, sin embargo su falta de experiencia es un problema significativo en el momento de incorporarse al mundo laboral; y por último, para los jóvenes que están altamente calificados, el problema principal al que se deben enfrentar es la elevada selectividad con la cual buscan trabajo, junto con la dificultad que impulsan microemprendimientos productivos.

Jaramillo (2004) explica también que la experiencia en el mercado laboral aporta conocimientos, y las empresas eligen contratar a trabajadores con mayor experiencia y por consiguiente conocimientos. Se resalta también que, existen costos en formarse frente a cómo desenvolverse en el mercado laboral, que implican tanto el modo de buscar un empleo como la manera de mantenerlo, los jóvenes están en desventaja en este ámbito puesto que conocen menos el mercado laboral actual, y el sistema educativo no les suministra herramientas adecuadas. Finalmente, Jaramillo (2004) resalta que los jóvenes egresan de sus respectivas carreras sin las habilidades necesarias para desempeñarse en un empleo y menos aún con las herramientas y posibilidades de crear un empleo por su cuenta. Aún así en América Latina se constata que un 14 % de la población juvenil cuenta con educación superior, pero esta población sigue teniendo dificultades con la vinculación laboral.

En este contexto, en el cual las prácticas corporativas son determinantes, el desempleo de los jóvenes puede no ser un problema social asumido como grave. Así pues, si los jóvenes no exigen y no hacen nada al respecto, y esta situación no afecta en particular a ninguno de los actores, es lógico que el desempleo se asuma como algo “natural” y pasajero que se irá canalizando a lo largo del desarrollo de las sociedades.

En relación a las circunstancias de los problemas de inserción laboral de los jóvenes, se ha visto cómo las contrataciones actualmente se caracterizan por ser más inestables y ofrecer condiciones laborales deterioradas en contraste al sector formal en el que sigue predominando el

contrato de plazo indeterminado. De igual manera otro factor que no favorece la inserción laboral juvenil, es la marcada segmentación socioeconómica que se ha encargado de originar una elevada desigualdad en América Latina poniendo en desventaja a los jóvenes de bajos recursos.

Ahora bien, entre estas circunstancias y cambios, se encuentra la dinámica de exclusión en los jóvenes que no poseen los contactos necesarios para acceder a un empleo, al igual que la necesidad de una preparación más integral por parte de los jóvenes en relación a las características de la demanda del mundo laboral actual, en donde deben tener habilidades tanto, técnicas, como profesionales, sociales y metodológicas. De igual manera se ha visto que se presentan situaciones en donde el abuso a ciertos mecanismos contractuales y el incumplimiento de las leyes laborales se dan con frecuencia en el contexto laboral, de ahí que los trabajadores se vean en la necesidad de adaptarse a estas nuevas circunstancias laborales (Weller, 2007).

La preocupación por la precariedad de la incorporación de los jóvenes latinoamericanos dentro del mercado laboral y así mismo dentro de la sociedad en general, ha comenzado a obtener una gran importancia, siendo en la actualidad, el centro de las actividades de varios gobiernos y organismos internacionales. Estas instituciones proponen una mayor conciencia de que el desempleo y subempleo de los jóvenes involucran un desaprovechamiento de un recurso fundamental para la modernización de las sociedades, teniendo en cuenta que la participación de jóvenes con educación y capacitación en el proceso de producción, es de gran importancia, ya que aumenta la productividad y competitividad de las economías. (Rodríguez, 1997)

La promoción del trabajo juvenil trae beneficios para las sociedades, ya que una generación sin esperanza de trabajo decente puede ser un problema para las familias, la economía y la sociedad en general en la medida que acarrea costos económicos significativos en términos de pérdida de rendimiento y costos sociales. Además, obstaculiza la capacidad de las

empresas y países de innovar y desarrollar ventajas competitivas (OIT, 2009). En contraposición, con la promoción de programas de inserción laboral, los jóvenes dejan de ser dependientes sociales y adquieren una mayor autonomía personal, dejando atrás la pobreza y contribuyendo de una manera activa dentro de la sociedad. (Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, 93.<sup>a</sup> reunión, Ginebra: 2005)

Los jóvenes aportan varios activos al mercado laboral, como lo son una capacitación y educación pertinentes y actualizadas, ideas frescas, voluntad de aprender, movilidad y adaptabilidad, entusiasmo, entre otras, encarnando así una nueva generación, la cual enfrenta el reto que trae el envejecimiento de la fuerza de trabajo. El desafío gira en torno al logro de que los jóvenes tengan acceso al empleo sin desalojar a otros trabajadores. (Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, 93<sup>a</sup> reunión, Ginebra: 2005)

Teniendo en cuenta la caracterización descrita sobre el contexto que se vive actualmente, resulta necesario hacer énfasis en las problemáticas que viven los jóvenes en torno al mundo laboral. Hoy en día los índices de desempleo juveniles han alcanzado porcentajes elevados siendo el 47% de los jóvenes desempleados. La OIT comenta que un principal factor del desempleo juvenil es que “La mayor formación de los jóvenes no necesariamente implica una mejor formación” (p.p 16), llevando a que se cuestione el tipo de formación que se está promoviendo en la Instituciones de Educación Superior. Es por esto que resulta pertinente preguntarse por la construcción de una cultura para el trabajo, comprendida como una cultura inmersa en la formación profesional por medio de la cual se genera un acercamiento al mundo laboral respecto al contexto que se está viviendo, las exigencias que se están presentando, las posibles ofertas que se pueden encontrar, y las habilidades necesarias para desempeñarse en el ámbito laboral.



La importancia de una adecuada formación o preparación para los jóvenes por parte de las instituciones educativas, es un elemento esencial que debe ser considerado para la presente exploración. La formación debe buscar que se prepare a esta población para enfrentarse a las múltiples circunstancias que exige la inserción al mundo laboral. Aunque si bien, se reconoce que en los programas académicos se ha logrado apartar un espacio dedicado al desarrollo de habilidades y conocimientos necesarios para ingresar al mundo laboral, como bien lo dice Gómez H. (1998) la formación para el trabajo no debe concebirse como una etapa en la historia educacional de las personas ya que todos los niveles escolares tienen la función de transmitir diferentes conocimientos, destrezas y valores aplicables al mundo del trabajo. En este orden de ideas les corresponde a las instituciones post-secundarias o de educación superior la enseñanza de las competencias ocupacionales específicas (Alcaldía mayor de Bogotá, Secretaria de educación)

Sin embargo, teniendo en cuenta la cita anterior, es posible afirmar que en muchas ocasiones estos espacios concedidos a la formación para el trabajo no son suficientes o incompletos para preparar a los estudiantes para un escenario laboral globalizado, en especial en lo que se refiere a la educación post-secundaria. Es por este vacío en la formación para el trabajo que la educación superior debe ir de la mano de una cultura para trabajo, entendida como una cultura inmersa en el ámbito académico en donde se prepara a los estudiantes para el mundo laboral al que se enfrentan.

De igual manera este estudio es de gran utilidad tanto para los docentes, como para los estudiantes en la medida que permite explorar las prácticas pedagógicas teniendo en cuenta la línea de los conocimientos comprendidos en el pensum de la facultad. Se debe precisar que la población de este trabajo cualitativo, estará dividida en tres grupos; los estudiantes que se

encuentran cursando el pregrado, estudiantes recién egresados del pregrado, profesores y directivos.

Este trabajo tendrá una gran relevancia social en la medida en que se abordará una de las causas del desempleo juvenil, como lo es la formación recibida por parte de las Instituciones Educativas Superiores. Al lograr indagar a profundidad sobre este fenómeno, se podrá formular una comprensión más compleja sobre el tema, y por ende contribuir al mejoramiento de esta situación que afecta a todos los jóvenes. Se enfatizará en la construcción de cultura para el trabajo que propone la institución. Para ello se desea explorar ¿Qué significados de cultura para el trabajo circulan en el pregrado de la facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana?

## *1.2 Fundamentación Bibliográfica*

Hoy en día en Colombia la tasa de desempleo de los jóvenes se ha incrementado tornándose en una problemática social. Lo anterior es resultado de múltiples causas en donde la educación superior juega un papel importante ya que esta es una de las instituciones responsables de formar a los estudiantes en la cultura para el trabajo. De igual manera está en manos de la Educación Superior impartir habilidades y destrezas que demanda el mundo laboral actual a sus profesionales y así garantizar la empleabilidad de los que alguna vez fueron estudiantes. Resulta entonces relevante explorar tanto por la construcción de la cultura para el trabajo en el ámbito educativo así como la situación actual de los jóvenes en el mercado laboral.

Para lograr generar un marco comprensivo de esta problemática se pretende ahondar en el significado que se ha venido construyendo en torno a la cultura para el trabajo. Es relevante también comprender la situación del mercado laboral actual, la cual ha estado determinada por la globalización. En este punto se pretende explicar el concepto de globalización, así como exponer las formas de trabajo que se le encuentran asociadas. Al estar la problemática centrada en los jóvenes, se hará una revisión de la situación laboral actual de la población juvenil en Latinoamérica y en especial en Colombia. Por último, se ahondará sobre el papel de la educación superior en el proceso de formación de una cultura para el trabajo en la medida que esta debe formar profesionales cada vez más capacitados para desenvolverse en un mundo de transformaciones. De esta manera se logrará generar un punto de partida desde el cual se podrá leer la problemática.

### *Cultura para el trabajo*

La formación en la cultura para el trabajo, considerada como parte de la formación profesional, hace referencia a una serie de estrategias desarrolladas por los distintos programas de educación superior, por medio de los cuales se acerca a los jóvenes al mundo laboral, permitiéndoles conocer el contexto, las exigencias que se están demandando, las posibles ofertas que se pueden encontrar y las habilidades necesarias para insertarse al mundo del trabajo. De igual forma, la cultura para el trabajo alude a las actitudes, conocimiento e imaginarios en torno a los roles profesionales que resultan determinantes a la hora de construir rutas laborales. Al respecto, tal como señala Cuesta (2009), *“Hoy, la capacidad de trabajo en equipo, de aprender y desaprender rápidamente, de ser creativos y proactivos, son las características que exigen las empresas para sus empleados. Esa nueva forma de producir en el capitalismo contemporáneo, influye en todos los niveles de la educación, pues el sistema necesita sujetos hábiles y competentes, capaces de saber y hacer en el momento y contexto preciso”* (p. 228).

La cultura para el trabajo se introduce en las instituciones educativas debido a las múltiples carencias que se encuentran en el contexto colombiano, en relación a la orientación sociocupacional, la desinformación que existe acerca de las posibles opciones de capacitación, al igual que del futuro laboral de los jóvenes una vez terminado sus estudios medios. De esta manera, se vuelve de gran importancia que las instituciones educativas asuman un nivel de responsabilidad respecto a la adecuada inserción de los jóvenes al mundo laboral, en donde se deben originar procesos de información y análisis, sobre las formas alternativas de trabajo y realización personal que expandan las opciones y posibilidades laborales. Así mismo, ofrecer

nuevas oportunidades para el emprendimiento y la creatividad, la transformación de ciertas profesiones y campos ocupacionales, y la aparición de nuevas profesiones, ocupaciones, requisitos de calificación y formas de trabajo (Secretaría de Educación Distrital, 2006).

Cabe decir que la cultura para el trabajo no es simplemente una asignatura educativa del currículo o una actividad institucional, sino que va más allá, debido a que implica una formación en donde los jóvenes se proveen de capacidades tanto analíticas como críticas que les permiten leer contextos y ofrecer propuestas innovadoras a los cambios y contingencias frecuentes que se dan en ellos. De igual forma, se dice que este tipo de cultura debe tener presente transformaciones que se han venido dando gracias a la revolución científico-tecnológica y a la internacionalización de la economía al campo laboral y a la estructura ocupacional, para así poder contemplar tanto las consecuencias negativas como las positivas que esto ha traído al campo laboral. Negativas como lo son la inestabilidad, precariedad, devaluación de niveles educativos, desempleo entre otros.; y las consecuencias positivas que van desde nuevas oportunidades laborales, nuevos campos ocupacionales, nuevos requisitos de calificación, entre otros (Secretaría de Educación Distrital, 2006).

Es claro por tanto que se presenta en la actualidad una necesidad de formar para la empleabilidad: *“para que los futuros trabajadores sean más capaces de elevar la productividad y asumir el mundo de las nuevas tecnologías, resulta urgente incrementar su preparación (años de estudio). Este esfuerzo comprende, obviamente, los necesarios cambios en el perfil educativo de los egresados (calidad)”* (CEPAL, 2002, p. 343). Cabe destacar por tanto que no sólo es necesario formar partiendo de un número determinado de años de estudio, sino la calidad que se pueda dar en este proceso, y lograr que el perfil educativo al que se le apuesta esté preparando óptimamente para la empleabilidad.

## *Globalización*

La globalización ha conducido a enormes cambios en el ámbito laboral a través de las últimas décadas. Si bien es una categoría de uso amplio en distintos campos disciplinares, es importante precisar qué se comprende por globalización en este ejercicio investigativo. De acuerdo con Ermida (1999) se entiende por globalización *como una expansión y profundización de la economía capitalista y a su vez de sus postulados como la libre competencia, el mercado, el libre cambio, y el incremento de exportaciones.*

De acuerdo con Agulló & Ovejero (2001), la globalización ha sido considerada como un proceso de homogenización, en donde la cultura dominante (la de occidente), ha sido la cultura que se ha impuesto. Siguiendo a Maguire, (1994) en Agulló & Ovejero (2001), disminuyen los contrastes entre países, mientras que aumentan las variedades. Así mismo, Occidente forma un grupo de referencia con signos de distinción, prestigio y poder, que los demás países quieren alcanzar. Dentro de este prestigio, el desarrollo técnico y científico también está incluido. Según Bell (1989) en Agulló & Ovejero (2001), florecen comunidades científicas internacionales y diferentes tipos de organizaciones que intentan orientarse hacia el futuro, aprovechando las posibilidades científicas y tecnológicas al tomar decisiones.

Así pues, el desarrollo explosivo de las tecnologías de información y comunicación, las relaciones de interdependencia entre países, el resurgimiento del libre mercado, entre otras, caracterizan un período entre los años de 1961 y 1990 en el que surge con fuerza el concepto de la globalización. Hacia el año de 1991, estas condiciones ya iniciadas, se intensifican con el predominio del modelo neoliberal, en el cual, la competencia de mercados a nivel mundial es su característica principal, para lo cual, las empresas deben estar preparadas. De acuerdo con Urrea

(2003), una de las características de las formas de producción globalizada, es la incertidumbre presente en mercados desregulados, con respecto a lo que eran las formas anteriores de mercados protegidos, los cuales tenían más afinidad a los regímenes fordistas.

El modelo neoliberal dentro de la organización del trabajo se distingue por su actuación en red, de manera que no hay necesidad de una confluencia espacial; así mismo, se caracteriza por la especialización de productos diferenciados, por la cooperación mutua entre mercados, por la plurifuncionalidad en las unidades productivas y fundamentalmente por las formas inestables de empleo (Urrea, 2003, en Calderón, Álvarez, & Naranjo, 2006).

La sociedad que emerge está caracterizada por la amplia difusión de la información y el conocimiento, la cual se difunde progresivamente a escala global, trayendo consigo una alteración en la vida laboral y las formas tradicionales de ordenar el trabajo en la modernidad, esto debido a sus cambios y transformaciones en la esfera global e introduciéndose de manera importante en el mundo laboral. Este imaginario tradicional, que fue considerado como el eje privilegiado de integración social, de movilidad ocupacional, de estabilidad económica y de formulación de proyectos de vida, hoy en día está siendo cuestionado a partir de los hechos. Distintos factores deterioran la estabilidad estimulando la competitividad individualizada y contingente, entre ellos: la flexibilización en el trabajo, la inestabilidad presente en las trayectorias laborales, las demandas de nuevos patrones organizativos y el impacto de variables externas sobre el empleo (Hopenhayn, M. 2004).

Estos nuevos factores dentro de la sociedad actual, repercuten en la vida de los jóvenes en su situación frente al mercado laboral haciendo de ellos un grupo con menor ingreso, permanencia e inestabilidad laboral (Gallart, Moreno y otros; 1993, Citado por Lema, 2006) Así mismo, de acuerdo con Lema (2006), éstos factores llevan a una precariedad de inserción

laboral, siguiendo trayectorias variadas en donde hay etapas de desempleo, inactividad, subempleo, autoempleo y/o contratos temporales. De esta manera, los jóvenes tienden a acceder a empleos inestables, sin protección laboral y bajos salarios, en donde su inserción al mundo laboral se da como un “entrar y salir” constante.

De acuerdo con Lema (2006), el lugar antes ocupado por una ética del trabajo, parece reemplazado hoy en día por la intensidad y diversidad de experiencias en los jóvenes, incluyendo el ámbito laboral, buscando gratificación instantánea tanto vivencial como monetaria de carácter novedoso y flexible. Así pues, aunque el trabajo sigue siendo clave para los jóvenes, éstos enfatizan su valor utilitario, lo cual posibilita una ganancia de dinero y un acceso al consumo, al igual que una mayor autonomía.

Con el desarrollo de la globalización, como una herramienta de articulación de mercados capitalistas, la rentabilidad económica (ya sea por ganancia o pérdida del valor patrimonial), se convierte en criterio principal en cuanto a la exclusión o inclusión en las redes globales. De esta manera, se construye un sistema donde la flexibilidad y el dinamismo son imperantes, pero de igual manera sometido a oscilaciones fuertes y a una dinámica de competencia en donde no hay cabida para el error (Castells, 1999)

De acuerdo con Castells (1999), estas redes globales son las que articulan individuos, segmentos de población, regiones, ciudades y países, al mismo tiempo que excluyen a otros conjuntos de individuos y territorios. Todos los países y territorios son atravesados por esta lógica favoreciendo la creación de redes internacionales con el componente dinámico característico de la globalización, y al mismo tiempo ocurre una segregación y exclusión de segmentos sociales dentro de cada país, ciudad o región, lo cual varía de acuerdo con la zona del mundo en donde opere tal competitividad.



*Formas Emergentes de Trabajo*

Así pues, *“En el nuevo escenario, la carrera ocupacional centrada en un empleo "de por vida" ha sido reemplazada por una trayectoria con frecuentes cambios de empleo, de empresa y de requerimientos de calificación, lo que implica costos muy altos para los trabajadores afectados por esta transformación”*. (CEPAL, 2002, p.343). Según la Comisión Económica para América Latina (2002) los rezagos sociales que deja la globalización se encuentran en su mayoría en ámbitos de empleo, educación y protección social.

Así mismo, se abre camino a un descentramiento del trabajo dentro del nuevo patrón de la sociedad de la información, en donde se dan nuevas formas de política, se reordena la economía global y surge un nuevo paradigma de productividad. Este descentramiento trae consigo varias consecuencias, entre las que se encuentran, la dificultad para continuar sosteniendo al trabajo como “eje universal” sentido y de integración social, y la multiplicación de rasgos culturales que impiden pensar una cultura homogénea. *“El trabajo constituye hoy, pues, un campo de descentramiento sobre el cual el mundo moderno se vuelca preñado de incertidumbres y cuestionamientos.”* (Hopenhayn, M. 2004, p. 56).

Así pues, se analizarán las nuevas formas de trabajo que emergen a partir del globalización neoliberal contemporánea. De estas nuevas formas de trabajo, se desprenden a su vez desafíos relacionados con los cambios tecnológicos y la degradación de las condiciones laborales. Así, en primer lugar cabe resaltar la flexibilización laboral como una consecuencia del proceso de globalización, la cual por un lado es positiva debido a que da la posibilidad de optar entre diversas condiciones de trabajo (CEPAL, 2002). Sin embargo, también cuenta con aspectos

negativos entre los cuales cabe resaltar el surgimiento de empleos de mala calidad (considerados así por sus bajas remuneraciones, condiciones de trabajo y/o desprotección social).

La flexibilización se hace evidente en procesos tales como la subcontratación de tareas, lo que evita asumir los costos fijos de actividades que no tienen continuidad en el tiempo o que no son centrales en los procesos de producción de las empresas. Esta subcontratación genera cambios en los despidos del personal puesto que la inversión tanto monetaria como temporal se reduce en tanto que el empleador está subcontratando, lo cual agiliza el proceso de desvinculación de un trabajador de la empresa (CEPAL, 2002).

Es así, como la flexibilidad se manifiesta dentro de las organizaciones a partir de salarios y contrataciones desregulados, así como con el cuestionamiento a las prebendas asociadas al Estado de Bienestar. La estabilidad laboral ya no es una característica predominante del mundo del trabajo, generando una incertidumbre constante de los empleados frente a su futuro. Para disminuir la sensación de desprotección que este escenario le proporciona al trabajador, se ha recurrido entonces al trabajo informal el cual en algunas ocasiones ayuda a nivelar los ingresos de una familia, o por el contrario representa la totalidad de adquisiciones monetarias de dicho sistema.

Por otro lado, es preciso decir que dentro de este contexto de globalización y flexibilidad, surge un nuevo modelo de trabajador que trae consigo un sentido diferente de empresa, de organización y rutinas laborales. Este nuevo modelo otorga valor a la movilidad, la variabilidad, el desarraigo, la “desjerarquización”, la informalidad, la individualidad y la creatividad, generando resistencia a las formas de trabajo mecánicas, estables y burocratizadas que imperaban en la modernidad: *“Todos parecen compartir el sentimiento “que no encontrarán un trabajo estable, que esa forma de trabajo ya ha desaparecido”, todos experimentan*

*“sentimientos de impotencia, de bronca y a veces de vergüenza... (p. 10)”*. (Zamanillo, Grote, Kieselbach, 2005)

Ante este panorama de globalización y sus respectivas consecuencias en el ámbito laboral, los jóvenes se enfrentan a situaciones de tensión frente a su futuro en el mundo del trabajo. Por un lado, los jóvenes que tienen acceso a una educación de alto nivel, redes sociales y que están en sintonía con los cambios de la cultura laboral, se encuentran ante un futuro en el que la creatividad es una herramienta en las nuevas formas de generar ingresos, o un futuro en donde las nuevas formas de racionalización y gestión productivas les quitará el peso de tener que trabajar.

Cualidades como libertad de espíritu, dinero rápido, iniciativa personal, relaciones laborales móviles y cultivo narcisista del “self”, vinculan a este segmento de jóvenes con la llamada globalización tanto laboral como subjetivamente. De esta manera, como bien lo explica Hopenhayn (2004) los jóvenes se encuentran: *“Entre una nueva mística del analista simbólico – emprendedor creativo o profesional de alta flexibilidad en sus rutinas de trabajo–, y otra nueva mística del ocio con necesidades básicas satisfechas, no es de extrañar la euforia en este segmento juvenil”*(p. 64)

Por una parte, los jóvenes situados en sectores sociales intermedios, posiblemente tengan que hacer más esfuerzo para alcanzar mayores logros formativos, para que así su inserción en el mundo laboral tenga como garantía una seguridad y movilidad ocupacional. Estos jóvenes se encuentran entre vivir el presente o formarse para el futuro, y constantemente están intentando conciliar estos dos polos. Son conscientes de que el mundo laboral trae consigo dificultades y que no están garantizadas las fuentes de ingresos, en donde está presente una incertidumbre e inestabilidad, lo cual lleva a que se alimenten de un imaginario publicitario que alienta la

gratificación instantánea de “disfrute ahora y pague después”: *“Probablemente han heredado cierta moral del trabajo que les sopla al oído la importancia de integrarse a una empresa o a una profesión, pero también saben que tanto la primera como la segunda serán, en el futuro, espacios de entrada y salida.”* (Hopenhayn, 2004, p. 64). Es adecuado precisar, que los jóvenes de la universidad Javeriana se ubican dentro de éste grupo de jóvenes

Entre los jóvenes de bajos recursos ronda una falta de oportunidades de formación, un limitado acceso a redes, contactos y conocimientos, se tiene una percepción dramática del mundo laboral que los ubica en una situación desesperanzadora, en donde el esfuerzo realizado por lograr obtener alguna ganancia es muy grande, teniendo en cuenta que lo que se realice no tiene una garantía de desenlace positivo. Debido a su poca formación y a su edad, estos jóvenes están ubicados en el último lugar en la fila de puestos de trabajo, estigmatizándolos como excluidos, generando sentimientos de impotencia y rabia. (Hopenhayn. 2004)

Así pues, en la sociedad contemporánea, los jóvenes al salir de l colegio, se enfrentan con el reto e la inserción laboral. El poder llegar a una plena inserción laboral, luego de haber cursado un período de escolarización constituye para los adolescentes de hoy en día, un derecho que podría incumplirse debido a los componentes que caracterizan la actual sociedad posindustrial, las consecuencias de las transformaciones a nivel mundial (Alonso et al, 2000 Citado por De la villa, 2007), y la cualificación profesional que se tuvo en la institución educativa. (Fernández-Enguita, 1990a, 1990b, 1997; Moral y Ovejero, 1999 Citado por De la Villa, 2007).

Lo anterior hace referencia a las tensiones que tiene la escuela como institución moderna, en su metodología disciplinar así como valores, fines, intereses, discursos, entre otros, con la actual sociedad postmoderna(Giroux& Ovejero, 2000 Citado por De la Villa, 2007), lo cual lleva

a que ronde entre los educadores la pregunta de ¿qué se puede hacer frente a ésta situación en la cual se cuestiona a la realidad socio-académica en la que participan los estudiantes?. De igual manera, en esta circunstancia emergen nuevas formas de contratación afectando así al colectivo juvenil, agudizando conflictos provenientes del pasado y frente al futuro (Castillo, 1998, 1999 Citado por De la Villa, 2007). Así pues, el joven se ve inmerso en una situación de conflicto, queriendo llegar a alcanzar una identidad profesional, lo cual puede reflejarse en la frase: “sólo un ex-estudiante es más desdichado que un estudiante (Baudelot et al, 1987 Citado por De la Villa, 2007)

En este contexto, la vinculación escuela-trabajo, se debe reinterpretar en unas condiciones socio-económicas y tecnológicas distintivas dentro de una sociedad considerada postindustrial (Amin, 1999 Citado por De la Villa, 2007). “...*en un mundo sin rumbo donde las certidumbres están marcadas por el pensamiento único (...) y ante la flexibilización y cambio (ciber) cultural en las sociedades postindustriales...*” (p.173)

### *La Población Juvenil en la actualidad*

En relación a la tasa de desempleo juvenil, se puede decir que aproximadamente existen 6.7 millones de jóvenes en América Latina en situación de desempleo, los cuales representan aproximadamente el 44% del total de desempleados en América Latina. Es preciso decir que esta tasa de desempleo juvenil se obtiene al dividir el número de jóvenes desempleados entre la PEA juvenil, la cual es del 13%. De igual forma, se dice que este tipo de tasa varía entre los diferentes

países de mundo, mas sin embargo es importante resaltar que ésta, en la mayoría de casos casi siempre es mayor que la tasa de desempleo adulta. De esta manera, cabe decir que el porcentaje de jóvenes que buscan empleo y no lo encuentran se reduce considerablemente cuando únicamente se habla de América Central, en donde se ubican los casos de Guatemala y Honduras (4% y 5% respectivamente), en contraste a los casos de Argentina (24%), Colombia (21%) y Uruguay (21%) en donde se incrementa por encima de 20% (OIT, 2010).

Para lograr comprender el panorama es necesario hacer una lectura de la situación en la que se encuentran los jóvenes latinoamericanos actualmente. Se debe tener en cuenta, como referencia inicial, la situación económica en la que se encuentran algunos países. La mayoría de los países latinoamericanos son catalogados como subdesarrollados lo que intenta indicar una situación en la que se encuentra un alto índice de pobreza, exclusión e injusticia social, como algunos de los elementos característicos de la población. Esta situación plantea un complejo marco de referencia del accionar de los jóvenes en América latina (Alexim, 1997). Los progresos económicos de los países no están asegurando suficiente crecimiento, llevando a que el mercado laboral se vea afectado generando un alto índice de desempleo.

La tasa de desempleo juvenil no es la única problemática a la que se enfrenta la mayoría de países de América Latina, pues se ha visto que la población juvenil viene presentando una significativa desprotección social. Únicamente el 37% de los jóvenes empleados tiene seguro de salud y cuentan con seguros de pensiones, careciendo el resto de la población de seguros de desempleo, de coberturas de salud y de pensiones. La cobertura de los jóvenes de 15-17 años posee niveles muy bajos (tan solo el 11% cuenta con seguro de salud y 10% con seguro de pensiones) existiendo países en los que apenas alcanza el 1% como en Colombia, Ecuador y Panamá. (OIT, 2010). Esta situación está dada por la precariedad de los empleos y la ausencia de

contratos formales. Teniendo en cuenta este contexto se observa que se logra incrementar la contratación juvenil, pero disminuye la duración en los puestos de trabajo y además se degradan las condiciones laborales en las que se encuentran (OIT, 2010). De igual manera, se ha encontrado que a los jóvenes les interesa en mayor medida el tema de las remuneraciones laborales, en relación a la salud y la seguridad en el futuro.

Según el Departamento Nacional de Estadística - DANE - , en el trimestre móvil noviembre 2010 - enero 2011, y para el total nacional, la tasa de desempleo fue de 21,5% (12,3 % noviembre 2009 – enero de 2010). En Colombia así como en varios países de Latinoamérica el contexto en el que se mueven los jóvenes está determinado en gran parte por la difícil situación económica que se está viviendo a causa del desempleo. Estas problemáticas llevan a que los jóvenes tomen diversos rumbos, entre ellos decidir unirse a circuitos de ilegalidad, así como de grupos armados o a las actividades relacionadas con el narcotráfico (Muñoz, 2002). Rafael Molano, presidente de la CUT, explica que esto puede deberse a que el fenómeno del desempleo se encuentra principalmente ubicado en los estratos bajos de Colombia, en los que la tasa de desempleo juvenil asciende a un 28.9%, mientras la tasa general de todo el país está en 14.3%” (Portal Educativo Colombia Aprende, 2010).

Haciendo énfasis en la situación laboral colombiana, se observa que los jóvenes hacen parte del 25.8% de la oferta laboral total del país. Se evidencia una situación preocupante para Colombia, debido a que muchos de los jóvenes entre los 19 y los 24 años no se encuentran estudiando pero tampoco se encuentran trabajando y más de 200 mil jóvenes se encuentran desempleados. En Colombia el 74% de los jóvenes que trabajan lo hacen de forma informal y el 26 % de los jóvenes se encuentran gestionando iniciativas de autoempleo (Colombia Joven, 2004).

Debido a la difícil situación económica, en Colombia son varios los jóvenes que se ven enfrentados a la necesidad de buscar un trabajo para poder pagar sus estudios de educación superior. Se han realizado diversos estudios en torno a este tema, entre ellos trabajos realizados en las localidades de Kennedy y San Cristóbal, donde se discuten temas acerca del dilema que enfrentan los jóvenes desempleados en dicho contexto. Los informes muestran que estos jóvenes muchas veces se ven en la necesidad de esperar largos períodos para poder emplearse y en dicho caso de que lo consigan, en lo posible tratan de ahorrar para poder costear sus planes futuros. Es así, como el llamado “rebusque” se vuelve un término popular en esta población, el cual consiste en que las personas idean múltiples estrategias para su supervivencia y, como es en el caso de Bogotá, trabajan como vendedores ambulantes en las calles o buses, reciclan, se vuelven artistas de la calle, entre otras cosas más (Ortiz, 2011).

Adicionalmente, cabe mencionar que una debilidad que se observa en la realización de este tipo de actividades es que existe una ausencia de registros contables en el comercio informal, haciendo que se desconozcan las cifras de los ingresos y de los egresos, impidiendo conocer las circunstancias reales en que se encuentran las personas que ejercen este tipo de trabajo y la rentabilidad verdadera del negocio (Parra, 2009).

### *Cómo se ha afrontado el problema*

Logrando revisar las formas en que se ha afrontado esta situación, se observa que la cultura para el trabajo no se encuentra presente en todos los escenarios, siendo aún más relevante explorar si en la facultad de Psicología se ha logrado construir un significado común frente a la cultura para el trabajo. Dentro de las distintas formas en las que se ha afrontado esta situación, se



encuentran programas, políticas y propuestas que buscan mejorar la condición laboral de los jóvenes tanto a nivel de Latinoamérica como de Colombia. Además se han vinculado distintos organismos en este proceso, buscando diversas alternativas a esta situación tan preocupante.

Respecto a las políticas de empleo que se crean en el marco Latinoamericano para la juventud, se puede decir que la importancia y necesidad de promover un empleo decente y productivo para los jóvenes, es una de las principales metas de Desarrollo del Milenio (ODM) lo que se relaciona con el Programa Global de Empleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De igual manera, el impulsar el empleo es uno de los objetivos de la Red de Empleo de los Jóvenes (REJ), la alianza global formada por la Secretaría General de las Naciones Unidas (ONU), el Banco Mundial (BM) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Así mismo, es preciso decir que el objetivo prioritario de la OIT, el cual es lograr un trabajo decente para los y las jóvenes, se ha convertido en un elemento primordial para trabajar en la erradicación de la pobreza y conseguir el desarrollo sostenible, el crecimiento y bienestar para todos. De acuerdo con la reunión del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (Ecosoc, Ginebra, Suiza, el 5 de julio 2006), es de gran importancia el compromiso de *“desarrollar y aplicar estrategias que den a los jóvenes de todo el mundo una oportunidad real y equitativa de acceder a un empleo pleno y productivo y al trabajo decente”* (OIT, 2010, p. 137).

Frente a lo anterior se discute el hecho de que los jóvenes representen casi la mitad de desempleados en el mundo, por lo que se establece como *“eje central en las estrategias nacionales de desarrollo y agendas, el desarrollo de políticas y programas para ampliar la empleabilidad de los jóvenes, incluyendo la educación, capacitación y aprendizaje permanente que correspondan a los requerimientos del mercado”* (OIT, 2010, p. 137). Por último, también se busca promover el acceso al trabajo a partir de políticas integradas que posibiliten la creación

de nuevos empleos de calidad para jóvenes, contribuyendo a facilitar el acceso a éstos a través de iniciativas de información y capacitación (OIT, 2010).

Dentro de la creación de políticas para los jóvenes, se habla también sobre las políticas de fomento de la inserción laboral juvenil. La OIT (2010) distingue seis tipos de intervenciones orientadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes: los salarios inferiores al mínimo, los empleos temporales, los subsidios al empleo o salario, los servicios públicos de desempleo, la formación laboral y el emprendimiento juvenil. De igual forma, Weller (2009) realiza una clasificación en cinco áreas: educación inicial y media, capacitación técnica y formación profesional, servicios de apoyo al trabajo independiente, servicios de Empleo, y generación de empleo directo. De esta manera el campo de investigación se expande, incluyendo diversos elementos a la hora de estudiar la inserción empresarial de los jóvenes.

Ahora bien, según la OIT (2010), los programas que se creen para responder a estos objetivos deben ser integrales, en ellos se debe tener en cuenta la heterogeneidad de los jóvenes y se debe plantear la necesidad de “(...) *reducir y evitar en lo posible tiempos muertos en el proceso de transición entre la escuela y el trabajo, para así estructurar de manera modular la formación de competencias, impulsar el emprendimiento juvenil (...)*” (p. 142). Teniendo en cuenta estos programas, es claro que la cultura para el trabajo debe estar orientada no sólo a partir de las necesidades o exigencias del mercado laboral, sino también considerando la población juvenil que se está formando y las condiciones en las que ésta se encuentra. Si no se logra leer el contexto de la población de nada servirá construir una cultura para el trabajo para ellos.

Ahora bien, entre los programas que más se destacan en Latinoamérica es el programa “Jóvenes en Acción” (OIT, 2010). Éste se encarga de brindar un subsidio para la capacitación en

el lugar de trabajo. Este programa tiene como objetivo mejorar la empleabilidad y las oportunidades de inserción laboral y social. En Colombia está dirigido aproximadamente a 105.000 jóvenes, pertenecientes a los niveles 1 y 2 del Sisben, en 24 de los principales municipios del país. Las metas específicas del programa consisten en; primero, desarrollar en los jóvenes competencias específicas en un oficio determinado, hasta alcanzar el nivel de trabajador semicalificado. Segundo, promover el desarrollo de competencias básicas, sociales y transversales del joven, para así mejorar su capacidad de vinculación y desempeño laborales. Tercero, fortalecer la oferta privada de formación laboral con base en las demandas de los sectores productivos y las características y expectativas de los jóvenes beneficiarios. Y por último, aproximar a los jóvenes beneficiarios y a las entidades de capacitación al entorno empresarial (OIT, 2001). Cabe señalar que muchas de las preocupaciones de estos programas están centradas en los jóvenes de bajos recursos académicos y escasa educación, lo que ha llevado a que se realicen pocas investigaciones sobre las rutas seguidas por los jóvenes que son profesionales. A partir de lo anterior, es relevante preguntarse por la manera en que los jóvenes profesionales en su educación superior, fueron formados en competencias y habilidades laborales que favorecieron su inserción al mundo del trabajo.

Otro de los programas que se están dando a nivel de Latinoamérica es *entra 21*, bastante similar a “Jóvenes en acción” este programa le hace una apuesta a la capacitación en las tecnologías de información (Hernández, 2005). Este programa está dirigido especialmente a jóvenes, en zonas urbanas que se encuentren en condiciones de exclusión.

Por otro lado, el programa de *Emprendimiento, empleabilidad y Productividad* en Colombia, se interesa por posibilitar que la población entre los 14 y 35 años pueda participar de acciones de articulación y gestión que favorezcan el fomento de la empresarialidad y el

fortalecimiento de la productividad. Este programa está gestionado desde el Programa Presidencial Colombia Joven y Ministerio de Protección Social. Por último, cabe decir que de igual forma Colombia cuenta con programas para el desarrollo empresarial como el programa de Desarrollo Microempresarial (OIT, 2010).

Referente al Autoempleo, se han dado distintas propuestas buscando el desarrollo y fomento de empresas (Muñoz, S.F). Entre éstas se encuentran la financiación de *mipymes* (micro, pequeñas y medianas empresas). Con esta línea se busca apoyar principalmente a los empresarios colombianos que se encuentren en las etapas de fortalecimiento y formación. En esta medida se han formado dos proyectos. El primero es el fondo para pequeña y mediana empresa FOMIPYME. Este proyecto busca apoyar proyectos que tengan un impacto social y estén orientados a población vulnerable.

El segundo programa de financiamiento es el Microcrédito (Muñoz, s.f). A través de este programa se busca lograr que no se tengan restricciones para adquirir financiamiento, además de prestar un apoyo integral por parte de algunas ONG's que tienen como misión el desarrollo de la cultura empresarial.

El programa Bogotá Emprende es un centro de Emprendimiento que está construido en torno a los emprendedores que buscan desarrollar un negocio. Para ello la Cámara de Comercio junto con la Alcaldía de Bogotá en el 2006, decidieron crear el programa para generar la posibilidad de desarrollar una idea de negocio, así como la oportunidad para crecer y consolidar las empresas (Bogotá Emprende, 2011).

Adicionalmente se ha creado la ley 1429 de Diciembre de 2010, "Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo", la cual tiene como objetivo generar incentivos a la formalización durante las etapas iniciales de la constitución de empresas, para así aumentar los

beneficios y disminuir los costos de formalizarse. Su fundamento jurídico radica en el preámbulo de la Constitución Política en donde se consagra como uno de los fines de la Constitución el asegurar trabajo a los integrantes del pueblo Colombiano.

Por último, se puede decir que la Ley 789 de 2002 de carácter nacional, representa una de las políticas que poseen relación directa con la vinculación al mercado laboral. En ella se especifica el contrato de aprendizaje, el cual permite que los estudiantes universitarios y de carreras intermedias o tecnológicas puedan hacer sus prácticas en ciertas instituciones. Así mismo esta Ley creó el *Fondo para Emprender*, por medio del cual se buscaba fomentar la generación del propio empleo o emprendimiento empresarial. El objetivo de este fondo es financiar iniciativas empresariales que provengan de jóvenes cuya formación se esté desarrollando.

*Educando al Futuro: ¿Formando conocimiento o competencias?*

La Educación Superior es un apoyo fundamental en la formación de profesionales, su importancia radica en que en ésta permite tanto la adquisición de conocimientos como la aproximación de los estudiantes al mundo laboral. De igual manera, la cultura para el trabajo y la Educación Superior deben estar de la mano, ya que la primera es una estrategia de la segunda para permitir que su misión se pueda cumplir a cabalidad, en especial en un contexto de constantes cambios e incertidumbres. Es primordial aproximarse teóricamente a cómo la Educación Superior asume el reto de formar profesionales en medio de un escenario globalizado.

Como bien lo explica Mockus (1995, en Henao et al, 2002) existe un vínculo penetrante en la Universidad con la tradición escrita, ya que en todos los niveles de la academia se lee y se escribe, lo que la convierte en la primera de las notas características de la Cultura Académica. La discusión racional y el debate de los argumentos donde se debe saber comunicar el propio punto de vista y el del interlocutor son esenciales para la cultura académica. Aparte de saber leer el texto se exige enfrentar las interpretaciones diferentes y fortalecer los puntos de vista distintos para obtener una interpretación mucho más consistente. (Henao et al, 2002). Otra característica básica de la cultura académica, proviene de las reformas originadas en la Universidad a partir de la época del Renacimiento, donde la Universidad amplía su campo de acción hacia lo práctico. Con la emergencia de lo práctico en el currículo universitario la ciencia le da una nueva forma a la cultura académica, ya que repercute en una dinámica de trabajo conjunto con la ciencia moderna, reorienta la acción hacia la investigación otorgándole un lugar a ésta dentro de la formación Universitaria.

Mockus (1995, en Henao et al, 2002) concluye así que *“Lo que caracteriza la cultura académica es el vínculo estrecho entre tradición escrita, discusión racional y prefiguración, y reorientación de la acción”* (p. 45). Al anterior postulado de Mockus (1995) es posible añadir que en la actualidad se pretenden formar a los alumnos desde los primeros semestres en una relación con el conocimiento que se caracteriza por una indagación constante, un diálogo también permanente, la apropiación de la historia de las problemáticas, la conciencia de los procesos involucrados en la acción de aprender que permiten diseñar estrategias que perpetúen dicho aprendizaje y la disposición a trabajar con entusiasmo para saber más y no sólo para obtener beneficios externos de la aplicación de los conocimientos (Henao et al, 2002).

Además de la cultura académica, el ámbito universitario cuenta con unas prácticas pedagógicas particulares que lo diferencian de los otros niveles de aprendizaje. Según Díaz (2009) las prácticas pedagógicas pueden comprenderse como: *“los procedimientos, estrategias y prácticas que regulan la interacción, comunicación, el ejercicio del pensamiento, del habla, de la visión, de las posiciones, oposiciones y disposiciones de los sujetos en la escuela”* (p. 2)

Según Henao et (2002) las tres funciones básicas de la Universidad son: Formación, Investigación y Extensión. Frente a la formación, cabe decir que esta incluye elementos tales como autonomía, pensamiento crítico, formación integral y desarrollo de competencias entre otras. A su vez, la autonomía es una de las finalidades de la formación Universitaria, en la medida que se espera lograr la responsabilidad y la reflexión que caracterizan dicha autonomía. El pensamiento crítico por su parte implica lo que Brookfield (en Henao et al 2002) definió como: *“Identificación de los supuestos en los cuales se fundamenta el conocimiento y la crítica de las ideas, creencias y valores que de allí se desprenden; también se encuentra el reconocimiento de la importancia del contexto en el cual se producen las acciones y reflexiones, y finalmente la capacidad de construir, idear o planear nuevas alternativas que se contrapongan a las propuestas anteriores”*. Misas (en Henao et al, 2002) afirma que la Universidad debe formar “analistas simbólicos” los cuales se deben caracterizar por: una gran capacidad de abstracción, un pensamiento sistémico no reduccionista ni simplificador, el uso de la experimentación y el trabajo en equipo.

Por su parte, la formación integral consiste en el aprendizaje por parte de los estudiantes de los paradigmas de su disciplina; comprendiendo paradigma como un criterio general que permite identificar una comunidad disciplinaria y profesional, además incluye: estrategias de formulación y de solución de los problemas dentro de esa comunidad, conceptos y teorías que

permiten definir un territorio lingüístico en donde es posible establecer los acuerdos y se comparten los significados básicos, pautas para la construcción de conocimientos y formas de establecer la comunicación entre las personas involucradas. (Henaó et al, 2002).

Por otro lado, la Pontificia Universidad Javeriana en su Proyecto Educativo, define la formación integral como:

*(...) Una modalidad de educación que procura el desarrollo armónico de todas las dimensiones del individuo. Cada persona es agente de su propia formación. Esta favorece tanto el crecimiento hacia la autonomía del individuo como su ubicación en la sociedad, para que pueda asumir la herencia de las generaciones anteriores y para que sea capaz, ante los desafíos del futuro, de tomar decisiones responsables a nivel personal, religioso, científico, cultural y político. (Proyecto Educativo de la Pontificia Universidad Javeriana)*

Mediante esta apuesta hacia la formación integral, la Universidad Javeriana espera que los estudiantes logren competencias disciplinarias y profesionales que le permitan articular sus conocimientos con otras prácticas y disciplinas, desarrollen un pensamiento crítico y reflexivo, recurra a la creatividad para aportar a las problemáticas actuales con aspectos novedosos y finalmente se espera que los estudiantes se formen en responsabilidad social.

Además de los paradigmas, los estudiantes deben aprender también las teorías y el lenguaje en general que les permitirá a los estudiantes en un futuro comunicarse con sus colegas. De igual forma, la formación integral incluye elementos éticos del ejercicio de la disciplina. Por su parte, es importante comprender que en la actualidad se discute en el mundo académico el



desarrollo de las competencias más que la apropiación de conocimientos. Las competencias son presupuestos, capacidades o potencialidades que hacen posible la acción, y en esa medida se expresa como un saber-hacer, más allá que un simple saber. (Henaó et al, 2002).

Por otra parte, es importante conocer cómo la Facultad de Psicología de la Universidad Javeriana define las competencias, para esto se accedió en primer lugar al documento curricular de la carrera de psicología (2003). En este documento se afirma que desde 1988 se asumió el concepto de competencia como: *“Un ideal de formación que busca constituirse en un proyecto de vida para los profesores y los estudiantes, referido a los desarrollos propios de las comunidades disciplinares y profesionales”* (p.11). Así, la Facultad de Psicología comprende que la incorporación de competencias en el marco académico exige una transformación en el proceso de aprendizaje, el cual se desplaza de la simple acumulación de información por parte del estudiante hacia la apropiación de conocimientos; la apropiación corresponde a una herramienta para comprender los fenómenos de la disciplina.

De forma más precisa la Facultad de Psicología define unos criterios básicos para la comprensión de del concepto de competencia, su utilización dentro del currículo y la formulación de estas. Frente al concepto de competencia se estipula que la competencia es un *saber-hacer*, se deben entablar como un ideal de formación, son flexibles pero justifican las actuaciones de las personas en contextos particulares, son un proceso. En cuanto a la utilización de competencias en el diseño curricular, se afirma que estas proporcionan soporte conceptual y a su vez tiene un sentido funcional y práctico que permite su enlace con el currículo, además se argumenta que: *“La competencia puede ser entendida como un organizador curricular que diferencia los saberes, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, que los*

*estudiantes desarrollan en su área de conocimiento, para un desempeño profesional de calidad”*

(Documento Curricular de la carrera de Psicología, p. 11,2003).

Finalmente, sobre los criterios de formulación de las competencias, se argumenta que al formular competencias se debe recurrir a enunciados de carácter general y claro, tales enunciados corresponden a un marco de referencia que permite nuevos desarrollos conceptuales pero delimita la formación disciplinaria. (Documento Curricular de la carrera de Psicología, 2003).

La facultad de psicología expresa cuatro competencias: Disciplinaria, Interdisciplinaria, Investigativa y Social. La competencia disciplinar se orienta a la apropiación del conocimiento psicológico en las dimensiones epistemológica, conceptual, teórica y metodológica; además de esto, comprende los problemas y enfoques de la Psicología en tanto que es ciencia y profesión. Con la fomentación de esta competencia se espera que el estudiante se apropie de forma crítica frente a las teorías psicológicas a partir de una postura amplia y pluralista, de igual manera también se espera lograr una articulación entre el saber psicológico y la ética, desarrollar debates al interior de la disciplina que permitan una comprensión más amplia de problemáticas humanas y finalmente se pretende alcanzar la valoración de los cuestionamientos constantes que permiten la conformación de conocimiento nuevo. (Documento Curricular de la carrera de Psicología, 2003, p.11, 13).

En cuanto a la competencia interdisciplinaria, se puede afirmar que ésta promueve la capacidad de establecer diálogos con otras disciplinas y profesiones, afirmando la importancia de una comprensión multidisciplinaria en referente al objeto de estudio de la Psicología, pues se reconoce por un lado la complejidad del mismo y además la limitación del conocimiento psicológico para comprender en su totalidad dicha complejidad. Esta competencia permite también generar espacios propicios para la integración de diversos equipos de trabajo con

profesionales de diferentes disciplinas y fomentar en el estudiante la disposición y compromiso para trabajar en equipo. (Documento Curricular de la carrera de Psicología, 2003, p.15).

La tercera competencia, es la investigativa, según la cual se pretende forjar una actitud reflexiva que promueva la pasión por la investigación en el estudiante, de igual forma se incentiva la comprensión de los marcos epistemológicos, teóricos, metodológicos y procedimentales de la investigación en Psicología, para así poder entablar proyectos cuya pertinencia sea disciplinaria, interdisciplinaria y social. A partir del reconocimiento de la investigación como un punto de encuentro entre el conocimiento y la práctica, la Facultad promueve la comprensión de diferentes enfoques de la disciplina para identificar sus alcances y limitaciones en términos investigativos, también se reconocen las implicaciones sociales, políticas y éticas en la construcción de conocimiento y finalmente se valora la investigación como un medio primordial para la comprensión del objeto de estudio de Psicología. (Documento Curricular de la carrera de Psicología, 2003, p.16).

La cuarta y última competencia es la social. Esta competencia se orienta al desarrollo de la comprensión de problemas sociales, históricos, culturales, políticos y económicos desde una postura psicológica que permita la actuación comprometida del estudiante con estas problemáticas. Se parte de la comprensión que el conocimiento tiene un valor agregar en la transformación de las realidades sociales por consiguiente se incentiva la actuación social a partir de comprender la complejidad de la realidad. De igual forma se espera lograr el desarrollo de una actitud crítica y comprometida con la realidad nacional, que hile la teoría y la práctica psicológica. (Documento Curricular de la Carrera de Psicología, 2003, p. 16).

Ahora bien, en 2009 la Facultad de Psicología presentó la *Propuesta de reforma curricular de la carrera de psicología*. En la cual se estipulaba que la intencionalidad formativa

persistía con los mismos objetivos que en el documento curricular previo, es decir, se continuaría formando profesionales con base a competencias disciplinares y profesionales. Sin embargo, se redefinió el concepto de competencia: *“Un saber hacer con sentido y en contexto, que articula conocimientos, habilidades y valores, y que está referida a los desarrollos propios de las comunidades disciplinares y profesionales”*. (Propuesta de Reforma curricular de la carrera de Psicología, 2009, p.9).

Por otra parte, si bien se mantuvieron tres de las competencias, se reformuló la competencia social, denominada ahora como competencia ético-política, la cual abarca la capacidad para comprender problemáticas sociales desde una posición crítica para que es estudiante en tanto persona y ciudadano actúe de forma comprometida frente a estos problemas actuales a partir de una postura ética. (Propuesta de Reforma curricular de la carrera de Psicología, 2009)

Y debido a esta postura de fomentar el saber-hacer que también se observa en la Facultad de Psicología de la Universidad Javeriana y que trasciende el conocimiento netamente de aula es que cabe insistir en lograr una vinculación de la cultura para el trabajo en el ámbito educativo, puesto que si se parte del supuesto que en la Universidad se forman profesionales que luego se insertan en la dinámica laboral, es sólo lógico pensar en la relevancia de enfatizar en la adquisición de competencias por encima de conocimientos, ya que estas se traducen en un mejor desempeño y adaptación al mundo del trabajo, y es este énfasis en la importancia de la formación de competencias el cual se comprende al fin como cultura para el trabajo, es decir un acercamiento al mundo laboral proporcionado por la Educación Superior.

Es importante recalcar en este apartado la relevancia de las prácticas dentro de la formación en la Universidad. De acuerdo con Henao et al (2002), la formación en una disciplina

no es sólo lo genérico de la misma, sino que también incluye la apropiación de las “astucias” que se desarrollan en el trabajo concreto, en definitiva aquellos aprendizajes y conocimientos prácticos que se adquieren a través de la experiencia. Es por ello que resulta esencial el contacto de los estudiantes con tareas y espacios reales de trabajo similares a los cuales es probable que lleguen a ejercer como profesionales. Este contacto más directo con el campo de problemáticas que se desarrollan en la disciplina, aportan una familiaridad con el problema y con la profesión misma, así como permiten el desarrollo de unas “competencias específicas” que permiten profundizar en una tarea. En definitiva, las prácticas constituyen una experiencia pedagógica muy valiosa que se complementa con modelos teóricos y técnicos.

Ahora bien, aunque no es una práctica pedagógica en sí, la relación pedagógica en la Universidad es fundamental ya que ésta designa la relación entre los profesores y los estudiantes. En la universidad se parte del supuesto que esta relación se fundamenta en posibilitar la formación de pares, más no la educación de niños. El profesor es el encargado de guiar aquel proceso de formación de sus estudiantes en la medida que debe fomentar una apropiación activa de la construcción de conocimientos. (Henaó et al, 2002)

Por su parte, Delors (s.f) explica que la educación cuenta con cuatro pilares a partir de los cuales los estudiantes se deben apropiar del conocimiento. Estos pilares se sustentan en el hecho de que es fundamental una concepción más amplia de la educación, la cual debe llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas. Los cuatro pilares son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. Dichos pilares se vinculan a las demandas del ámbito laboral en especial a un mundo del trabajo flexibilizado, ya que en definitiva se orientan al desarrollo de un conjunto de competencias específicas que no son más que aquellas que exige el mundo del trabajo actual. A través de aspectos tales como

fomentar que el aprendizaje trascienda la academia y logre entrelazarse con la experiencia laboral, poner en práctica los conocimientos, animar la participación en proyectos comunes, el reconocimiento del otro y el proceso dialéctico entre el conocimiento en sí y las relaciones interpersonales, se pretende lograr un cambio en la educación para que esta (con base a sus cuatro pilares) se oriente hacia la formación completa de profesionales y de personas íntegras. Esta formación permite en definitiva que el profesional responda a demandas del mundo flexible como lo son: la individualidad, movilidad, variabilidad y creatividad entre otras puesto que sus aprendizajes al trascender el aula conllevan a que este más preparado para el mundo laboral que le espera y que fundamentalmente sepa movilizarse en este mundo laboral.

El primer pilar, *aprender a conocer*, promulga un tipo de aprendizaje que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados, que al dominio de los instrumentos mismos del saber, por ello su apuesta es hacia el placer de comprender, conocer y descubrir. Al incrementar el saber, se despierta a su vez la curiosidad intelectual, el sentido crítico y una autonomía de juicio que en definitiva permiten siempre estar cuestionando los conocimientos impartidos e investigando para comprobar la veracidad de los mismos. Para aprender a conocer, se debe partir de aprender a aprender, esto es, ejercitar los procesos psicológicos básicos tales como atención, memoria y pensamiento, aunque eso no sugiere que el aprendizaje se reduzca a estos elementos ya que como se mencionó antes, aprender también requiere de reflexionar y criticar, entre otros. El proceso de aprender no finaliza nunca en el transcurso de la vida puesto que el aprendizaje trasciende la academia y se nutre de experiencias de vida y se entrelaza con la práctica del trabajo. (Delors, s.f)

El segundo pilar, *aprender a hacer*, está más vinculado a la cuestión de formación profesional; es decir, se orienta hacia como enseñar al alumno a poner en práctica sus

conocimientos y a la vez cómo adaptar la enseñanza al mercado de trabajo que está en constante evolución y que puede tornarse imprevisible. Según Delors (S.F) para poder desarrollar este pilar se debe hacer una evolución de los aprendizajes, que en primer lugar implica transformar las tareas hacia una postura más intelectual, es decir, acentuar el carácter cognitivo de las mismas; por otro lado también se deben incentivar las tareas de diseño, estudio y organización en la medida que se reconoce que las máquinas se vuelven más “inteligentes” y el trabajo de desmaterializa. Estos cambios en las tareas están orientados a desarrollar un conjunto de competencias específicas en cada persona que combinan: la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos. (p. 111). Finalmente, para aprender a hacer se debe reconocer que la función del aprendizaje no se limita al trabajo, debe también satisfacer el objetivo más amplio de una participación en el desarrollo dentro de los sectores estructurado y no estructurado de la economía, en definitiva, se trata de adquirir calificación social y formación profesional.

Frente a la formación profesional existen muchas posturas, cabe señalar varias de estas, en primer lugar; Cuesta (2009) señala que en la actualidad, se forman por consiguiente, empleados proactivos, personas creativas, capaces de solucionar cualquier tipo de inconvenientes y con habilidades comunicativas; esto se logra a partir de una tendencia en la formación superior que deja de lado los saberes especializados, para centrarse en los rasgos generales como por ejemplo las competencias lingüísticas. La formación especializada se ha transformado puesto que también lo ha hecho el trabajo especializado, un trabajador actual debe contar con capacidades psíquicas, físicas y cognitivas todas de forma equilibrada. De igual manera, se podría afirmar que de acuerdo a la postura de Cuesta (2009) en la actualidad se forma en la Educación Superior para la flexibilización laboral. Como se explicó con anterioridad la flexibilización laboral es una de

las consecuencias del proceso de globalización neoliberal, ésta posee aspectos tanto positivos como negativos, pero en definitiva se caracteriza por las diversas condiciones de trabajo, donde particularmente se ha transformado la estabilidad laboral. Ante este escenario, donde el trabajo fijo se presenta cada vez con menos frecuencia, la Educación Superior forma entonces a sus estudiantes para que estos puedan responder a las demandas del mundo laboral concentrándose en fomentar las competencias generalizadas en contraposición a formar mediante saberes especializados y así lograr que los profesionales del futuro se encuentren en capacidad de desempeñarse en una gama más amplia de empleos y no en unos pocos caracterizados por su rigidez.

El tercer pilar, es de acuerdo con Delors (S.F), *aprender a vivir juntos*. Este pilar se refiere al hecho de otorgarle a la educación dos orientaciones que se consideran complementarias y que se orientan a la idea de enseñar la “no violencia”. Por un lado se orienta la educación al descubrimiento gradual del otro, y además se fomenta la participación en proyectos comunes, como un método para evitar o resolver conflictos latentes. El último pilar, *aprender a ser* consiste en comprender la educación como la base del desarrollo personal de cada uno de los aprendices, es decir, se debe dotar a cada persona de fuerzas y puntos de referencia intelectuales permanentes que le permitan entender mejor el mundo que le rodea y comportarse como un elemento responsable y justo frente a éste. El desarrollo promulgado con el cuarto pilar tiene por objeto el despliegue total del ser humano que parte de un proceso dialéctico de conocimiento de sí mismos y se abre después a las relaciones interpersonales.

En contraposición a los postulados de Cuesta (2009) expuestos con anterioridad, la postura de Sousa Santos (2005) afirma que en la actualidad existe un auge de lo que él define como conocimiento pluriuniversitario. Este término designa un tipo de práctica pedagógica que



en la actualidad está adquiriendo un auge considerable dentro de las lógicas de la Universidad, se caracteriza por ser contextual y regirse por el principio de la aplicabilidad, es decir, la aplicación que tiene dicho conocimiento por fuera del aula estudiantil. Este principio de aplicabilidad se traduce en la postura de la Educación Superior, de enfatizar en el saber-hacer, el cual se centra en el desarrollo de las competencias por encima de los conocimientos y profundiza en la práctica de los estudiantes en campos laborales, donde puedan aprender las particularidades de la disciplina que trascienden el aula. Además, cabe agregar que: *“El conocimiento pluriuniversitario ha tenido su concretización más consistente en las alianzas universidad-industria, y por lo tanto, bajo la forma de conocimiento mercantil”*. (p. 27), es decir que este tipo particular de conocimiento responde a aspectos neo-liberales y de índole económica, al igual que ha ocurrido desde hacía varios siglos, puesto que la Universidad siempre se ha adaptado a las necesidades de desarrollo e industriales de la época.

Frente a esta serie de cambios y demandas que se le hace a la educación universitaria resta preguntarse por la Universidad de hoy en día, que atraviesa una serie de cambios y se ve sumergida en una disyuntiva entre los aspectos teóricos y la aplicación eficaz de los mismos. Por una parte en situaciones tales como la promulgación de la competencia en contraposición a la cooperación, y la falta de comunicación entre alumnos y profesores o incluso entre facultades, se dificulta el fortalecimiento de la cultura académica y se deteriora gravemente la calidad de trabajo y de la vida en la Universidad.

Entre las posturas críticas como las desarrolladas por Sousa Santos se encuentra la de Freire (2009), quien señala que en la educación actual no hay nada que desarrolle en el estudiante el gusto al estudio, a la comprobación y/o a la revisión de los descubrimientos; de igual forma el autor afirma también que la educación se centra en la “palabrería” dejando de lado

la comprobación, la invención y el mismo estudio, ya que solo se concentra en hacer comunicados y en esta medida pierde el sentido de toda comunicación hacia el estudiante, la educación se torna pasiva y fundamentada en la memorización más no en la comprensión. Con la educación se acentúan entonces posiciones ingenuas que dejan a los estudiantes a la periferia de lo que se está tratando, enterrando las posiciones más indagadoras, más inquietas, más creadoras dejando a todos aquellos quienes estudian en una posición de sabiduría inauténtica.

Finalmente, se puede complementar que a pesar de reconocer el carácter fundamental e importante de la Educación Superior, existe todavía una brecha, en tanto calidad como cantidad, en los logros obtenidos por la educación en América Latina (CEPAL; 2002). De acuerdo con la CEPAL (2002), la educación superior atraviesa una crisis que se ha prolongado a través de los años; dicha crisis afecta la misión que la educación superior se propone cumplir respecto a la formación de profesionales. Se ha encontrado así que los profesionales tienen mayores problemas para obtener su realización laboral lo cual en definitiva ha llevado a considerar una ruptura importante entre la investigación académica y la actividad productiva.

Además de las diferencias entre la teoría y la práctica, en relación a la Educación de hoy en día, Sousa Santos (2005) discute un fenómeno actual que se viene presentando en la última década, referido a la globalización mercantil de la universidad. Según esto, se pretende transformar a la Universidad en general en: *“Una empresa, una entidad que no produce solamente para el mercado sino que produce en sí misma como mercado, como mercado de gestión universitaria, de planes de estudio, de diplomas, de formación de docentes, de evaluación de docentes y estudiantes”* (p. 16). De forma similar, aquello que Sousa Santos (2005) expone como globalización mercantil de la universidad, Henao et al (2002) lo definen como una globalización del conocimiento; con este término se hace alusión a nuevas formas de

trabajo académico y de relación entre los nuevos hallazgos, un sistema de referencias conceptuales y de imágenes compartidas que se convierten en presupuestos universales gracias a los medios masivos y la universalidad de la misma Universidad.

Es claro entonces que la Universidad también se ha visto afectada por los cambios consecuentes a la globalización. Anteriormente, la Universidad cumplía con el papel de producir profesionales en campos específicos y disciplinas concretas (Cuesta, 2009), sin embargo la globalización ha generado un sinnúmero de cambios incluso en la Educación, como bien lo señala el documento de la CEPAL (2002): *“En términos sociales, los cambios generados por la globalización y los nuevos patrones productivos obligan a formar recursos humanos capaces de participar en los nuevos modos de producir, trabajar y competir”* (p. 307). Según la cita anterior, es evidente tanto el cambio en la educación superior como el papel que juega la misma en un contexto globalizado, ya que ésta se convierte en un requisito fundamental para que las personas puedan acceder a los beneficios del progreso; de igual manera la educación permite a las economías el impulso y avance de un desarrollo sostenido gracias a la competitividad que se sustenta en un mayor conocimiento. De igual forma, la CEPAL (2002) reconoce que la Educación Superior es el camino más viable para reducir las desigualdades sociales puesto que al tener educación se puede acceder a trabajos de calidad, integrarse a la revolución de la información y acabar con el círculo vicioso de la pobreza. La Educación es así mismo la base para repensar críticamente la realidad y a partir de allí crear proyectos novedosos o por otro lado, también permite aprender a vivir en un mundo multicultural.

Pero entonces, ¿qué cambió en la Universidad? y ¿qué continúa cambiando hoy en día?, De acuerdo con Sousa Santos (2005): *“El actual paradigma institucional de la universidad ha sido sustituido por un paradigma empresarial al que deben estar sujetas tanto las universidades*

*públicas como las privadas, y el mercado educativo en el que estas deben intervenir debe ser diseñado globalmente para poder maximizar su rentabilidad.*” (p.p 23). De acuerdo con Cuesta (2009) desde sus inicios, el capitalismo ha contado con el servicio del conocimiento, Enzo Rullani (2004, en Cuesta, 2009), considera a su vez que *“el conocimiento se ha puesto al servicio de la producción”*. Con esta relación bidireccional, establecida entre capitalismo y conocimiento, donde ambas partes pueden nutrirse de la otra es lógico que en la actualidad, la sociedad forme a los jóvenes en pos de preservar dicha dinámica capitalista de producción continua, de tal manera que las capacidades humanas de la cognición y el afecto hagan parte de la misma producción: *“Dicha formación se da con la intención de alcanzar la reproducción de los medios de producción y, en especial, la fuerza de trabajo. Hoy, tal fuerza de trabajo, no sólo responde a la mano, el brazo o el músculo, sino a la creatividad, la capacidad de aprendizaje y las facultades comunicativas propias del hombre (...)”* (Cuesta, 2009, p. 226).

Según la información anterior es posible decir que el presente trabajo se enmarca en una postura de reconocimiento de la Educación (en especial la Superior) como facilitadora de una formación adecuada para los jóvenes, que permite responder a las demandas de un mundo laboral cambiante y a su vez reduce las brechas socio-económicas que dificultan el acceso al mundo laboral. Sin embargo también se reconoce que en un contexto de constantes transformaciones y de una economía capitalista imperante, es labor de la Educación responder a dichas demandas y en definitiva convertirse en un conocimiento aplicable, pertinente y práctico; aunque sin dejar de lado el hecho de que un profesional debe encontrarse en capacidad de resolver las problemáticas de su contexto, es decir la Educación no se orienta solamente hacia la producción sino también a la resolución de problemas sociales.

Según Moncayo (2007 en Cuesta, 2009) la educación superior está totalmente dirigida a satisfacer las necesidades del mercado y por ello, la oferta de los programas y las propuestas de los currículos se orientan en su mayoría hacia la “*función de la observación de los requerimientos del sector productivo*”. Sin embargo, Cuesta (2009) considera que este discurso está incompleto; hablar simplemente de competencias, calidad y pertinencia no es suficiente en un contexto de cambios continuos y marcado por la globalización, se debe por el contrario crear programas que respondan al contexto y que estén enmarcados en la realidad particular de la comunidad. De igual forma, la Educación Superior actual tiene como misión formar alrededor de los instrumentos que permiten el saber, y no el conocimiento mismo; más específicamente se puede afirmar que la educación no se centra en la apropiación de conocimientos per se, sino en el saber qué hacer con aquello que se sabe.

Ante este panorama de una Educación que se encuentra en la mitad de una transición, como resultado de aspectos económicos, políticos y sociales, cabe preguntarse hasta qué punto debería la Universidad permanecer al margen de dichos cambios o por el contrario cuánto más debería incorporarse en las transformaciones, sin perder su esencia. De acuerdo con Freire (2009) si la Educación no corresponde a la dinámica de las fuerzas de transformación del contexto cultural se torna puramente ornamental y e incluso instrumental, ya que los cambios contextuales exigen la emergencia de otro sujeto trabajador al cual debe comprometerse la formación universitaria; dicho sujeto debe poder adaptarse a la movilidad, la variabilidad, el desarraigo, la “desjerarquización”, informalidad, individualidad y creatividad. Esto es lo que Freire denominó una Educación Valiente (p. 87), ya que es este tipo de educación la que coloca al hombre en una posición frente a los problemas de su tiempo y de su espacio; el educando debe experimentar el debate y el análisis de los problemas:

*Una educación que posibilite al hombre para la discusión valiente de su problemática, de su inserción en esta problemática, que lo advierta de los peligros de su tiempo para que, consciente de ellos gane la fuerza y el valor para luchar, en lugar de ser arrastrado a la perdición de su propio “yo”, sometido a las prescripciones ajenas. Educación que lo coloque en diálogo constante con el otro, que lo predisponga a constantes revisiones, a análisis críticos de sus descubrimientos (...)(p. 85)*

Al igual que Freire (2009), Henao (2002) también reconoce que la Educación no puede separarse del contexto en cual se encuentra sumergida, pero ahonda más en especificar sobre la relación entre el ámbito formativo y el mundo de la producción en sí al decir:

*El desconocimiento de la dinámica del mundo de la producción puede llevar al aislamiento de las instituciones; si éstas se especializan en determinados territorios y se instalan en la repetición de unas estrategias de presentación de los problemas aparentemente eficaces para los estudiantes, pueden ignorar las nuevas exigencias del mundo del ejercicio profesional y formar profesionales incapaces de adaptarse a los cambios que ya se están dando(p. 64).*

De igual forma, Henao (2002) explica que la Universidad en la actualidad sobrevive porque ha logrado combinar la cultura académica e incorporar la cultura del trabajo, transformándose así para hacer su trabajo más eficaz y significativo a las demandas de la sociedad, es entonces necesario continuar con dicho balance en un mundo de innovaciones.

Profundizando aún más en el tópico frente la Educación en el mundo de hoy, Sousa Santos (2005) argumenta que la Educación debe orientarse no hacia la producción en sí, sino por el contrario a la solución de problemáticas relevantes que afectan a todos los seres humanos por igual: *“Involucrar la promoción de alternativas de investigación, de formación, de extensión y de organización que apunten hacia la democratización del bien público universitario, es decir, para la contribución específica de la universidad en la definición y solución colectiva de los problemas sociales, nacionales y globales.”* (p.36)

En definitiva, la Educación no puede ser ajena al contexto neoliberal y de globalización en el cual está inmerso, pero tampoco puede perder su esencia de “formar” ante la idea de convertir el saber en una mercancía con un solo tipo de ganancia. Debe por el contrario incentivar en los aprendices el pensamiento crítico y reflexivo de su realidad, no dejando de lado la preparación particular que les permitirá desenvolverse en el mundo de transformaciones constantes con el cual se toparán en un futuro no muy lejano.

### *1.3 Objetivos*

#### Objetivo General

Exploración de los significados de la cultura para el trabajo que se construyen en el Pregrado de la facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana.

#### Objetivos Específicos

Comprender la relevancia de la Cultura para el Trabajo, presente en un contexto de formación educativa superior como la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana.

Identificar y caracterizar las diferentes perspectivas frente a la cultura del trabajo, por parte de estudiantes, egresados, profesores y directivas de la Facultad de Psicología.

Explorar la importancia que concede la Facultad de Psicología a la formación de competencias de los estudiantes.



### *1. 4 Categorías*

Para guiar la investigación, se plantearon categorías las cuales buscan indagar sobre el significado de la cultura para el trabajo. A lo largo de la consolidación de la información fue necesario estructurarlas de tal manera que dieran cuenta de todos los aspectos encontrados. No surgieron categorías emergentes, sino subcategorías. Dichas categorías facilitan la comprensión de los significados de cultura para el trabajo y se presentan a continuación.

1. Cultura para el trabajo en la Educación Superior: Competencias desarrolladas por los distintos programas de educación superior en la facultad de Psicología, en la medida que ésta actúa como facilitadora de una formación adecuada que permite el acceso al mundo laboral. Por medio de dichas estrategias, se acerca a los jóvenes al mundo laboral, permitiéndoles conocer el contexto, las exigencias que se están demandando, las posibles ofertas que se pueden encontrar y las habilidades necesarias para insertarse al mundo del trabajo.

1. 1. Estrategias pedagógicas: metodologías de enseñanza impartidas en la facultad, las cuales comprenden pensum, apropiación de conocimientos y los aportes realizados por los docentes frente a la cultura para el trabajo.

2. Formación de Competencias: De acuerdo con los postulados de Van-Der Hofstadt y Gómez (2006), se entiende competencia como un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en el mundo laboral. Adicionalmente, la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad

Javeriana en su documento curricular (2009) argumenta que formar en competencias implica articular conocimientos, habilidades y valores, así como los desarrollos propios de las comunidades disciplinares y profesionales.

2.1 Comprensión y definición del término: Se entiende como la interpretación que le proporcionan los entrevistados al término competencia más específicamente qué entienden por el mismo, vinculándolo a su formación académica.

2.2 Adquisición de competencias: Postura según la cual, las competencias se obtienen y potencializan bien sea a través de la academia o gracias a factores de índole individual y experiencias determinantes.

3. Perspectivas frente al mercado laboral: comprensiones frente a la situación actual de los jóvenes en Colombia, haciendo énfasis en lo que respecta a su ingreso al mundo laboral y su permanencia dentro del mismo.

3.1 Roscas: Entendido como relaciones interpersonales; con allegados o familiares, que favorecen el ingreso de recién egresados al mundo del trabajo.

3.2 Expectativas Laborales: aspiraciones de trabajo y salariales que tienen los psicólogos; identificando si éstas son cumplidas en el contexto laboral.

3.3 Campos de Acción: Áreas donde se puede desempeñar el psicólogo y las exigencias correspondientes.

## 2. Método

### 2.1 Diseño

A partir del objetivo de la presente investigación, el cual es la indagar por los distintos significados construidos en torno a la noción de cultura para el trabajo en el Pregrado de la facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana, se consideró que la metodología más propicia para aproximarse es de corte cualitativo, teniendo en cuenta que la metodología puede ser comprendida como la manera de pensar la realidad social y estudiarla. Igualmente y comprendiendo los métodos investigativos como el conjunto de procedimientos y técnicas para recolectar y analizar datos (Strauss & Corbin, 2002), el presente proyecto se enmarca en las metodologías narrativas en tanto ellas permitirán aproximarse a los significados construidos por algunos docentes y estudiantes de dicha facultad.

La metodología cualitativa se enmarca de manera adecuada dentro del objetivo de investigación, debido a su naturaleza propia que Vázquez (2006) define como: *“Aquella que busca comprender la complejidad de los fenómenos sociales a partir de los significados que los sujetos les concedan.”* (p. 30). Además de esto, la investigación cualitativa tiene como característica el reconocimiento de la existencia de múltiples realidades, en contraposición a una única realidad objetiva; por consiguiente los conocimientos generados son también múltiples y abren a su vez paso a nuevos cuestionamientos; esto se considera en definitiva como una visión holística. La investigación cualitativa se desarrolla en contextos naturales, sin recurrir a controles experimentales, para así comprender a las personas o fenómenos dentro del marco de referencia

de ellas y a su vez aproximarse al mundo empírico. Finalmente, cabe afirmar que la investigación cualitativa es inductiva y se centra en un análisis ideográfico, se puede agregar que ésta se centra en la descripción de casos, más específicamente se comprende cada fenómeno de forma individual y como una totalidad, destacando su singularidad (Strauss y Corbin, 2002).

Para la realización del presente proyecto es importante comprender qué es el construccionismo social, pues en éste se explica la construcción de las narraciones, elemento clave para dar cuenta de los significados de la cultura para el trabajo construido por los docentes y los estudiantes. El construccionismo social se explica por Kenneth Gergen (1996) como una aproximación al conocimiento y a la realidad fundamentada en “la esfera de la conexión social” (p. 51).

La postura construccionista sustenta que la realidad es una construcción social, y de igual forma el conocimiento también se construye a través del lenguaje, las ideologías y los procesos sociales, que construyen saberes que carecen de imparcialidad. En definitiva, el construccionismo social ofrece una mirada crítica al conocimiento, donde resulta de mayor importancia la narrativa. Sin embargo, las narraciones culturales deben ser observadas con gran cuidado, ya que incluso el mismo observador se encuentra atravesado por diversos discursos y observando el lugar histórico en que se encuentran dichas narraciones. Así pues, es importante notar que la fracción de la realidad observada por determinado investigador o grupo de investigadores obedece a un proceso milenario de interacciones de individuos entre sí y entre éstos y su ambiente.

En cuanto al análisis narrativo, es importante comprender que para la utilización de este recurso en la recolección de información, se parte del reconocimiento del carácter constructivo y constructor de las prácticas comunicativas. Como bien lo denotan Cabruja e Íñiguez (2000) la

comunicación está constituida por narraciones, las cuales son las producciones de articulaciones argumentativas organizadas en una trama y enmarcadas a su vez en un contexto espacio temporal. En esta medida, se comprende la narrativa como el dispositivo donde se entrecruzan la dimensión relativista, su creación en la acción conjunta y su carácter pragmático. Así mismo explican que además de construirse en el mundo social, las narraciones se erigen a partir de significados, los cuales permiten vislumbrar el fenómeno que se busca analizar, en este caso las prácticas alrededor de la cultura para el trabajo dentro de la educación superior, y el propósito que éstas tienen frente al mundo laboral.

Para poseer una mejor aproximación a los significados que construyen las personas sobre el mundo y sí mismos, el método Narrativo de Bruner es de gran utilidad. Según este autor (2000), los seres humanos le dan sentido al mundo contando historias sobre el mismo. Identifica nueve universales en las realidades construidas que permiten comprender qué se gana o qué se pierde al usar las interpretaciones en la formación de una concepción de la realidad. El primero de ellos, hace referencia a *la estructura de tiempo cometido*, allí se habla sobre el tiempo narrativo, en donde como bien lo dice Ricoeur (1987) en Bruner (2000), es tiempo humanamente relevante, cuya importancia viene dada por los significados dados a los acontecimientos de los protagonistas de la narración o del narrador al narrarla. El segundo universal, trata sobre la particularidad genérica, allí se dice que las historias particulares se construyen ajustadas a géneros o a tipos, por lo que se deduce que estas historias se parecen o se asemejan a versiones de algo más general, por muy particulares que sean. El tercer universal, llamado las *acciones tienen razones*, indica que lo que la gente es en las narraciones nunca es por casualidad, ni está estrictamente determinado por causas y efecto, sino más bien que está motivado por creencias, deseos, teorías, valores u otros estados intencionales.

El cuarto universal presupone que ninguna historia tiene una interpretación única, por lo que el objetivo del análisis hermenéutico se convierte en aportar una explicación convincente y no contradictoria de lo que significa un relato. El quinto es llamado por Bruner, *canonicidad implícita*, en donde una narración para que merezca ser contada tiene que ir en contra de las expectativas, tiene que romper un protocolo canónico o desviarse de lo que White (Bruner 2000), llama la legitimidad. El siguiente universal, el sexto, está relacionado con la ambigüedad de la referencia, en donde lo que trata una narración siempre está abierto a cuestionamiento, debido a que la narración construye su referencia en la “realidad” a la que menciona y por lo tanto se hace ambigua. El séptimo llamado la centralidad de la problemática, coloca la problemática en el eje de las realidades narrativas, debido a que se considera que las historias que merecen la pena contar y que merecen la pena construir, suelen nacer de una problemática. Por otra parte, el octavo universal se titula la negociabilidad inherente, allí se dice que se tiende a aceptar una cierta contestabilidad de los relatos, lo que hace precisamente a la narración viable para la negociación en a cultura y se vuelva fácil tomar las versiones alternativas de un relato con una actitud perspectivista. Por último, el noveno universal hace referencia a la extensibilidad histórica de la narración. En éste se dice que la vida no se compone sólo de una historia auto-suficiente después de otra, sino que cada cual se encarga de instalarse narrativamente por su cuenta. Por consiguiente los contextos y personajes parecen continuar y expandirse en una historia que es continuada (Bruner, 2000).

De igual manera, es importante discutir el rol que juega el investigador dentro de esta postura epistemológica. Por una parte es importante recalcar que el investigador debe observar la realidad de forma holística, es decir, que el escenario y las personas allí involucradas no se reducen a variables sino que por el contrario se conciben como un todo. Pero además de esto, el

investigador se debe considerar como parte de la investigación reconociendo que sus valores, creencias y experiencias se encontrarán directamente implicados en la ejecución de sus actos y las decisiones que tome a través de todo el proceso. (Vázquez, 2006). Finalmente (Strauss y Corbin, 2002) argumentan que el investigador cualitativo debe también ser sensible a las palabras y acciones de quienes responden a las preguntas, y de igual manera debe ser capaz de pensar en forma abstracta.

## *2. 2 Participantes*

Los participantes elegidos para el presente proyecto fueron seis estudiantes de distintos semestres; séptimo y octavo, los cuales se encontraban cursando sus respectivos énfasis. Tres profesores de diversas áreas, entre ellas: neuropsicología, educativa, desarrollo. De igual forma, se eligió como participante a una de las directivas de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana. Por último, se eligieron cuatro egresados de la facultad de psicología, quienes se habían graduado aproximadamente hace un año. La elección de los participantes se fundamentó en un muestreo intencional basado en criterios de índole técnica y/o práctica de acuerdo con los supuestos de Miles & Huberman (1994).

Para la escogencia de la muestra se tuvo en cuenta en primer lugar su representatividad, la cual indica que todos los casos elegidos representan adecuadamente el fenómeno, y así mismo permite afirmar que las características y fenómenos hallados en la muestra se pueden generalizar a toda la población. A partir de allí se intentó elegir a los participantes fundamentándose en aspectos tales como:

Variación en los casos: Heterogeneidad en los casos que denota que permanece constante en el fenómeno. Los participantes se eligieron con el fin de permitir abarcar de forma general las

diferentes posturas frente a la cultura para el trabajo que circulan dentro de la Facultad de Psicología. Así, los estudiantes elegidos son pertenecientes a semestres diferentes. En la elección de los profesores se tomó en consideración que se abarcaran diferentes áreas en las cuales se involucran los docentes.

Criterios: si bien se buscó la heterogeneidad en la medida de lo posible, estos debían compartir la característica de poseer algún tipo de vínculo académico con la facultad en sí, no podían elegirse personas ajenas a las prácticas pedagógicas vigentes dentro de la misma. De esta manera la muestra se redujo a estudiantes, egresados, directivos o docentes únicamente de la facultad de psicología, puesto que se buscaba que las personas pudieran dar cuenta de la formación académica que se impartía en la Facultad en el pregrado, para así poder construir a partir de sus propias narrativas, los significados que se construían y circulaban en la Facultad.

### *2.3 Instrumento*

Para la recolección de información de la presente investigación se recurrirá a la elaboración y aplicación de entrevistas semi-estructuradas individuales. La entrevista es una técnica de recolección de información que se logra a través de la interacción verbal donde se presentan preguntas y respuestas en torno al tema elegido; por su parte una entrevista semi-estructurada se refiere a la particularidad del cuestionario de preguntas el cuál es más flexible, sin embargo hay un cierto nivel de dirección por parte del entrevistador. De acuerdo con los planteamientos de Aguilera et al (2003), en la entrevista semi-estructurada se establece con anterioridad un tema o foco de interés, frente al cual se orienta la conversación y por medio del cual se ha hecho la selección de la persona objeto de la entrevista. La validación del instrumento fue realizada por un profesional competente en el tema. (Ver Anexo N°1, N°2)



## *2. 4 Procedimiento*

La presente investigación se llevó a cabo de acuerdo con las siguientes etapas:

**Recolección Teórica:** en esta etapa se realizó como primera medida la formulación de la pregunta orientadora de la investigación. Así mismo se recopiló información pertinente orientada a la comprensión de la cultura para el trabajo así como la situación actual de los jóvenes, en relación al mercado laboral.

**Construcción del Instrumento:** se planteó un guión de entrevista semi-estructurada una para estudiantes, una para egresados, otra para docentes y una para la directiva. Estas se generaron partiendo de las categorías establecidas previamente.

**Validación del instrumento por experto:** El instrumento se validó por un experto, quien fue el encargado de revisar la pertinencia y redacción de las preguntas de la entrevista. De igual forma se encargó de hacer las sugerencias pertinentes para mejorar el guion del instrumento.

(Ver Anexo N°1)

**Reformulación del instrumento:** De acuerdo a las correcciones del experto y sus sugerencias en relación al guion de la entrevista, se realizaron las modificaciones necesarias al instrumento.

Recolección de información: se realizaron las entrevistas a los participantes previamente seleccionados (Ver Anexo N°2). Luego de esto se ejecutó la transcripción de las mismas; logrando construir una matriz a partir de las categorías previas y las emergentes. (Ver Anexo N°3)

Análisis de resultados: se analizaron los resultados obtenidos teniendo en cuenta las construcciones y los significados que emergen en cada una de las categorías dentro de las narrativas expuestas en las entrevistas. De tal manera se logró describir con puntualidad las comprensiones que surgen en torno a la cultura para el trabajo en la facultad de Psicología.

Discusión: se realizó la construcción un diálogo de saberes entre lo encontrado y la revisión teórica realizada para sustentar los tres significados de cultura para el trabajo que surgieron a partir del análisis de la narrativa de las entrevistas realizadas.

### 3. Resultados

A partir de las entrevistas realizadas (Ver Anexo N°3) y tomando en consideración los objetivos específicos de la investigación; se consolidaron cuatro ejes temáticos que dan cuenta de las diferentes posturas que poseen los entrevistados frente al tema de cultura para el trabajo. Dichos ejes son: perspectivas en torno al mundo del trabajo, prácticas pedagógicas relacionadas con la cultura para el trabajo, formación de competencias laborales y académicas, y por último la relevancia y pertinencia del pregrado para facilitar la inserción al mundo laboral.

En relación al primer eje, las perspectivas se entienden como concepciones existentes frente al mundo laboral. Prácticas pedagógicas comprende qué elementos dentro del ejercicio académico logran dar cuenta de una formación de cultura para el trabajo. El eje de competencias busca abarcar tanto las académicas como las laborales, intentando precisar las relaciones o tensiones que puedan existir entre unas y otras en las narrativas de los entrevistados. Por último al comprender la relevancia y pertinencia del pregrado, se intentan mostrar las distintas posturas existentes frente a la forma en que el pregrado facilita o no la inserción al mundo laboral.

En primer lugar, se discutirá sobre el eje temático de perspectivas frente al mundo del trabajo. Los entrevistados hacen alusión a dos posiciones frente al mundo laboral en la actualidad: un mundo difícil, y la falta de posicionamiento de la psicología en este entorno. En relación a la primera posición: la dificultad del mundo del trabajo, se parte de una opinión general que es esbozada a través de la siguiente cita: *“Pero sí, tampoco voy a decir que es muy fácil, que apenas uno sale ya en la esquina ya le ofrecen un trabajo”*. (G1). Con esto se resalta la dificultad general de acceder al mundo del trabajo, que se puede explicar a partir de múltiples

factores que relatan los diferentes entrevistados: flexibilización laboral, altas tasas de desempleo y competitividad.

Uno de estos factores, como bien se mencionó con anterioridad, es la flexibilización laboral; frente a ésta un profesor afirma: *“uno tiene que estar preparado para cualquier cosa, montarse en la lógica que todo puede cambiar, que yo no soy el único que cambia, sino que el entorno cambia constantemente, eso es de lo que se tiene que estar preparado”* (P2). La cita anterior señala la necesidad de estar preparado para un mundo laboral cambiante que no permite tener estabilidad y que en definitiva afecta al individuo tanto en su búsqueda de empleo como en la permanencia en el mismo. Además de esto las prácticas laborales se ven alteradas, puesto que el trabajo en una empresa es reemplazado por el trabajo en casa, los horarios fluctúan, los salarios son bajos, y hay ausencia de prestaciones. Esto genera condiciones laborales inadecuadas que se expresan en un problema de empleo, como bien lo afirma el siguiente entrevistado: *“me parece que cada vez nos enfrentamos a un problema de empleo, eso no lo podemos esconder, de flexibilización del empleo y de, bueno...de pauperización del empleo por un lado, de flexibilidad por el otro, y de competencia.”* (P4). Más específicamente, se rescatan los malos salarios que se derivan de este modelo de empleo: *“Pues los sueldos en general son muy mal remunerados. Y lo que hay medio bueno, exigen una experiencia muy grande”* (G2). En definitiva, flexibilización ha traído una serie de cambios que han transformado el mundo laboral y la posición del trabajador psicólogo dentro del mismo, haciendo que sea fundamental que los egresados se tengan que acoplar a este modelo vigente en la actualidad.

Otro factor a tener en cuenta en el mundo del trabajo, que es calificado por los entrevistados como difícil, son las altas tasas de desempleo que son señaladas como una de las principales dificultades para los jóvenes hoy en día. *“Pues ahora estamos viviendo una época*

*muy compleja para los jóvenes en todo el mundo, de pronto no la vemos tanto aquí porque estamos acostumbrados a altas tasas de desempleo, pero me parece que en la actualidad hay una gran crisis en general en el mundo laboral para los jóvenes”* (P4). Por su parte uno de los estudiantes concuerda con lo anterior, rescatando la inconformidad presente frente a elección de los puestos de trabajo deseado. *“Lo negativo es precisamente eso, no todas las personas van a conseguir puestos que realmente quieran y se genera subempleo o desempleo”* (E3).

Las citas anteriores reflejan cómo las altas tasas de desempleo juvenil, que específicamente en Colombia presentan una tasa de 17,2% (DANE, 2011), repercuten en la forma en que los jóvenes se emplean puesto que en América Latina entre el segundo semestre de 2008 y el mismo periodo de 2009, la cantidad de jóvenes trabajadores en el sector informal aumentaron un 1,7%.(OIT, 2010 ). De esta manera se hace evidente cómo la minoría de los jóvenes tienen acceso a un empleo formal, aspecto que es señalado por los entrevistados como un factor determinante al considerar que el mundo del trabajo actual es un escenario difícil para la juventud colombiana.

Ante este escenario de dificultad para hallar un empleo, algunos psicólogos terminan trabajando en empleos que no son de su interés, como lo explica la siguiente cita: *“Pero lo he visto en la Javeriana con amigos, con gente que conozco, que me están diciendo donde sea: trabajo, no me importa si es en organizacional...así como me enseñaron que sea organizacional o social o neuro, no, yo quiero lo que sea porque lo único que quiero es ganarme un sueldo.”* (E1). De acuerdo a lo anterior, el desempleo, que se evidencia en falta de oportunidades laborales para los recién egresados, repercute a la hora de elegir un campo de acción para desempeñarse, puesto que debido a las limitaciones de hallar empleo, hay quienes deciden emplearse en cualquier campo sin importar si este es de su interés.

Por último, el tercer factor que permite la concepción de un mundo de trabajo como algo difícil es la competitividad laboral. Esta es concebida como otro de los factores que dificultan el acceso al mundo del trabajo; como bien lo señala un egresado: *“Hoy en día la competencia entre profesionales es total y cada persona tiene que luchar por sobresalir de alguna forma(...)”* (E4). Algunos entrevistados señalan también como en un contexto donde la competitividad es muy alta, muchas personas pierden y pocas son las que ganan, lo cual se traduce en definitiva en altos índices de desempleo y trabajo informal. Como bien lo señala Hopenhayn (2004), la competitividad se encuentra estimulada a partir de diversos factores como lo son: la flexibilización en el trabajo, la inestabilidad presente en las trayectorias laborales, las demandas de nuevos patrones organizativos y el impacto de variables externas sobre el empleo.

Por otro lado, y en cuanto a la segunda posición sobre las perspectivas del mundo del trabajo, los entrevistados aluden puntualmente a una percepción de la disciplina de la psicología dentro del mercado laboral. En primer lugar, un entrevistado señala que: *“yo veo un problema que en psicología no se puede hacer carrera”* (G2), con lo anterior se puede evidenciar una opinión sobre el *“estancamiento”* de los profesionales en psicología en el mundo laboral, puesto que estos no pueden ascender dentro de una empresa hasta alcanzar posiciones jerárquicas altas, tales como las de un gerente o un presidente corporativo. Cabe resaltar que esta referencia alude únicamente al campo organizacional, al cual hacen referencia constantemente los entrevistados, evidenciando un fuerte interés en éste. Así mismo, una estudiante plantea la falta de posicionamiento de la disciplina dentro del mercado del trabajo: *“Yo siento que la profesión en psicología ha sido muy devaluada. Y los psicólogos mismos no tenemos confianza en lo que podemos hacer, entonces no terminamos haciendo nada.”* (E1). Al hablar de devaluación de la carrera de psicología es importante aludir al hecho que algunos entrevistados señalan la ausencia

de un rol claro del psicólogo dentro de las instituciones y organizaciones pertinentes, de esta manera, se subestima el papel de un psicólogo y más aun cuando este es recién graduado puesto que le falta experiencia en el campo.

Por esta razón, al hablar de una profesión devaluada en el mercado laboral, también se hace énfasis en un profesional que se transforma en un todero, es decir que asume tareas y labores que no le corresponden, entre ellas tareas operativas como bien lo expone la siguiente cita: *“Digamos yo lo estoy viviendo actualmente en la empresa donde trabajo, tengo que hacer funciones que no le corresponden a la psicología y no es por demeritar a otras áreas, profesiones, pero esto no es lo que a uno le corresponde, como por ejemplo; llenar formatos, archivar, hacer referenciaciones, entre otras cosas que perfectamente una secretaria o un asistente pueden hacer”* (E3)

En relación al segundo eje temático, prácticas pedagógicas orientadas a la cultura para el trabajo, es necesario comprender la formación impartida en el pregrado y su relación con la preparación para el mundo del trabajo. Así mismo es importante rescatar qué elementos del pensum dan cuenta de la cultura para el trabajo. En lo que respecta al primer ámbito; sobre la formación impartida en la universidad y que se vincula con la cultura para el trabajo, se puede afirmar que para algunos profesores no es pertinente discutir sobre el mercado laboral, en especial lo relacionado con aspectos vinculados con la remuneración del trabajo: *“No considero que esto se deba hablar en el ciclo básico, porque primero los estudiantes en este ciclo no tienen muchas claridades, entonces ahí se van es por la plata, ahí lo que queda registrado es que esos son los que ganan y segundo el mundo del trabajo va cambiando muchísimo”*. (P1). En contraposición, uno de los docentes destaca la relevancia de informarles a sus alumnos la situación actual, tanto de la psicología como del mundo del trabajo: *“Yo si les digo cómo ganarse*

*plata de algún modo y muevo mucho eso*". (P3). Además, dicho profesor reconoce la importancia que le proporcionan sus alumnos al dinero por lo cual les dice: *"Yo te voy a decir, tal vez de los únicos campos de la psicología que dan plata, es la neuropsicología, de los únicos (...)"* (P3).

No obstante, uno de los estudiantes actuales expresa su malestar ante la falta de información que se les suministra en relación a aspectos monetarios: *"También no sabemos muy bien cuanto deberíamos esperar a ganar y eso no nos lo enseñan acá en la universidad, porque se vuelve una estrategia conseguir trabajo, entonces uno no sabe si regalarse o no regalarse."* (E1); en ese fragmento se observa cómo el estudiante plantea la necesidad de conocer que tipos de estrategias existen para acceder a un empleo presenta una carencia de información al respecto. Esta opinión la comparte con un egresado:

*"Por eso nunca nos pagan las prácticas ni nada. Y eso después repercute porque ninguno sale sabiendo cobrar, sabiendo respetar su sueldo, nada (...) Al principio no tenía ni idea como cobrar, al principio dejaba todo súper barato porque medio te dicen no, es que no tengo un peso y deja uno muy barato. Pero se da cuenta que eso no es lo que vale el trabajo de uno, que no se lo toman en serio y lo tratan a uno muy mal"* (G2).

En definitiva, la mayoría de los estudiantes y egresados, así como algunos profesores consideran pertinente en el momento de formar en cultura para el trabajo, incluir la discusión sobre aspectos monetarios; esto es cuánto cobrar y cuánto en promedio puede aspirar a ganar al ser recién egresados. Es importante señalar que este no es el único aspecto que se presenta en la cultura para el trabajo, pero resultó un tema de constante referencia por la mayoría de los entrevistados. En contraposición hay quienes afirman que este aspecto no se debe tocar en la formación académica debido a los sesgos que puede llegar a crear sobre los campos de acción de



la psicología, ya que los estudiantes que ingresan tomarían decisiones únicamente a partir del posible sueldo que conseguirían en el campo.

Por su parte, los egresados consideran que el paso por la universidad les aportó información de forma informal frente a la situación del mercado laboral actual, presentándose fuera de las aulas de clase y en forma de rumor. Es por esto que manifiestan que dicha información no es pertinente ni suficiente para la preparación al mundo laboral, los estudiantes quisieran que el tipo de información sobre las condiciones del mundo laboral actual se transmitiera formalmente dentro de las cátedras y en seminarios puntuales para conocer sobre la situación actual de cada una de las ramas de psicología. Además de esto, algunos de entrevistados aluden al hecho que les agradecía saber cómo venderse en el campo laboral, explotando su *sello personal*, es decir aquello que lo hace único y excelente profesional. En relación a esto un egresado plantea que:

*“Pero creo que es importante que te digan cómo venderte en cuanto al perfil del egresado, cómo soy un javeriano, qué sello tiene en mi más allá de la experiencia subjetiva, sino dándole algo más que te ayude a construirlo contigo (...) creo que sería útil que la universidad nos ayudara en eso y no quedar perdidos. Un psicólogo debe saber primero qué es el mundo laboral, que es eso a lo que me voy a enfrentar, en dónde puedo estar, campos de acción, de enfoques, para cuando ya se sale saber cómo llegar, que hacer primero, con quien contactarse, empezar a mandar hojas de vida, o ¿cómo se vende uno como psicólogo? siento que a uno no le enseñan eso” (G3)*

De acuerdo con las entrevistas, y relacionándolo con la formación en cultura para el trabajo, es importante afirmar que se encontró que para algunas personas formar en cultura para

el trabajo implica que se les suministre información sobre salarios, aprendan a venderse (comprendido como posicionarse por encima de la competencia) y reciban información pertinente sobre el mundo laboral, más específicamente las condiciones del mismo y como deben desempeñarse como psicólogos, como se evidencia en el siguiente fragmento expuesto por un entrevistado: *“Qué cosas me corresponden de verdad hacer como psicólogo. Y qué cosas tengo que pelear y tengo el derecho para decir que eso no me corresponde a mí. Saber cómo son los contratos, los tipos de contratos. Uno no tiene ni idea. Uno sale y tiene que sacar mano de papeles, mano de cosas, confundido.”* (G2).

Ahora bien, en cuanto a las prácticas pedagógicas, entendidas como cómo se ve la cultura para el trabajo en el pensum de la facultad de psicología. En relación al primer aspecto, el plan de estudios del núcleo de formación fundamental de la carrera de psicología, se encuentra estructurado a partir de dos elementos conceptuales que son: campos de formación (entendidos como espacios estructurados de conocimiento y de desarrollo disciplinar) y ejes problemáticos.

En relación a los contenidos curriculares y sus particularidades expresadas por los entrevistados; una de las directivas de la facultad comenta que ésta se interesa por brindarles herramientas a los estudiantes que les faciliten el ingreso al mundo laboral, comprendidas como la multiplicidad de áreas a partir de las cuales se imparten materias y se desarrollan prácticas: *“En la facultad se tiene las diferentes áreas de la psicología con diferentes enfoques, entonces desde ahí ha sido la opción de la facultad en la formación de los estudiantes, se busca equiparlos para que tengan el criterio posterior para que se puedan desenvolver en el ejercicio profesional”* (P1).

Por su parte, uno de los egresados al referirse a las prácticas pedagógicas concuerda en la relevancia de la multiplicidad de áreas: *“Mi visión del pregrado no es que me formó como psicólogo y ya me las sé todas. Sino uno se forma en una línea de pensamiento y uno tiene que conocer de todo un poquitico”*(G1). Adicionalmente, una estudiante destaca: *“Yo creo que, aunque no sea una competencia, la facultad le apuesta a la interdisciplinariedad, que me parece súper positiva y a la que le meten la ficha.”* (E1), se evidencia así que además de presentar las múltiples áreas, la Facultad tiene un diálogo de saberes con otras disciplinas, enriqueciendo la formación académica. Esto concuerda con las opciones complementarias y electivas que brinda la facultad, enmarcadas en el campo de formación multidisciplinar, donde se afirma que estas materias equivalen a un conjunto amplio de posibilidades que complementan y nutren la formación académica del estudiante (Documento curricular, 2009).

Cabe resaltar que para la disciplina psicológica es importante lograr dar a conocer los distintos ámbitos que ésta comprende, es decir, mostrar las diversas áreas en las que se puede ejercer la psicología. Así mismo es importante recatar el valor interdisciplinar al cual le apuesta la facultad, al exigir tomar ciertas materias que completen el saber psicológico. Igualmente tanto estudiantes como directivos, expresan con claridad la relevancia de contar con esta facilidad que se hace presente en el ejercicio académico de varias materias. Según el documento curricular (2009), se cuenta en la actualidad con la presencia de varias áreas de conocimiento específico: clínica, educativa, organizacional, social, neuropsicología y psicología jurídica.

De manera general, una de las egresadas concibe que su formación fue completa: *“Considero que las habilidades y los conocimientos que adquirí durante mi carrera me formaron para competir en el mercado laboral y en definitiva para ser una profesional con todas las de la ley”*. (G4). De igual forma, la egresada refiere que aquellas habilidades que la

formaron adecuadamente fueron: *“El trabajo en equipo, la postura social que nuestra sociedad requiere y necesita. Y los conocimientos considero que son buenos porque puedo decir con toda seguridad que aprendí un poco de cada una de las ramas de la psicología y más de aquellas que me interesaban”* (G4)

En contraste con lo que afirma una de las estudiantes entrevistadas: *“Me parece difícil ubicarme en un trabajo a futuro porque a veces siento que la universidad da unas opciones muy limitadas: es decir te dicen como si en la psicología hubiera solo unos 4 campos: organizacional, clínica, educativa, social o neuro y ya, eso es todo. No involucran otras áreas, ni campos más eclécticos e interdisciplinarios como puede ser la psicología del consumidor, o la investigación”* (E1). Si bien la estudiante considera que falta ampliar el currículum hacia otras áreas de conocimiento vinculadas con la psicología, es importante señalar que la facultad actualmente cuenta con seis campos de la psicología en los cuales los estudiantes se pueden formar. Así mismo es interesante evidenciar que el enfoque que se maneja en la facultad de la psicología está orientado a la investigación, generando así discrepancia entre lo que los estudiantes argumentan que reciben y lo que la facultad está buscando implementar. Sería necesario ahondar en las posibles razones por las cuales los estudiantes están argumentando esta posición, así como la forma en la que la facultad está gestionando el enfoque investigativo.

Pasando a entender el tercer eje temático que comprende las competencias, se encontraron diversas perspectivas entre las voces de los entrevistados. Éstas pueden ser entendidas como competencias académicas o competencias laborales. Las competencias académicas hacen referencia a las habilidades desarrolladas y adquiridas que son aplicadas en el ámbito académico y que son formadas en el curso del pregrado. Por su parte las competencias

laborales se centran en las habilidades necesarias tanto para la empleabilidad como para el desempeño en el mundo laboral.

En cuanto a las competencias académicas los egresados observan que lograron adquirir varias destrezas por medio de su formación en el pregrado: *“La mayor fortaleza que adquirí fue la capacidad para observar adecuadamente comportamientos, contextos, situaciones, relaciones, etc...”* (G4). Se podría resaltar que éstas son competencias necesarias para los psicólogos, pero no aseguran una inmersión al mundo laboral. Puede que estas competencias que describe el egresado sean usadas en el ámbito laboral, pero no son competencias que favorecerán la empleabilidad.

Sin embargo, hay algunos docentes que rescatan la importancia de las competencias formativas en el desempeño dentro del mundo laboral: *“Hay unas competencias más importantes en el proceso formativo y otras en el mundo laboral, es decir, afuera para un buen desempeño laboral. Saber leer, documentarse y comprender sobre lo que se está documentando. Igualmente aprender a redactar y aprender a expresarse en lenguaje profesional de especialistas es muy importante”*. (P2)

Igualmente, otro de los docentes tiene la misma opinión evidenciada en el siguiente fragmento: *“Pues, la lectura, el uso de distintos lenguajes, el lenguaje lógico-matemático, el lenguaje de la disciplina, de las sub-disciplinas, las competencias que tienen que ver con el manejo de los estadístico son muy importantes, las competencias metodológicas, entonces si se domina bien una metodología yo creo que se va a tener éxito.”* (P4) Para los recién egresados, el contar con competencias académicas no les garantiza la rápida inserción al mundo del trabajo. En cambio para los docentes, el adquirir competencias académicas, genera que el estudiante

tenga asegurado un buen desempeño laboral. Los docentes no puntualizan específicamente si este tipo de competencias favorecerían el ingreso al mundo del trabajo, sólo reconocen que les permitiría ser exitosos como profesionales.

Por otro lado, uno de los egresados comenta que: *“(...) en ese sentido la facultad tiene muy buen desempeño en cuanto a las herramientas propias para trabajar, nos ha dado muchas competencias y habilidades, pero eso también depende de uno.”* (G3). Esta opinión referente al desarrollo de las habilidades sujetas a la capacidad personal y no únicamente a la formación recibida, se puede ver reflejada en el pensamiento de otros estudiantes y egresados, los cuales refieren: *“Sin embargo las competencias se adquieren dependiendo de las habilidades de cada persona, por lo tanto debe trabajarse es en las fortalezas y debilidades de cada uno, para desarrollar de manera adecuada las competencias”*. (E4) Así mismo afirman: *“eso si va en cada quien, por más que tu intentes formar en competencias a una persona, si la persona no tiene una historia específica que predisponga esa competencia, nada contra la corriente”* (G1)

Ahora bien, algunos de los egresados logran rescatar elementos de la formación que les permitieron desarrollar competencias que favorecen la empleabilidad, las cuales fueron aprendidas en la práctica: *“Porque ahí aprendes muchísimo, en las prácticas. Yo me encontré con personas, aprendí a trabajar con otras personas, a ponerme en el lugar de otros, a trabajar en equipo con otros pensando en una cosa, como a ver qué es lo que estoy viendo teórico como que tiene algún sentido. Y eso es lo que más da herramientas para entrar, como esas competencias laborales.”* (G2)

Así mismo, uno de los estudiantes piensa que a lo largo del pregrado se debería hacer un énfasis en el desarrollo de competencias que implican el saber hacer, más que contenido teórico:

*“Tal vez deberían enseñarle a uno más competencias no tantos contenidos, enseñarle a uno como hacer las cosas y donde están las fuentes para esos contenidos teóricos. Si se centran en los contenidos lo más probable es que dejen mucho por fuera. Yo creo que deberían centrarse más en la aplicabilidad de esos contenidos, y en el acceso a fuentes. Porque cuando uno sepa como acceder a la información ya el resto es mucho más fácil.”(E1)*

Lo que logra aludir aquí el estudiante es a la necesidad presentada en la actualidad de formar en competencias informacionales. Muestra así como la sociedad exige que las personas desarrollen habilidades por medio de las cuales puedan acceder a información de forma adecuada y precisa, pero además puedan tener una visión crítica frente a ésta así como una forma de interpretación de ella. En la medida en que las personas adquieran este tipo de competencias, su aprendizaje podrá enriquecerse en gran medida, asegurando una mejor calidad de profesionales.

En este orden de ideas, otro de los estudiantes destaca las múltiples competencias necesarias y adecuadas dentro del mundo laboral que deberían ser propiciadas a lo largo de la carrera. Así pues, estas competencias aluden al ámbito laboral sin excluir a las competencias para la vida:

*“Y destacar sobretodo técnicas y formas de manejar y aprovechar mejor el tiempo, manejar el estrés y demás emociones para que no interfieran negativamente en el trabajo, habilidades comunicativas y de liderazgo y potenciación de aptitudes individuales que son elementos necesarios para el ejercicio de todo psicólogo, más allá del conocimiento teórico propio del campo donde se vaya a desempeñar. Claro está, serían competencias que ayuden a ser productivos y competentes, como la creatividad, toma de decisión*

*adecuada, generación de estrategias para objetivos específicos, trabajo en equipo, comunicación, saber usar elementos tecnológicos y no sé si esto sea una competencia, pero ser ético ante todo, nunca traicionar lo que uno debe ser". (E3)*

Por tanto, los estudiantes y los egresados concuerdan en que debería propenderse por un mejor equilibrio entre las competencias laborales y las académicas: “(...) *la formación académica a pesar de ser muy completa, no se dirige principalmente a las competencias del mundo laboral, es más bien una apropiación de conocimientos y ya*”. (E4)

A manera de complemento del eje temático de las competencias se consultó el pensum de la facultad de Psicología (2009). Las competencias son un *saber-hacer*, un ideal de formación y un proceso. Se definen como: “*Un saber hacer con sentido y en contexto, que articula conocimientos, habilidades y valores, y que está referida a los desarrollos propios de las comunidades disciplinares y profesionales*” (p.9). En cuanto a la utilización de competencias en el diseño curricular, se afirma que éstas proporcionan soporte conceptual y a su vez tiene un sentido funcional y práctico que permite su enlace con el currículo.

La facultad de psicología promueve cuatro competencias: Disciplinaria, Interdisciplinaria, Investigativa y ético- política. A partir de esta información se logra dar cuenta de la importancia que le atribuye la facultad de psicología a la formación de competencias que complementa la formación profesional. Cabe resaltar que éstas no están destinadas a facilitar inserción laboral, concepción que comparten los entrevistados como se mencionó anteriormente. Pues muchas de ellas les garantizan que tendrán un buen desempeño en un cargo, es decir, una buena calidad en su labor profesional como psicólogos. Pero en ningún momento se enfatiza en asegurar que los egresados salgan preparados para ingresar al mundo laboral, específicamente para la empleabilidad.



Por último con el fin de lograr un adecuado desarrollo del eje de relevancia y pertinencia para la inserción laboral, se debe aclarar que éste hace referencia a qué tan importante y adecuada es la formación de pregrado para facilitar la empleabilidad. Así pues, se encontraron dos posturas, una de estas resalta a la formación del pregrado como adecuada y relevante y la segunda postura comprende la relevancia de llevar a cabo reformas en el actual programa de formación del pregrado.

Con respecto a la primera postura, se hace referencia a la forma en la que el pregrado permite la inserción al mundo laboral. Sólo uno de los entrevistados plantea esta postura, en la que argumenta que espacios como los énfasis y prácticas permiten que los estudiantes comiencen a vincularse al mundo laboral y aprendan de éste: *“Considero que se les debe suministrar un tipo de formación teórica conceptual muy importante y habilidades también en el mundo laboral. Tiene que ver que para lo que nosotros aquí llamamos énfasis de la facultad que son las prácticas, el estudiante inicia su mundo laboral ahí realmente”*. (P1)

De igual manera explica como la universidad les ésta brindando un bagaje inicial sobre lo que se encontrarán a futuro en el mundo laboral :*“Y en los énfasis y prácticas de la Javeriana que tiene todos los componente entre el investigativo, se trata que los estudiante adquieran una visión mucho mas holística de lo que es el mundo del ejercicio profesional, respaldados por una institución. Entonces los estudiantes sí cuentan con el equipaje, lo que pasa es que ese mundo a veces se los come”*. (P1). Explica el docente que con este tipo de experiencias se les dan las herramientas, pero el mercado laboral los sorprende. Por tanto se evidencia una incoherencia pues explica que sí tienen las capacidades para enfrentarlo, pero que cuando lo enfrentan no lo logran desarrollar con éxito. Poniendo en cuestión si verdaderamente salen con las herramientas necesarias. Cabe resaltar también que el mundo laboral actual es cambiante, implicando así que

las competencias desarrolladas tendrían que estar actualizándose para poder dar cuenta de las necesidades del mercado. Esto hace que se dificulte pensar en unas herramientas específicas con las que tendrían que salir los egresados, al contemplar el constante cambio que pueden sufrir éstas.

Con respecto a la segunda postura, un elemento recurrente es la necesidad de complementar los estudios de pregrado con posgrados, como bien lo asegura uno de los estudiantes: *“Me parece que el pregrado es insuficiente para trabajar. Me parece que uno debería tener alguna especialización, o depende de los gustos que uno tenga. Me parece irresponsable empezar a tratar personas con sólo el pregrado y ya.”* (E2) Respecto a esta posición hay un acuerdo con la postura de uno de los docentes, el cual afirma la importancia de realizar estudios adicionales al pregrado: *“Pues yo creo que es muy importante que el psicólogo y las psicólogas en formación entiendan como está el mercado, como está lo laboral y qué está pasando ahí, y si quieren seguir una carrera entiendan que tienen que hacer un doctorado no hay salida”* (P4)

De igual manera, se evidencia que el anterior fragmento alude a la necesidad de informar sobre la actual situación del mercado laboral. Así mismo, los estudiantes reportan que es de suma importancia realizar ciertos cambios en el currículum, enfocados específicamente a lograr presentar con claridad a los estudiantes la situación actual del mercado así como el panorama a futuro. Para ello se requiere una constante actualización del panorama laboral en la actualidad. El siguiente fragmento evidencia los cambios que se deberían realizar: *“De ahí que veo que los retos que le está imponiendo el mundo laboral a la universidad es estar en constante actualización e informales a los estudiantes sobre los cambios y situaciones a los que se van a ver expuestos en un futuro”*. (E3)

En este mismo orden de ideas, otro de los docentes manifiesta dentro de ésta misma postura que se debe reformular el objetivo de la formación en cuanto a que ésta debería encaminarse hacia el desarrollo de habilidades para la vida: *“Entro en conflicto con mi propia manera de pensar, porque es que yo no creo que haya que formar para el trabajo al servicio de este modelo del desarrollo. Yo creo que hay que formar para la vida más que para el trabajo”*.

(P3)

De forma consecuente, un egresado opina de forma similar, haciendo énfasis tanto en elementos que formen para la vida pero que éstos a su vez, se complementen con aquellos necesarios para el trabajo. Esto logra evidenciarse en el siguiente fragmento:

*“Es muy útil que nos formen en la habilidad de poder ir a presentarse a un trabajo, a poder encaminar mucho mejor y a narrar mucho mejor tu proyecto de vida y así sea coherente con el trabajo al cual estas aplicando, te formen en como conectar esos hilos entre lo que es el postularse para la empresa y el proyecto de vida, ya sea familiar o de pareja incluso, de pronto que nos formaran en ciertas habilidades que sean mucho más allá de los libros, de las fotocopias sino que tiene que ver con la habilidad misma de reconocer que uno es un psicólogo javeriano, cómo me narro , cómo busco trabajo, cómo me contacto, el ser javeriano qué me favorece y qué no me favorece. Uno cuando está en la universidad sería útil la ayuda para empezar a narrarte tu perfil.” (G3)*

Es evidente la importancia que destaca tanto de su formación profesional como su formación integral para la vida, éstos son elementos que no se deberían separar según el entrevistado. En este punto es importante considerar si realmente la facultad no está propiciando este tipo de formación, o si más bien son los estudiantes y egresados quienes en realidad no

logran reconocer con claridad los aspectos en los que se están formando para la vida. Además se observa que no se tiene claridad de las ventajas y desventajas de haber recibido una formación Javeriana. Esto se podría relacionar con la falta de claridad en la identidad javeriana, pareciendo así que algunos estudiantes no la reconocen y por lo tanto no la apropian, o tal vez no se ha logrado definir con claridad cuál es.

Para finalizar, es importante resaltar que las voces de los entrevistados plantean diversas tensiones entre las posturas que se encuentran en la facultad. Entre ellas se resalta la diferencia de percepciones frente a la información que se les debe brindar a los estudiantes con respecto a la remuneración de los psicólogos. Así mismo es evidente que algunos argumentan que en la facultad se propicia la interdisciplinariedad, mientras que otros resaltan que los campos en los que se trabaja son muy limitados. Se encontró también que los docentes en su mayoría argumentan que las competencias académicas en las que se les forma a los estudiantes son las necesarias para el mundo laboral, pero estudiantes y egresados plantean que estas no garantizan ser herramientas facilitadoras para ingresar al mundo laboral.

Por último se denota que existe una fuerte tensión frente a la relevancia del pregrado para la inserción laboral, encontrándose afirmaciones en las que argumentan que es suficiente, y otras que rescatan los cambios que serían pertinentes o los estudios complementarios que se requieren. A partir de estas tensiones se pudo construir diversos significados en torno a la cultura para el trabajo que se desarrollan con claridad en el apartado de discusión.

#### 4. *Discusión*

Para poder responder a la pregunta de investigación: Qué significados de cultura para el trabajo circulan en el pregrado de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana, se orientó el proyecto bajo los siguientes objetivos: comprender la relevancia de la Cultura para el Trabajo, presente en un contexto de formación educativa superior; identificar y caracterizar las diferentes perspectivas frente a la cultura del trabajo, por parte de estudiantes, egresados, profesores y directivas, y explorar la importancia que concede la Facultad de Psicología a la formación de competencias de los estudiantes.

Tomando en consideración tanto la pregunta como los objetivos mencionados con anterioridad, se decidió que la forma más óptima para poder aproximarse a los significados que circulan y se construyen en la Facultad de Psicología era la realización de entrevistas puntuales; por consiguiente se realizaron doce entrevistas a miembros de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana, donde se incluyeron estudiantes, profesores, directivos y egresados. A partir de dichas entrevistas, se inició un trabajo de análisis de las narraciones de los entrevistados, desde lo cual se inició la construcción de los diferentes significados que circulan dentro de la Facultad de Psicología; luego de este ejercicio se obtuvieron tres significados los cuales se presentarán a continuación. Es importante aclarar que para fines de la presente investigación, se comprende significado como la construcción de sentido que se le proporciona a un concepto, el cual en este caso es la cultura para el trabajo.

El primero de estos significados es: *Qué fatal el mundo laboral*, el cual engloba la Visión fatalista que existe frente al ingreso a la vida laboral. Este significado se compone a su vez de

diferentes aspectos donde se incluyen: la falta de experiencia, dificultad del mercado laboral y la psicología mal posicionada como disciplina.

En lo que respecta a la falta de experiencia, tanto ciertos egresados como estudiantes y profesores opinan que esta es un factor determinante en el momento de ingresar en el mundo laboral: “(...) Si vas a un espacio donde te pagan bien y haces lo que te gusta te van a exigir cierta experiencia”. (G3); “También piden que hayas tenido experiencia cuando uno acaba de terminar la carrera” (E2); “Yo creo que una dificultad que tienen los jóvenes profesionales de psicología, es la misma que tienen los jóvenes de otras áreas del conocimiento y es cuál es su experiencia”. (P2)

En la actualidad, en el momento de aplicar a un empleo, algunas organizaciones exigen cierto tiempo de experiencia en cargos afines al cual se están presentando los recién egresados; si la persona no cumple este requisito de ingreso es inmediatamente descalificado del proceso; como bien lo evidencia Rodríguez (1997) al decir que la contratación está fundamentada en la experiencia laboral, ya que se da una preferencia por parte de los empresarios para contratar adultos con experiencia. Aunque la experiencia es un factor que algunas organizaciones toman en consideración en el momento de aplicar a algún empleo, es decir, puede ser un elemento que coloque al candidato dentro o fuera de la organización, es también una preferencia de las empresas o instituciones, pues son estas quienes deciden a quién van a contratar y es claro que su preferencia es por adultos cuya trayectoria sea más larga en el mundo laboral y que cuenten con más años de experiencia. Jaramillo (2004) explica que la experiencia en el mercado laboral aporta conocimientos, y las empresas eligen contratar a trabajadores con mayor experiencia y por consiguiente conocimientos. En definitiva, la experiencia se traduce en una mayor amplitud en cuanto a los conocimientos, aunque también cabe resaltar que experiencia también implica el

saber hacer las cosas y comprender la lógica organizacional, de tal manera que no es únicamente conocer más sino aplicar asertivamente estos conocimientos.

Ahora bien, en relación al marco legal, es importante afirmar que de acuerdo al artículo 7 de la ley 789 de 2002 las prácticas profesionales no constituyen un contrato de aprendizaje siempre y cuando estas impliquen un prerrequisito de grado. En este orden de ideas, dichas prácticas corresponderían a un contrato laboral, y como tal, según el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo el estudiante entraría a ser considerado como una persona natural que presta un servicio a otra persona natural o jurídica bajo una subordinación y remuneración; quien presta el servicio sería denominado trabajador y quien lo recibe y remunera patrono. De esta forma, aún cuando sea su primera experiencia en el mundo laboral, el estudiante es considerado en términos legales y de contratación, como un empleado y se garantiza así que su relación sea netamente laboral y no de aprendizaje (como ocurre con los practicantes del SENA). Si se parte del supuesto que en el marco legal el estudiante en práctica ya es considerado como un trabajador y posee una relación laboral y no de aprendizaje, es entonces lógico pensar que su experiencia como practicante ya es una experiencia laboral y por consiguiente debe tomarse en consideración en el momento de aplicar a una vacante de empleo.

Sin embargo, frente a algunas opiniones de los entrevistados, se encontró una tensión en lo que respecta a la falta de experiencia. Por una parte, hay quienes afirman que el programa de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana, cubre esa primera necesidad de experiencia, en tanto que proporciona un año de énfasis y un año de práctica (que contiene un componente práctica); *“Porque la experiencia es buena porque aquí tenemos un programa que tiene un año de práctica y uno de énfasis que aseguraría de alguna manera ese tipo de experiencia.”* (P4). De acuerdo con Henao et al (2002) es esencial el contacto de los estudiantes con tareas y

espacios reales de trabajo similares a los cuales es probable que lleguen a ejercer como profesionales. Este contacto más directo con el campo de problemáticas que se desarrollan en la disciplina, aportan una familiaridad con el problema y con la profesión misma, así como permiten el desarrollo de unas “competencias específicas” que permiten profundizar en una tarea. En definitiva, las prácticas constituyen una experiencia pedagógica muy valiosa que se complementa con modelos teóricos y técnicos, y esta experiencia es proporcionada por la Universidad en los últimos dos años de la carrera de pregrado.

Ciertos de los estudiantes entrevistados reconocen que si bien la Universidad proporciona la oportunidad de dos años de trabajo práctico, este resulta insuficiente en la medida que no existe espacio para profundizar más en el ámbito práctico, es decir, el componente práctico a lo largo de la carrera de pregrado debería ser mayor y no limitarse a ser durante los dos últimos años de formación de pregrado: *“La principal dificultad a la cual se pueden ver enfrentados, es la poca experiencia laboral. Por más de que se hagan prácticas a partir de séptimo semestre, considero que se debería profundizar más en este aspecto [hace referencia al hecho que el componente práctico queda relegado a los dos últimos años de carrera y no es impulsado desde el inicio de la misma, lo que le resta continuidad a los aprendizajes prácticos de los estudiantes], ya que las prácticas permiten “coger cancha” y tener más confianza a la hora de enfrentar la situación laboral”* (E4). Por otro lado, también se señala la insuficiente de los dos años de experiencia en la carrera de pregrado, puesto que aunque si son valiosos no alcanzan a suplir las demandas de las organizaciones en lo que respecta al componente de experiencia laboral: *“Aquí entra un elemento clave que es el trabajar antes de graduarse para tener experiencia y poder tener ventaja frente a otros que no han trabajado en el área que deseas desempeñar”*. (E3); *“Entonces como ves, se encuentran con ese reto del joven sin experiencia, y así los de la*



*facultad muestren su hoja de vida que fueron los dos años de práctica, eso ayuda un poco pero no es suficiente”* (P1). De acuerdo con el comunicado del Observatorio Laboral para la Educación (2011), luego de una “Encuesta de seguimiento a graduados” que refleja la situación actual de 135.961 graduados (entre julio de 2009 y junio de 2010); una de las dificultades señaladas para encontrar trabajo es la falta de experiencia, afirma el 26.2% de los participantes.

Con base a la tensión expuesta con anterioridad, resta preguntarse ¿Por qué ciertos estudiantes no consideran estos dos años como trabajo práctico valioso?, negando así que sean considerados como experiencia laboral. Es importante aclarar que quiénes afirman que los jóvenes recién egresados de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana son psicólogos sin experiencia desconocen el marco legal, según el cual la práctica si es valorada como experiencia laboral. De igual forma, los estudiantes que consideran que la experiencia en el área práctica no es suficiente debido a su poca presencia dentro de la formación académica no toman en consideración el hecho que dos años de práctica representan una ventaja comparativa de la Javeriana frente a otros programas de formación en Psicología que únicamente ofrecen uno o simplemente seis meses. De esta forma, es importante recalcar la falta de información del componente legal que regula las prácticas profesionales de los estudiantes y que ninguno de los entrevistados mencionó; ya que esto permite tener en cuenta la práctica profesional como experiencia y le resta importancia al factor de “falta de experiencia” con el que cuentan algunos recién egresados y que es mencionado por diversos autores.

Por otro lado, es también comprensible la posición de determinados entrevistados frente a la falta de profundización debido a un afán de tener la mayor cantidad de herramientas para enfrentarse a un mundo laboral que reconocen que no es fácil; sin embargo falta ese elemento comparativo con otros programas de formación que permitiría a los estudiantes comprender que

este aspecto les permitirá a futuro adquirir más herramientas que sus pares de otras Universidades y que en definitiva facilitará el acceso al mundo laboral ya que en primer lugar cuentan con experiencia y en segundo lugar su experiencia es mayor un año o año y medio que la de su “competencia”. Si se compara el programa de pregrado de la Universidad de Javeriana en la Facultad de Psicología con otros programas similares, es evidente que gracias a estos dos años los estudiantes adquieren un complemento completo a su formación académica, que es la aproximación al mundo laboral.

El segundo aspecto que rodea la visión fatalista del ingreso al mundo laboral, es la concepción de enfrentar al mercado laboral cuyas condiciones actuales no son las más propicias para buscar estabilidad laboral, como bien lo expone Lema (2006) los jóvenes tienden a acceder a empleos inestables, sin protección laboral y bajos salarios, en donde su inserción al mundo laboral se da como un “entrar y salir” constante. Ante este panorama, los entrevistados no son ajenos a la realidad del mundo laboral, bien sea porque ellos mismos han experimentado las particularidades de este al enfrentarse a la búsqueda de empleo y el mantenimiento del mismo o porque tienen conocidos cercanos que les informan sobre la situación laboral actual: *“Me parece que cada vez nos enfrentamos a un problema de empleo, eso no lo podemos esconder, de flexibilización del empleo y de, bueno...de pauperización del empleo por un lado, de flexibilidad por el otro, y de competencia.”(P4)*. Las características del mundo del trabajo flexible repercuten en los jóvenes, en sus posibilidades de consecución de empleo y mantenimiento del mismo ya que el mundo laboral al cual van a ingresar tiene unas características particulares que dificultan el acceso y posicionamiento dentro del mismo, en tanto que se presentan fenómenos como la subcontratación, trabajar desde el hogar y contar con un empleo durante pocos meses (CEPAL, 2002), actuación en red, de manera que no hay necesidad de una confluencia espacial; así mismo,

se caracteriza por la especialización de productos diferenciados, por la cooperación mutua entre mercados, por la plurifuncionalidad en las unidades productivas y fundamentalmente por las formas inestables de empleo (Urrea, 2003, en Calderón, Álvarez, & Naranjo, 2006). Debido a estas particularidades del empleo, se redefine el significado del trabajo; y en definitiva repercute negativamente en el proceso de inserción socio-laboral de los jóvenes (De la Villa, 2007).

Finalmente, la competencia, es también vista como un factor que juega en contra de la posibilidad de encontrar empleo en la medida que son muchos los psicólogos que se encuentran aptos para desempeñarse en el ámbito laboral. De acuerdo con el comunicado del Observatorio Laboral para la Educación (2011) Entre 2001 y 2010 el 19,3% (315.016) de títulos grados obtenidos fueron en ciencias sociales y humanas. Además de esto, de acuerdo con la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (ASCOFAPSI) en el periodo de 2001-2009 la cantidad de psicólogos egresados de programas de pregrado de Psicología en Colombia fueron 38.651. Los números son considerablemente altos y reflejan la gran oferta de profesionales que están intentando acceder al mundo laboral, con tanta oferta y tan poca demanda en el campo laboral, muchos profesionales quedan relegados de acceder al trabajo formal.

El factor competitivo, repercute en el hecho que sea difícil hallar un trabajo, y por consiguiente sea necesario recurrir a determinados contactos, como por ejemplo las llamadas *roscas* o *palancas* que facilitan el acceso al primer trabajo. *“La gran mayoría de jóvenes (el 77,6%) consiguió empleo por medio de información y contactos a través de familiares, amigos o colegas. Ello implica que las formas de relacionarse, y el pertenecer o no a determinados círculos, le otorga al joven o le impide oportunidades para vincularse a ofertas de ocupación”* (Colombia Joven, 2004, p.23).

Con base a lo anterior, se encuentran convergencias entre esto y lo narrado por los entrevistados, donde se destaca el hecho que la mayoría de los recién egresados, en especial del campo de psicología (según los entrevistados) adquieren su primer empleo gracias a contactos proporcionados por sus familiares o amigos, lo cual conlleva a que las relaciones interpersonales se vuelvan fundamentales y determinantes en el momento de ingresar al mundo laboral: “(...) *pues la verdad tú te gradúas y tienes más de seis meses de desempleo que casi todo el mundo se tira seis meses buscando trabajo, a no ser que tengas así un palancazo increíble*” (G2); “*Yo creo que hoy en día conseguir un trabajo depende mucho de las relaciones y no tanto de... o uno tiene que ser excelente, excelente o tiene que tener muy buenas relaciones. Yo creo que una de las principales dificultades de ellos es eso, no saber dónde buscar trabajo porque siempre dependen es de que relaciones tienen y de donde la rosca les va a permitir conseguir un buen puesto.*” (E1)

Así pues, los entrevistados refieren que el mercado laboral en la actualidad no es un lugar donde se encuentre trabajo fácilmente e incluso si se llega a encontrar las condiciones del mismo no son favorables, o es difícil mantener el empleo. “*Pero sí, tampoco voy a decir que es muy fácil, que apenas uno sale ya en la esquina ya le ofrecen un trabajo*”. (G1).

En el mercado laboral, la situación es crítica para los jóvenes recién egresados, como bien lo señala Blanco (2007) “*No es desconocido que el sector más afectado en su probabilidad de conseguir empleo está constituido por los jóvenes*” (p.60), postura que es corroborada por uno de los entrevistados: “*Pues ahora estamos viviendo una época muy compleja para los jóvenes en todo el mundo, de pronto no la vemos tanto aquí porque estamos acostumbrados a altas tasas de desempleo, pero me parece que en la actualidad hay una gran crisis en general en el mundo laboral para los jóvenes*” (P4). Los jóvenes son el sector más vulnerable en cuestiones de

desempleo debido a que por una parte son las personas con menos experiencia en el campo, sin especializaciones en determinadas áreas y además son los últimos en intentar unirse a un mercado laboral que en la actualidad se ve afectado por políticas austeras de diferentes empresas que reducen las contrataciones de sus empleados.

*“(…) los trabajadores jóvenes son los “primeros en salir”. En tiempos de excedencia de mano de obra, que compite por un número limitado de puestos de trabajo, los jóvenes, y sus escuetas historias laborales, también serán los “últimos en entrar”. Debido a que integran una cuota desproporcionada de nuevos buscadores de empleo, los jóvenes sufren más las reducciones causadas por razones económicas o el congelamiento de la contratación en las empresas.” (DANE, 2010, p.33)*

Si bien se rescata la posición fatalista del acceso al empleo tanto de algunas teóricas como de los mismos entrevistados, es importante presentar a su vez datos estadísticos de Colombia que entran a jugar como factor tensionante ante esta postura de dificultad de acceder al primer empleo. El Observatorio Laboral para la Educación (2011); al presentar los resultados sobre la inserción al mundo laboral de los recién egresados la Ministra de educación afirma que: *“(…)en promedio, el 80% de los graduados en 2009 está vinculado al sector formal de la economía en 2010”* (p.3). De igual forma, se rescata el hecho que el 77.4% de los egresados universitarios se encuentran en un trabajo de la economía formal. Se revela así una tensión entre determinados postulados teóricos, el imaginario de los entrevistados sobre el acceso al mundo laboral y las estadísticas reveladas por el Observatorio Laboral para la Educación. De esta manera es evidente, que en la actualidad, el porcentaje de acceso al primer empleo de los recién graduados de pregrado ha ido aumentando con los años, hasta alcanzar porcentajes altos de vinculación laboral; resta entonces preguntarse ¿por qué continúa el imaginario de la dificultad

de acceder al primer empleo por parte de los estudiantes, egresados y profesores? ¿Equivale a un problema de información?

Por otro lado, los entrevistados refieren que si bien si es posible hallar trabajo, la oferta mayoritaria es en el campo de las organizaciones:“(…)lo que en realidad el mundo laboral busca son psicólogos organizacionales(…)” (G3). Debido a este corto campo en lo que respecta a las ofertas laborales ofrecidas, es poco común que los psicólogos recién egresados hallen empleo en las áreas que realmente les gustan:“Lo negativo es precisamente eso, no todas las personas van a conseguir puestos que realmente quieran y se genera subempleo o desempleo” (E3). De acuerdo con el comunicado del Observatorio Laboral para la Educación (2011), luego de una “Encuesta de seguimiento a graduados” que refleja la situación actual de 135.961 graduados (entre julio de 2009 y junio de 2010); el 31,4% de los participantes asevera que no encuentra un trabajo apropiado a su profesión. Se observa así que la problemática de hallar el trabajo que se desee, en el campo adecuado y con las condiciones propicias es una problemática que trasciende la disciplina de psicología y se extrapola a las demás carreras profesionales afectando a un alto porcentaje de recién graduados en Colombia.

Por último, el tercer aspecto que compone el significado *visión fatalista del ingreso al mundo laboral*, es la concepción que la psicología está mal posicionada como disciplina y por consiguiente en el mundo laboral. “Yo siento que la profesión en psicología ha sido muy devaluada. Y los psicólogos mismos no tenemos confianza en lo que podemos hacer, entonces no terminamos haciendo nada.” (E1). Tal como se deja ver en las entrevistas realizadas, el problema de la psicología mal posicionada como disciplina en el mundo laboral, reside en primera parte en la falta de confianza de sus propios practicantes en el mismo saber, a partir de lo cual se desprende una confusión en el papel que ejercen los psicólogos en el mundo laboral.

El rol del psicólogo dentro del mundo laboral ha llegado a confundirse con el de otras disciplinas, al igual que se presentan incongruencias entre los empleos que se encuentran y las aspiraciones de los psicólogos recién egresados; este ámbito se relaciona en su mayoría con el hecho que dentro de diversas empresas el ejercicio de tareas impuestas en un cargo difieren del saber psicológico *“Digamos yo lo estoy viviendo actualmente en la empresa donde trabajo, tengo que hacer funciones que no le corresponden a la psicología y no es por demeritar a otras áreas, profesiones, pero esto no es lo que a uno le corresponde, como por ejemplo; llenar formatos, archivar, hacer referenciaciones, entre otras cosas que perfectamente una secretaria o un asistente pueden hacer”* (E3); *“Sentía que no estaba aplicando psicología en lo que yo estaba haciendo, francamente creo que lo podía hacer cualquier otra persona”* (G1).

Es entonces importante rescatar las particularidades del psicólogo en el ámbito laboral, dentro de las cuales se señala por una parte la imposibilidad de crecer laboralmente dentro de la empresa y la automatización de las acciones solicitadas para que ejecute el profesional en psicología. *“(...) yo veo un problema que en psicología no se puede hacer carrera”* (G2), se da cuenta así de una opinión particular donde se refleja la angustia por el *“estancamiento”* de los profesionales en psicología en el mundo laboral, y la dificultad de ascender a puestos corporativos o gerenciales dentro de una organización.

Además de lo anterior, otra característica que se ha presentado es la percepción del trabajador como simple autómatas, donde no es bien recibido su pensamiento crítico, sino la ejecución de tareas y órdenes. Como lo expresa De la Villa (2007) los trabajadores se han convertido en *“bueyes”* que trabajan, no en hombres que piensan; esto es posible evidenciarlo en una de las entrevistas realizadas en la que se afirma: *“Llego a un contexto laboral y se da cuenta uno que esa creatividad como que sí le sirve pero le sirve a medias(...) En mi caso yo estaba en*

*una empresa que era sumamente pequeña, que era “se hace lo que el jefe diga, tenga o no tenga razón” y así uno le pueda demostrar que científicamente no tienen razón igual se hace porque es lo que él quiere. Yo creo que eso me bajo mucho ese sentimiento que yo pensaba que eso podría ser un factor que diferenciaba.” (G1)*

En definitiva, el psicólogo es observado como un autómatas que realiza tareas operativas que en ocasiones se salen del saber psicológico, su rol se difumina dentro del de otras disciplinas al igual que lo hacen algunos aspectos característicos de la disciplina como por ejemplo la creatividad. Cabe agregar que se percibe al psicólogo como un profesional cuya formación académica y trayectoria profesional le impiden o dificultan alcanzar cargos altos dentro de una organización.

El segundo significado encontrado, a través de las entrevistas realizadas es la percepción de que la formación académica y en general la preparación profesional que se recibe a lo largo de la carrera de pregrado no es suficiente para enfrentarse al mundo laboral: *Que tengo, que me falta*. Frente a esta significado, se hace alusión a la falta de preparación. Al referirse a falta de preparación, se alude al hecho de ausencia de herramientas, competencias e información que faciliten la inserción al mundo del trabajo en tanto que preparan al estudiante para enfrentarse a demandas de índole laboral.

Sin embargo este componente se encuentra en tensión puesto que algunos entrevistados refieren que la preparación a lo largo de la carrera de pregrado si les suministro tanto las herramientas, competencias como la información necesaria para lograr acceder al mundo del trabajo, mientras que por otro lado, ciertos entrevistados opinan que su formación académica haya sido satisfactoria en estos dos aspectos. *“La mayoría de veces esas personas salen de la facultad y yo siento que no estamos listas para todas las demandas. No sé si eso es algo que uno*



*adquiere en el momento de entrar a trabajar o si la universidad pudiera brindarle a uno más herramientas para salir a la hora de conseguir trabajo y a la hora de estar establecido en el trabajo” (E1).*

En tanto las herramientas que los entrevistados señalan que son fundamentales y de las cuales carece la formación académica; son aquellas que les permiten posicionarse frente a la competencia, aprender a “venderse” (comprendido como presentarse a sí mismo, señalando las cualidad y habilidades que lo hacen un profesional íntegro y lo convierte en atractivo para el mundo laboral), aspecto que será desarrollado en el tercer significado. Por su parte en tanto a las herramientas que se considera que proporciona la Universidad, es la multiplicidad de áreas donde se aprenden elementos y a aplicación de cada una de estas; es decir que el conocimiento sobre diferentes enfoques permite la adquisición de una multi-mirada que se traduce en la apropiación de distintos saberes y la aplicación de los mismos: *“En la facultad se tiene las diferentes áreas de la psicología con diferentes enfoques, entonces desde ahí ha sido la opción de la facultad en la formación de los estudiantes, se busca equiparlos para que tengan el criterio posterior para que se puedan desenvolver en el ejercicio profesional”*; *“Mi visión del pregrado no es que me formo como psicólogo y ya me las sé todas. Sino uno se forma en una línea de pensamiento y uno tiene que conocer de todo un poquitico” (G1)*

. En definitiva, la multiplicidad de áreas que proporciona la Universidad es concebida como un *plus* formativo que le permite a un estudiante conocer elementos de diferentes enfoques de la psicología, sin embargo allí se abre la pregunta sobre ¿Por qué hoy es importante estar ubicado en un plano multiparadigmático?, y resulta entonces interesante observar que los estudiantes valoran esta particularidad de su formación en tanto que les permite ampliar sus conocimientos sobre diferentes áreas de la psicología y adquirir capacidad de reconocer

diferentes paradigmas y poseer el criterio para escoger por cuál se inclinan para desempeñarse profesionalmente. A su vez, el plano multiparadigmático es valorado en el ámbito laboral en tanto que este no es reduccionista y el mercado del trabajo actual solicita que sus profesionales estén en la capacidad de pensar los problemas y reflexionarlos desde diferentes perspectivas, es decir, se espera que un profesional cuente con múltiples herramientas y conocimientos para enfrentarse a las demandas.

Las herramientas que los entrevistados consideran necesarias no son teóricas sino prácticas, y en algunas ocasiones estas últimas sólo se encuentran en el último tramo de la carrera de pregrado, mientras que por el contrario las herramientas teóricas siempre están presentes a lo largo de la formación académica: *“En general creo que si le dan a uno las herramientas pero la primera parte del pregrado es muy teórico y no le alcanza a uno a dar los suficientes insumos para poder estar en el mundo laboral”* (E1).

Se debe aclarar que de acuerdo a las entrevistas realizadas, los estudiantes y egresados le restan importancia a las herramientas teóricas puesto que conciben el trabajo como netamente práctico, y de esta forma no comprenden la aplicabilidad de conocimientos teóricos en un ambiente en el que las acciones a desarrollar son netamente prácticas, y en un ambiente (que como se mencionó con anterioridad) valora la ejecución automatizada de acciones más que el pensamiento crítico y las propuestas novedosas. Es importante recalcar que las afirmaciones de los estudiantes desconocen que la teoría sea una base sólida a partir de la cual se complementa el componente práctico, puesto que en ninguna de sus narraciones hacen válida o pertinente esta relación. Sin embargo, la teoría es necesaria para comprender posturas epistemológicas y paradigmáticas que luego de ser estudiadas a fondo se ponen en práctica; si se le restara el componente teórico a la formación académica faltaría el balance y el aprendizaje sólido sobre el

cual pueden fundamentar las acciones prácticas los estudiantes, es decir, la teoría es aquel sostén que permite a futuro saber qué se pondrá en práctica: ¿Qué se podría poner en práctica si no se cuenta con la teoría?, como bien lo elucida un entrevistado al afirmar: *“Lo importante no radica, desde mi perspectiva, en el conocimiento como tal (si es importante que el estudiante sepa cosas prácticas como por ejemplo cómo realizar una prueba psicológica para un proceso de selección), sin embargo, lo importante no es el conocimiento solo, sino enmarcado en competencias (conocimiento y habilidad). Ahora, es complicado formar a un estudiante enfocándose en la competencia solamente y es ahí donde elementos como "la formación integral" juega un papel importante; esto, junto con una constante actualización, son los elementos que considero importantes para que un estudiante (o recién egresado) sea una persona competitiva en el mundo laboral.”* (G1)

Ahora bien, en lo que respecta al componente informativo, los entrevistados reportan que en su formación académica hace falta información práctica y útil para poder saber cómo entrar al mundo laboral: *“Un psicólogo debe saber primero qué es el mundo laboral, que es eso a lo que me voy a enfrentar, en dónde puedo estar, campos de acción, de enfoques, para cuando ya se sale saber cómo llegar, que hacer primero, con quien contactarse, empezar a mandar hojas de vida, o ¿cómo se vende uno como psicólogo? siento que a uno no le enseñan eso”* (G3).

Jaramillo (2004) resalta también que, existen costos en formarse frente a cómo desenvolverse en el mercado laboral, que implican tanto el modo de buscar un empleo como la manera de mantenerlo, los jóvenes están en desventaja en este ámbito puesto que conocen menos el mercado laboral actual, y el sistema educativo no les suministra la información adecuada.

Dentro de la información que resulta útil conocer en tanto psicólogos en formación se encuentra la información acerca de la situación actual del mercado laboral y el rol del psicólogo

dentro del mismo, que implica sus derechos y deberes: *“Qué cosas me corresponden de verdad hacer como psicólogo. Y qué cosas tengo que pelear y tengo el derecho para decir que eso no me corresponde a mí. Saber cómo son los contratos, los tipos de contratos. Uno no tiene ni idea. Uno sale y tiene que sacar mano de papeles, mano de cosas, confundido.”* (G2).

Por otro lado, existe tensión entre quienes afirman que la información sobre el mundo del trabajo, que incluye elementos “técnicos” desde cómo cobrar, dónde buscar empleo y cómo empezar, hasta aspectos genéricos sobre la situación general del mundo del trabajo (cómo está en la actualidad); no es suministrada y otros que aluden a que si se proporciona información pero informalmente, lo cual repercute en el hecho que no se profundice sobre lo que transmite a través de canales informativos informales entre profesores, estudiantes y egresados. *“Aparte del método del “de boca en boca” entre los amigos y los familiares, es posible que los jóvenes no sepan cómo y dónde buscar trabajo”* (DANE, 2010, p.32). Sin embargo, más allá del ámbito familiar o el círculo de amigos, los participantes señalan que en la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana, el método informativo sobre el mundo laboral es también de boca en boca pero esta vez de índole informal y de pasillo:

*“Tú oyes algo es más como información de pasillo, cuando uno habla con un profesor en algún momento, o uno habla con personas cercanas que ya se graduaron como que también le comienzan a poner a uno la alarma de <<oiga, esa vaina es fea>>. Pero no pasa de ese discurso de que es tenaz. No te dicen como yo le aconsejo que haga esto, o yo le aconsejo que no haga esto, sino tenaz. Y claro pues uno sale a ser competencia de esas personas que son sus amigos.”* (G1).

Resulta relevante cuestionarse ¿por qué es importante para el estudiante acceder a esta información?, sobre lo cual se puede analizar que el estudiante debe tener acceso a este tipo de información en la medida que es su deseo hacer la transición del mundo académico al mundo laboral de la mejor forma posible, fluidamente y sin que sea traumático para él/ella. Es importante rescatar que dicha información que el estudiante desea que se le transmita antes de ingresar al mundo del trabajo no necesariamente tiene que ser proporcionada por la Facultad, puede ser recibida por familiares y amigos, sin embargo se espera que complemente la formación académica con información sobre el mundo laboral, y además de esto la expectativa de que la información que se reciba sea la adecuada y no “*chismes de pasillo*” reside en el afán del estudiante por conocer información verídica de primera fuente y que le permita conocer a fondo cómo está el mundo laboral de tal forma que sepa a qué enfrentarse y cómo hacerlo cuando sea un recién graduado.

En lo que respecta a las competencias, la Facultad de Psicología en el año 2009 se replanteó el concepto de competencia de la siguiente manera: “*Un saber hacer con sentido y en contexto, que articula conocimientos, habilidades y valores, y que está referida a los desarrollos propios de las comunidades disciplinares y profesionales*” (p.9). Con la propuesta de reforma curricular, en lo que respecta a las competencias, cabe afirmar que si bien no es la intención de la reforma, se obtiene una ganancia a partir de la comprensión de las competencias como un saber práctico con lo cual los estudiantes obtienen una formación más completa que en definitiva facilite su inserción al mundo laboral.

Por otro lado, Henao et al (2002) consideran las competencias son presupuestos, capacidades o potencialidades que hacen posible la acción, y en esa medida se expresa como un saber-hacer, más allá que un simple saber.

Si bien, es importante tomar en consideración, que además de las competencias la formación en educación superior se debe vincular con un nivel de responsabilidad respecto a la adecuada inserción de los jóvenes al mundo laboral, en donde se deben originar procesos de información y análisis, sobre las formas alternativas de trabajo y realización personal que expandan las opciones y posibilidades laborales. (Secretaría de Educación Distrital, 2006).

En cuanto a las competencias adquiridas, se encontró que se rescata la capacidad de leer e interpretar contextos, trabajar en grupo y responsabilidad social. *“La mayor fortaleza que adquirí fue la capacidad para observar adecuadamente comportamientos, contextos, situaciones, relaciones, etc, lo cual me ha permitido integrar todo esto para comprender, y en consecuencia poder ayudar”*(G4); *“De las competencias que más se desarrollan en el pregrado es el trabajo en grupo que es muy importante porque uno aprende a trabajar con las otras personas en las prácticas, en los énfasis, entonces uno puede aprender a manejar ese tipo de cosas que son importantes y también responsabilidad social, por ejemplo en los énfasis en los que he estado, he aprendido sobre la responsabilidad que uno tiene con uno, con las personas con las que uno ha trabajado y con la carrera como tal.”* (E2).

Ahora bien, en cuanto a las competencias están faltando, de manera genérica se rescata un énfasis en la Facultad hacia la apropiación de conocimientos y una falta de orientación hacia el saber-hacer, sin embargo, hay quienes rechazan el énfasis en los contenidos teóricos y rescatan la importancia de formar en mayor medida en competencias: *“Tal vez deberían enseñarle a uno más competencias no tantos contenidos, enseñarle a uno como hacer las cosas y donde están las fuentes para esos contenidos teóricos. Si se centran en los contenidos lo más probable es que dejen mucho por fuera. Yo creo que deberían centrarse más en la aplicabilidad de esos contenidos, y en el acceso a fuentes. Porque cuando uno sepa como acceder a la información ya*

*el resto es mucho más fácil.” (E1). Puntualmente, se encontró que una de las competencias que está carente dentro de la formación de pregrado en la Facultad de psicología es el saber-hacer relacionado a la propuesta y presentación de proyectos, enfatizando en la carencia de competencias cuantitativas; “Como ya he hablado mucho de aprender a saber a leer bien, es importante aprender a entender la información cuantitativa de un presupuesto, aprender a preparar un presupuesto, porque a la hora de trabajar le piden a la persona que presente una propuesta de un proyecto y es importante saber cuánto vale, cuantas personas, cuanto tiempo, etc, y desafortunadamente eso no se hace aquí, se nos está olvidando esa parte. Pero de todos modos los estudiantes lo tienen que aprender.” (P2)*

Por otro lado, es evidente una tensión entre las competencias predisuestas por bagaje personal y la responsabilidad por parte de la Facultad de formar en competencias. Como bien se observó con anterioridad, determinados entrevistados enfatizan en que es responsabilidad de la facultad enseñarles competencias y orientar su formación académica hacia la apropiación de las mismas; de esta manera el deber de enseñar competencias recae en la Facultad y cómo se oriente la formación académica de la carrera de psicología hacia el desarrollo del saber-hacer. La preparación integral del profesional recién egresado depende netamente de qué tanto le enseñó la Facultad y que tanto fomentó la adquisición de competencias.

Si bien el documento se ve atravesado por la formación de índole laboral, esta no es una intención primordial de la Facultad, el énfasis de la formación recae en la reflexión sobre problemas; explícitamente se busca que el estudiante aprenda a interpretar hechos, señalar focos de atención, identificar prioridades y desarrollar alternativas de intervención; siempre orientado a las problemáticas nacionales e internacionales. (Documento reforma curricular, 2009, p.7). De igual forma, se rescata que las cuatro competencias que guían la formación académica son:

disciplinaria, la interdisciplinaria, la investigativa y la social, las cuales se orientan a la apropiación de conocimiento en dimensiones epistemológicas, conceptual, teóricas y metodológicas; establecer diálogos con otras disciplinas y por último forjar una actitud reflexiva que promueva la pasión por la investigación en el estudiante y desarrollo de la comprensión de problemas sociales, históricos, culturales, políticos y económicos. De acuerdo con esto, es importante analizar, que en el documento curricular de la Facultad de psicología de la Universidad Javeriana no se hace evidente la formación en otro tipo de competencias a diferencia de las cuales estipula el documento, por consiguiente es responsabilidad de la Facultad formar a sus estudiantes en lo estipulado en el mismo documento.

Por otra parte, se encontraron opiniones orientadas hacia el propio aprendizaje relacionado con el saber hacer, es decir, que cada persona de acuerdo a sus propias habilidades, intereses y cualidades está en la capacidad de adquirir y desarrollar determinadas competencias. El rol de la formación académica pasa entonces a ser secundario, ya que si bien está diseñada para fomentar determinadas competencias; la apropiación de las mismas recae netamente en la persona. *“Sin embargo las competencias se adquieren dependiendo de las habilidades de cada persona, por lo tanto debe trabajarse es en las fortalezas y debilidades de cada uno, para desarrollar de manera adecuada las competencias”*.(E4); *“(…) eso si va en cada quien, por más que tu intentes formar en competencias a una persona, si la persona no tiene una historia específica que predisponga esa competencia, nada contra la corriente”* (G1).

Es importante analizar, por qué la preocupación de las competencias; por este saber-hacer. Por una parte, esta preocupación surge a la hora de ingresar al mundo laboral, en la medida en que este mundo exige en la actualidad que sus profesionales estén preparados para asumir sus retos, cambios y dificultades y la manera más óptima en la que se puede lograr esto es



a través de competencias en la medida que estas son presupuestos, capacidades o potencialidades que hacen posible la acción, y en esa medida se expresa como un saber-hacer, más allá que un simple saber. (Henaó et al, 2002). En este orden de ideas el saber-hacer posiciona al profesional más allá y desempeñarse de manera adecuada en el ámbito laboral; contrariamente al saber el cual únicamente permite una apropiación intelectual de determinados conocimientos pero se desliga del cómo ponerlos en práctica en un contexto particular.

El mercado laboral actual está atravesado por un afán de producción que no se puede negar, las empresas tienen que fabricar más, los empleados tienen que dar más, y en todo esto se ve inmersa una automatización y aceleración de las tareas que lleven a cabo los empleados, razón por la cual no queda espacio y se le resta importancia a lo crítico, el saber-hacer se convierte entonces en el pilar según el cual se debe fundamentar la acción profesional ya que posicionara al empleado por encima de sus metas y a la empresa la favorecerá contar con empleados que cuenten con un saber-hacer y no por el contrario cuyo aporte a la organización resida en reflexiones críticas.

Se puede afirmar que aunque se reconoce la importancia de las competencias en lo que respecta a la formación académica y más aún en la Educación superior, para facilitar la inserción al mercado laboral globalizado; resta preguntarse si éstas son el único camino para lograr una vinculación asertiva al mundo del trabajo por parte de los estudiantes recién egresados. Si bien se reconoce la importancia de la formación es competencias para la inserción laboral; Cuesta (2009) considera que este discurso está incompleto; hablar simplemente de competencias, calidad y pertinencia no es suficiente en un contexto de cambios continuos y marcado por la globalización, se debe por el contrario crear programas que respondan al contexto y que estén enmarcados en la realidad particular de la comunidad. *“De formación yo no estaría de acuerdo con que se enseñe*

*una competencia, además por los problemas de actualización que te digo que tiene los programas de pregrado... Probablemente cuando las personas que vieron esas competencias digámoslo como materia o como parte de su nivel de formación en el pregrado. Cuando salgan esas competencias ya vayan a estar desactualizadas por decirlo de alguna forma. No es que ser honesto no sirva, sí pero probablemente tiene que aprender otras y por ende tiene que desaprender otras. Entonces yo no estaría de acuerdo en que sea necesario formar en competencias.” (G1)*

En cuanto al emprendimiento específicamente, se puede afirmar que éste no está siendo fomentado dentro de la formación académica; razón por la cual no se construyen oportunidades ni se es consciente de su importancia en el mundo actual. *“Chévere que la universidad promueva una manera de ver el mercado laboral no sólo como empleadores sino como una oportunidad para que los que salimos de ahí pongamos en práctica estos sueños y estas utopías y estas propuestas alternativas” (G3).* Aunque la Universidad no proporciona los espacios pertinentes para fomentar el emprendimiento, tanto entrevistados como teóricos rescatan su importancia en el mundo actual en tanto que actúa como una opción diferente al empleo formal que le permite al recién egresado mejores oportunidades económicas y de empleo: *“Las experiencias de los países que han logrado un buen nivel de desarrollo con equidad social se basan en la creatividad y capacidad laboral de sus ciudadanos, sustentados en sistemas educativos y formación de calidad; pero también en la capacidad para emprender, en generar empresas, innovar desde los diversos ámbitos de la vida” (Barreda, 2010, p. 5).*

Como bien lo señala Jaramillo (2004) los jóvenes egresan de sus respectivas carreras sin las herramientas y posibilidades de crear un empleo por su cuenta, perspectiva que también se encontró durante las entrevistas realizadas: *“En cambio hoy en día veo a las personas que tratan*

*de emprender y veo que les cuesta, que no es tan fácil.*” (E1). A partir de lo anterior, se hace evidente una dificultad en cuanto a emprender, debido a que no se cuenta con información necesaria para poder desarrollar un proyecto de manera satisfactoria; es decir cómo planearlo y llevarlo a cabo sin que resulte un fracaso. De esta manera, se considera que la formación en emprendimiento dentro de la facultad se podría encaminar hacia la orientación de la creación de proyectos empresariales a partir de conocimientos administrativos como lo son las finanzas, la gestión de riesgo calculado, el aprovechamiento de recursos y la capacidad de generar bienes y servicios de una forma creativa y efectiva, entre otros. Así mismo, se podrían reforzar habilidades individuales como lo son el liderazgo, la iniciativa, la creatividad, la innovación y la organización orientada a un logro. Cabe mencionar que la universidad no fomenta en los aspectos propuestos anteriormente, en tanto que en ninguno de los programas de las clases ofrecidas en el curriculum de la carrera, se encuentran explícitamente estos elementos. Así mismo, cabe mencionar que no existe y no se han propuesto aun espacios académicos dentro de la facultad de psicología que fomenten estas habilidades empresariales.

No obstante, en la actualidad, se desarrollan diversos programas que fomentan el emprendimiento, aunque fuera del ámbito académico como por ejemplo los programas de *Emprendimiento, Empleabilidad y Productividad* en Colombia y el *Desarrollo Microempresarial* (OIT, 2010) en los cuales se fomenta la participación de jóvenes en gestiones que favorezcan la empresariedad.

De acuerdo a lo anterior, cabría pensar el rol que juega la formación académica de pregrado en la enseñanza y fomento de habilidades emprendedoras (en tanto que éstas no son consideradas como una competencia). Así pues, nos preguntamos: ¿Es deber de la Facultad de Psicología enseñarle a sus estudiantes a ser emprendedores? , a lo cual se podría responder que

la enseñanza en cuanto al emprendimiento vendría siendo de gran utilidad para los estudiantes a la hora de terminar su pregrado, para así poseer las habilidades necesarias que faciliten la creación propia de formas de trabajo o proyecto laboral. Por tanto, al desarrollar ciertas habilidades propias del emprendimiento, los recién egresados podrán enfrentarse al mundo laboral contando con una formación mas integral por medio de un pensamiento que permita generar diferentes alternativas, ampliando su abanico de opciones frente a las formas de trabajo. "Ante la actual problemática de desempleo y exclusión, comienza a vislumbrarse como una oportunidad el autoempleo y, en consecuencia, el concepto de emprendimiento cobra mayor relevancia para nuestra sociedad, resultando su estudio cada vez más interesante y necesario" (Formichella, 2004, p.2)

En cuanto al impacto social, es posible afirmar que la formación en emprendimiento posibilita la contribución en cuanto al desarrollo de proyectos y de esta manera, poder ser aplicados en una comunidad. Este desarrollo de proyectos permite que por medio de diferentes rutas se generen nuevas empresas y que estas a su vez faciliten el fortalecimiento de las ya creadas, de igual manera contribuye a la generación de formas de autoempleo y una consolidación de nuevas redes sociales o reforzamiento de las antiguas que sirven de apoyo a la hora de iniciar y mantener los proyectos.

Por último, referente a las prácticas pedagógicas y los elementos que de éstas se rescatan, se encuentran los énfasis, prácticas y la multidisciplinariedad. Para comenzar, se debe aclarar que por práctica pedagógica se entiende: *“los procedimientos, estrategias y prácticas que regulan la interacción, comunicación, el ejercicio del pensamiento, del habla, de la visión, de las posiciones, oposiciones y disposiciones de los sujetos en la escuela”* (Díaz, 2009, p. 2). En referencia a la opción que proporciona la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad

Javeriana de realizar un año de énfasis (dividido en dos semestres de campos de profundización diferentes), se encontró que se valora este espacio en tanto que este le permite al estudiante ganar experiencia en el saber-hacer y la aplicación de conocimientos en un contexto determinado.

Cabe resaltar que los énfasis son el primer contacto que tiene el estudiante con el mundo laboral dentro de su formación académica, razón por la cual resuelta para ellos una oportunidad valiosa y fructífera. De igual manera, de acuerdo con el documento curricular de la carrera de Psicología (2009), la finalidad de los énfasis reside en el encuentro de la disciplina en tanto científica como profesional, este aspecto es lo que para los estudiantes resulta más pertinente en el momento de hablar sobre los énfasis que han desarrollado: *“Diseñado para promover la apropiación y aplicación de conocimientos en campos específicos de la Psicología, en su doble dimensión: disciplina científica y profesión. Ofrecen al estudiante diversos caminos de exploración en campos del conocimiento psicológico, enfocados a la formación integral”* (p.8-9)

Así mismo, las prácticas son consideradas como un espacio formativo y esencial para emplear los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera *“Y con las prácticas ya se les forma de manera más particular de lo que llamamos el mundo del trabajo. Y en la facultad se tiene las diferentes áreas de la psicología con diferentes enfoques, entonces desde ahí ha sido la opción de la facultad en la formación de los estudiantes, se busca equiparlos para que tengan el criterio posterior para que se puedan desenvolver en el ejercicio profesional”*. (P1). Durante las prácticas se profundiza en un área de la psicología específica, a lo largo de un año, aunque no se deja de lado el componente investigativo hilado a lo teórico, al igual que la mirada social que orienta las intervenciones, de esta manera se promueve un aprendizaje basado en proyectos: *“Los estudiantes desarrollan un trabajo de investigación e intervención en asocio con instituciones de*

*carácter social en áreas que abarquen problemáticas interdisciplinarias mucho más amplias que las del currículo vigente”* (Documento curricular carrera de psicología, 2009, p.14).

La relevancia tanto de prácticas como énfasis reside en que permiten en mayor medida la adquisición de competencias, habilidades y conocimientos relacionados con la experiencia del trabajo en diferentes áreas en tanto que fomentan el vínculo de la academia con el mundo laboral; como bien lo afirman Henao et al (2002), la formación en una disciplina no es sólo lo genérico de la misma, sino que también debe incluir la apropiación de las “astucias” que se desarrollan en el trabajo concreto, en definitiva aquellos aprendizajes y conocimientos prácticos que se adquieren a través de la experiencia. Ya que la Facultad de Psicología proporciona espacios de prácticas, se podría afirmar que toma en cuenta lo que Sousa Santos (2005) denominó principio de aplicabilidad, es decir, la particularidad de la Educación Superior de enfatizar en el saber-hacer, el cual se profundiza en la práctica de los estudiantes en campos laborales.

Como bien se observó con anterioridad, un factor determinante del ingreso al mundo laboral es la experiencia, de allí que los estudiantes valoren esta primera aproximación al mundo laboral que se les proporciona en la Facultad con las prácticas por proyecto; es evidente una vez más aquella tendencia por parte de los estudiantes a valorar los conocimientos de índole práctico más que los teóricos. Una vez más, sus narrativas se encuentran atravesadas por ese afán de responder a las demandas de un mundo laboral donde el factor investigativo y crítico (que son una apuesta de la Facultad de Psicología) no tienen cabida en la medida que no se orientan hacia la productividad que exige el mundo globalizado; los estudiantes en sus narrativas dan cuenta que la mayoría de sus competencias y aprendizajes que puedan ser aplicados al área laboral fueron adquiridos en las prácticas y énfasis, esta particularidad se hila a su vez con lo

mencionado anteriormente sobre la importancia concedida a la aplicabilidad de los elementos adquiridos en formación académica. Sin embargo, también es importante rescatar en este apartado que la Facultad de Psicología si le proporciona a los estudiantes un espacio de encuentro entre el ámbito académico y el laboral, espacio de confluencia en el cual (a diferencia del área laboral) ningún saber hace excluyente al otro, puesto que se mantiene la experiencia laboral enmarcada en el ejercicio continuo de un saber académico como lo es la investigación.

De igual manera uno de los docentes argumenta que se evidencia una desarticulación entre la formación del núcleo básico (primeros semestres de la carrera de Psicología) y las prácticas ofrecidas finalizando la formación académica: *“Donde sí tenemos un excelente y muy reconocido programada de prácticas, ojala la formación previa correspondiera a fundamentar eso, en lugar de ser un poco de materias ahí sueltas, que uno dice que la mayoría de lo que dan en primer semestre es una perdedera de tiempo, son inútiles, una serie de cosas que están mal ubicadas, mal presentadas y que son inútiles para la formación”*. (P2). A partir de lo anterior, se observa que los mismos docentes están reclamando por la pertinencia de los contenido teóricos, ya que estos deberían buscar generar herramientas y fundamentos para los momentos de práctica. Pero también se debe analizar si la mayoría de esos contenidos son realmente inútiles para la formación de los estudiantes, como lo señala el docente. Al igual se debe revisar que están logrando gestionar los docentes para que esto no suceda, y más aun, para que no sean ellos quienes promuevan esta formación con un aparente sin sentido para el estudiante.

Es importante aclarar que esta es la postura de uno de los docentes entrevistados, no se puede atribuir a la mayoría de los docentes o a la totalidad de la población. Pero si se debe lograr revisar por qué un docente podría llegar a generar este tipo de afirmaciones frente al contenido del pregrado.

En cuanto a los profesores como facilitadores de la apropiación de conocimientos y habilidades orientados a la cultura para el trabajo, es importante aclarar que el profesor es el encargado de guiar aquel proceso de formación de sus estudiantes en la medida que debe fomentar una apropiación activa de la construcción de conocimientos (Henaó et al, 2002) por consiguiente es una figura fundamental y orientadora en el proceso de formación académica. En relación a lo anterior, se puede afirmar que se encontró que algunos de ellos procuran proporcionarles a sus estudiantes un panorama general sobre el mundo laboral, aspecto que es valorado por los mismos estudiantes: *“Pero sí, hay profesores que le intentan pintar a uno, hay unos que sí lo dicen de forma directa, es que esto no es un paseo delicioso sino cuando uno sale es enfrente al planeta, y es un planeta que puede estar más preparado de lo que usted cree y de lo que ellos necesitan.”* (G1)

Sin embargo, se presenta una tensión en tanto que también se señala una carencia en las herramientas proporcionadas por parte de los profesores, ya que éstos en ocasiones se limitan a proveer todo lo que respecta a la teoría, pero no indican información en lo que respecta al mundo laboral; como bien lo elucida De la Villa (2007) una de las dificultades para la futura inserción sociolaboral de los estudiantes se centra en la *“transmisión de conocimientos parciales, no de saberes (...)”* (p.174).

Es importante rescatar las estrategias pedagógicas que la Facultad de Psicología promueve en su documento curricular de psicología (2009) *“Como estrategias pedagógicas más específicas se definieron las siguientes: la articulación de la práctica profesional e investigativa en torno a un proyecto de investigación; el Proyecto de indagación (PRIN), como instrumento integrador entre asignaturas a través de preguntas comunes; las cátedras modulares, orientadas a favorecer integraciones conceptuales desde aproximaciones diversas y perspectivas*



*multiparadigmáticas, y la Bitácora de Investigación, como memoria del trabajo académico-investigativo desarrollado por el estudiante a lo largo de la formación de pregrado, trabajo que será evaluado semestralmente en la Consejería Académica.”* (p.17). En cuanto a las estrategias pedagógicas orientadas a la cultura para el trabajo, se puede afirmar que se encontró que los estudiantes únicamente hacen referencia a la práctica profesional como una estrategia que los relaciona con el mundo laboral, es decir que los estudiantes consideran que sus mayores aportes en la vida académica y que son aplicables al mundo del trabajo provienen de aquellos momentos en los cuales estuvieron mayormente vinculados a la vida laboral. Las demás estrategias mencionadas por la Facultad de Psicología, como lo son: el Proyecto de indagación (PRIN), las cátedras modulares, la Bitácora de Investigación, y la incorporación de la tecnología como instrumento de apoyo no son tomadas por los entrevistados como facilitadoras de cultura para el trabajo, razón por la cual se considera que están orientadas hacia aspectos de índole teórico e investigativo, relegando a un segundo plano el componente práctico.

Ahora bien, el tercer significado puede ser denominado como: *Qué da plata y qué no da plata*; En él se logran recoger los elementos que giran en torno a la escogencia del trabajo mediado por la situación económica. Es por esto que se observa por parte de los estudiantes y egresados, que los trabajos que son ahora escogidos dependen más de la remuneración que del área en la que desean trabajar. Así mismo los docentes de la facultad entran en un dilema, pues algunos exponen con claridad que los estudiantes deben saber que áreas son las mejores remuneradas y deberían recibir un aprendizaje frente a los elementos económicos. Pero por otro lado, se convierte en un tabú, pues nadie debe hablar sobre dinero, para que los estudiantes no escojan sus áreas por la remuneración que puedan recibir.

Para poder entender a profundidad este significado, es necesario revisar cual es la situación actual de los jóvenes recién egresados. En lo que se refiere a los sueldos los graduados en 2009 (que están laborando en 2010) reciben en promedio un salario de \$1'783.049, cifra mayor a la que ganaban los graduados en 2008, cuando el salario promedio en 2009 era de \$1'656.519. (Ministerio de Educación, 2011)

Al discriminar por nivel de formación el salario para los recién egresados es de \$909.017 para técnicos, \$1'057.062 para tecnólogos, \$1'441.180 para universitarios, \$2'701.503 para graduados de especialización, \$3'396.815 para maestrías, y \$5'249.673 para doctorados.

(Ministerio de Educación, 2011). Pareciera ser que la situación económica actual no resulta tan complicada, pero algunos de los entrevistados explican que esta situación se manifiesta de forma diferente *“Y tú encuentras casos en los que te pagan un mínimo. Y haciendo cosas de formación profesional, y cuando te das cuenta te estás ganando básicamente lo mismo que una persona en formación en el SENA, por ejemplo”* (G1). Sería importante conocer a fondo si la mayoría comparte este argumento, pues con los resultados obtenidos no se puede afirmar con claridad que esto esté pasando.

En relación a las circunstancias de los problemas de inserción laboral de los jóvenes, se ha visto cómo las contrataciones actualmente se caracterizan por ser más inestables y ofrecer condiciones laborales deterioradas en contraste al sector formal en el que sigue predominando el contrato de plazo indeterminado. De igual manera otro factor que no favorece la inserción laboral juvenil, es la marcada segmentación socioeconómica que se ha encargado de originar una elevada desigualdad en América Latina poniendo en desventaja a los jóvenes de bajos recursos. (Weller, 2007)

Cabe resaltar que estas situaciones responden a la flexibilización del mercado que se ha venido presentando y es ahora un elemento determinante en la caracterización del mundo laboral. La flexibilización se hace evidente en procesos tales como la subcontratación de tareas, lo que evita asumir los costos fijos de actividades que no tienen continuidad en el tiempo o que no son centrales en los procesos de producción de las empresas. Esta subcontratación genera cambios en los despidos del personal puesto que la inversión tanto monetaria como temporal se reduce en tanto que el empleador está subcontratando, lo cual agiliza el proceso de desvinculación de un trabajador de la empresa (CEPAL, 2002).

Al haber logrado describir el mercado laboral actual, se podría comprender algunas de las razones por las cuales algunos de los estudiantes y egresados están prefiriendo trabajar en lo que les de plata y más no en lo que les guste: “ (...)Gente que yo conozco que podrían ser excelentes profesionales clínicos o podrían desarrollarse en un contexto diferentes al que están, pero la gente se amarra ahí por la plata. Y quejándose que no es una cosa muy bien remunerada” (G1)

Resulta insólito ver como en algunos casos están ingresando a trabajar en lo que no les gusta, sólo porque allí lograron tener una remuneración económica, sin siquiera considerar la calidad de ésta. Cabe preguntarse así en qué medida los recién egresados están llegando a escoger trabajos informales por la oferta de éstos en el mercado laboral. Aun así las cifras del Ministerio de Educación (2011) explicitan que el 80% de los profesionales graduados se encuentran vinculados a trabajos formales, por lo cual se creería que los egresados están trabajando formalmente, pero posiblemente no en lo que deseaban.

Es por esto que los egresados muestran como algunos de sus compañeros no se encuentran del todo a gusto en sus trabajos debido a que los han escogido por el dinero: “*Pero es impresionante la cantidad de gente que yo veo, de la edad mía, que no están contentos con lo*

*que hacen. Y que casi es un bucle o un circuito vicioso. Yo digo bucle porque cada vez va para abajo, por lo menos el estado anímico de las personas que están haciendo algo que no les gusta, que se quedan por la plata” (G1).*

Esto es respaldado porque los egresados manejen un concepto bajo el cual el egresado no debe ser bien remunerado, como bien lo explica el siguiente fragmento:

*“Si hay una lucha constante por tener una dualidad, la primera es decir sí a cualquier trabajo no importa que no te paguen nada porque a un recién egresado a uno no le pagan bien usualmente, o decides esperar y buscar lo que te gusta y que te paguen bien, sin embargo eso tiene su arma de doble filo porque si vas a un espacio donde te pagan bien y haces lo que te gusta te van a exigir cierta experiencia, ciertas cosas que uno a la larga cree que puede empezar a ir caminando a la par, haciendo cosas que aunque no te gusten y no te paguen también, pues hace parte de la experiencia que finalmente va a ser el producto de una contratación, que al final va a ser en lo que uno se sienta realizado como profesional” (G3).*

Adicionalmente este fragmento evidencia que no se tiene claridad alguna de la forma en la que se debe dar inicio al mundo laboral, debido a que propone que se comience trabajando en algo que no le guste, con tal de que adquiera la experiencia que luego le exigirán para trabajar en lo que sí le guste. Pero esto logra ser más visible con la siguiente afirmación de un egresado “Yo no conozco muchas personas que salgan <<yo quiero ganarme el mínimo>>. Y no siempre es el mínimo, te los disfrazan no en 500 pero 600 o 700. Y atrapan a mucha gente así. Como “bueno mientras empiezo, mientras busco”(G1).

Por ende se observa que los egresados están escogiendo sus primeros trabajos por buscar aquellos lugares donde logren conseguir remuneración, sin considerar la calidad de ésta así como el área en la que esta se encuentra. Resulta muy triste evidenciar que los egresados, al pensar que ellos no merecen tener un buen sueldo, terminen “regalándose” a lo primero que se les presente. Es necesario pensar entonces en las formas en las que están escogiendo sus primeros trabajos, así como en la situación actual del mercado donde se observa que las personas se cambian constantemente de trabajos al no poder encontrar una estabilidad en ellos.

Ahora bien, un elemento que es importante resaltar es que los egresados manifiestan no tener ciertas herramientas para enfrentar al mundo laboral, como se ha explicitado anteriormente. Pero una de esas herramientas es el manejo de conceptos económicos, el cual lo atribuyen a situaciones que se presentan en el pregrado como lo son, el no recibir remuneración en las prácticas o énfasis, como lo señala un egresado:

*“Por eso nunca nos pagan las prácticas y nada. Y eso después repercute porque ninguno sale sabiendo cobrar, sabiendo respetar su sueldo, nada... Al principio no tenía ni idea como cobrar, al principio dejaba todo súper barato Yo creo que mínimo un psicólogo debería ganar un millón quinientos, pero tu encuentras (...) que hay trabajos de quinientos mil pesos, novecientos mil pesos. Es realmente jodido porque con eso nadie hace nada. ”*

(G2)

Para lograr evidenciar la postura de la Facultad frente a la remuneración de las prácticas y énfasis, es necesario adquirir más información frente a este tema, el cual no se logró obtener en la presente investigación. Por ello se deja abierta la discusión que se pueda generar entre la

postura de los egresados y de los directivos. Igualmente se debe analizar si realmente se podría atribuir a este aspecto de remuneración el hecho que los estudiantes no salgan con herramientas de carácter económico. Puede que sea una situación vinculada a las prácticas pedagógicas, así como a las capacidades de los mismos estudiantes.

Así mismo los estudiantes también concuerdan con los egresados al señalar que la facultad no les está brindando herramientas frente al manejo económico “(...) *También no saben muy bien cuanto debería esperar uno a ganar y eso no nos lo enseñan acá en la universidad, porque se vuelve una estrategia conseguir trabajo, entonces uno no sabe si regalarse o no regalarse.*” (E1) Esta visión también es compartida por uno de los docentes, que le atribuye a los psicólogos la poca habilidad para saber cobrar: “ *Entonces nosotros, no conocemos el mercado laboral; (...) pero tenemos una tara con la plata, es una vaina rarísima, pero es muy raro el psicólogo que sabe cobrar*”.(P3)

Pero además los egresados señalan que una de las narrativas que circula en la facultad es que los psicólogos no están destinados a recibir una remuneración alta, así lo explica un egresado: “*yo nunca quise creerme el cuento del típico chiste que había entre profesores hablando o psicólogos hablando de que “si un psicólogo quiere hacer plata, que se compre un taxi”, porque yo decía que eso no podía ser tan así.*” (G1).

Al mostrar estos elementos es claro que en la facultad se muestra a la psicología como una profesión devaluada y por tanto mal paga, sin posibilidades de crecimiento. Varias personas argumentan la falta de información económica que se brinda por parte de la facultad. Pero uno de los docentes si expone con claridad: “*Yo te voy a decir, tal vez de los únicos campos de la psicología que dan plata, es la neuropsicología, de los únicos...*”(P3). Con esta afirmación

pareciera mostrar que en ningún otro campo el psicólogo podría estarse ganando un sueldo digno de su profesión.

Ya se ha mostrado como los egresados y los estudiantes argumentan que la información brindada en su formación no les da herramientas para saberse vender. Esto logra tener sentido bajo la lógica del mercado laboral actual, donde la flexibilización y el capitalismo cognitivo plantean unas nuevas formas de organización. El capitalismo cognitivo puede ser entendido como lograr una creación, tratamiento y transmisión de la información. Es por esto que se convierte la información en una de las principales fuentes de productividad y poder (Blondeau, 2004).

Por lo tanto el lograr venderse se convierte en un elemento esencial, ya que la persona adquiere un carácter de producto frente al mercado. Llevando así que los estudiantes evidencien que requieren de esta facultad para ingresar al mundo laboral, pues sienten que sin ella se les dificulta desempeñarse adecuadamente.

Por otro lado se muestra como un docente explica que en la Facultad si se están presentando espacios donde los egresados reciben información de la remuneración del mercado actual: *“Eso también lo presenta en el taller. Eso a veces a los estudiantes les sorprende porque si vamos hablar por áreas, una de las áreas mejor remuneradas es la social. Eso por ejemplo no se hace en el taller de quinto, en el de décimo sí, porque es importante saber a qué se enfrentan”* (P1). Se cuestiona por qué no se les brinda esta información desde el inicio, será que realmente se podrían ver sesgados de escoger un área por sólo la información económica.

En esta medida se podría analizar cuál es la imagen del estudiante que se está presentando en la facultad. Acaso se cree que el estudiante únicamente escoge su área de interés por la remuneración que pueda recibir. Es así como se podría pensar que se asume al joven como una

persona únicamente interesada en el dinero, y sin la capacidad de tomar decisiones considerando diversos aspectos.

Dejando a un lado la comprensión de los significados, otro aspecto a resaltar es la dificultad de la comprensión del término de *cultura para el trabajo* (por parte de los estudiantes y egresados). Esto podría evidenciar la poca preparación recibida en éste ámbito, que parte de la falta de familiaridad con dicho concepto. Esta flaqueza genera incertidumbre en los estudiantes y egresados, llevando a que se sientan poco preparados para salir al mundo laboral. Aunque por su parte, los profesores si dan cuenta de manejar el significado del concepto, no se encargan de difundirlo a cabalidad en sus cátedras, según lo que reportan tanto estudiantes como egresados. Por su parte, los espacios en los que se discute sobre el tema son pocos y en ellos, el acercamiento es superficial.

De acuerdo a la Decana del Medio de la Facultad, esta formación depende en mayor medida de la disposición del estudiante por aprender e interiorizar herramientas y conocimientos facilitadores para la vinculación al mundo laboral. De ahí que la Facultad si provee de los espacios y herramientas necesarias, y “ya depende de cada quien si desea aprender o incorporar lo que se le enseña”; cabe resaltar que lo anterior no hace referencia únicamente a los aspectos relacionados con la cultura para el trabajo, sino que por el contrario engloba toda la preparación de pregrado.

Así mismo se señala la dificultad que se presentó en el momento de realizar un análisis de los resultados a partir de las entrevistas obtenidas. Se denota que constantemente el lograr generar un distanciamiento de las voces de los egresados y estudiantes fue dificultoso, debido a que los investigadores hacen parte de este grupo. Llevando a que en ocasiones se dejará de lado



la postura de la Facultad, y se asumiera la visión de los estudiantes y egresados como propia y absoluta.

A manera de conclusión, se puede afirmar que la presente investigación arrojó tres significados pertinentes sobre la cultura para el trabajo en la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana. Estos permiten comprender la forma en la que distintos actores, como los son estudiantes, egresados y profesores, dan cuenta de la construcción del término partiendo de sus experiencias tanto en el ámbito académico como en lo laboral (en el caso de los egresados y docentes). Con ello se muestran los tres significados: *Que fatal el mundo laboral; Que tengo, que me falta; Que da plata, que no da plata*. Es así como en ellos se recogen las narrativas que se construyen y circulan en la Facultad de Psicología frente a la cultura para el trabajo. Es importante señalar que dentro de los significados se muestran algunas tensiones presentes entre los actores. Usualmente hay cierta discrepancia entre lo planteado por los estudiantes y egresados, frente a lo planteado por los docentes. Pero no se evidenció divergencias considerables entre lo propuesto por los estudiantes y los egresados.

Se logra recoger en los significados las distintas posturas que se tienen frente a diversos elementos comprendidos en la cultura para el trabajo. Se destaca así la visión que tienen los actores respecto a la inserción al mundo laboral, el mercado laboral, las exigencias requeridas para los psicólogos en el trabajo, el empalme entre la vida académica y la laboral, así como los criterios de escogencia del empleo que se presentan. Se genera así un diálogo entre la formación brindada en el pregrado y los diversos elementos que se comprenden en la formación de la cultura para el trabajo, resaltando algunos aspectos que se podrían fortalecer. Entre estos elementos se deben incluir aquellos que el estudiante mismo debe buscar mejorar, así como aquellos que la Facultad debe comenzar a gestionar.

### *Referencias*

- Acción Social (2011). Proyecto de Ley 057 de 2010 cámara. Recuperado el 27 de Marzo de 2011 de <<http://sites.google.com/site/programassocialespresidencia/seguimiento-agenda-legislativa/proyectos-de-ley-camara-y-senado---accion-social>>
- Aguilera, R M. Durand-Smith, A. Rodríguez, E M. Mendoza, M (2003) *Veinticinco años de investigación cualitativa en salud mental y adicciones con poblaciones ocultas. Primera parte*. En: Salud Mental, Vol. 26, N°6, p. 76-83.
- Agulló, T & Ovejero, B (2001), Trabajo, individuo y sociedad: Perspectivas psicológicas sobre el futuro del trabajo. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Alexim, J.C. (1997). Educación y empleo juvenil en Latinoamérica. En: *relaciones de trabajo, empleo y formación profesional*. Recuperado el 6 de Marzo de 2011 de <<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/alexim/pdf/cap4.pdf>>
- Annan, K. (2001). Seguimiento de los resultados de la Cumbre del Milenio: Asamblea General. 28 de Septiembre.
- ASCOFAPSI (Asociación Colombiana de Facultades de Psicología). (2010). *Egresados de psicología en Colombia: Caracterización estadística y elementos para una conceptualización*. Archivo electrónico.
- Barreda, J. (2010). Jóvenes emprendedores inician su negocio. Ministerio de trabajo y promoción del empleo: Perú. Recuperado el 14 de Diciembre de 2011 de <<http://conjoven.oit.org.pe/wp-content/uploads/2010/08/Manual-de-J%C3%B3venes-emprendedores-Inician-su-negocio.pdf>>

- Blanco, O.A. (2007). La promoción del Empleo Juvenil y la Capacitación para el Trabajo en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N°5, p.47-63
- Blondeau, O et al. (2004). Cap. 1 Génesis y subversión del capitalismo informacional. En: *Capitalismo Cognitivo: Propiedad intelectual y creación colectiva*. Bogotá Emprende (2011) La Organización. Recuperado el 29 de Mayo de 2011 de <<http://www.bogotaemprende.com/contenido/contenido.aspx?catID=624&conID=3154>>
- Bruner, J. (2000). Construcción Narrativa de la Realidad. En: *La Educación Puerta de la Cultura*. (p. 149 – 168) Madrid: Visor.
- Cabruja, T. Íñiguez, L. (2000). Cómo Construimos el mundo: Relativismo, espacios de relación y narratividad. En: *Revista Análisis V°2* p.61-94
- Calderón, G, Álvarez, C, & Naranjo, J (2006) Gestión Humana En las Organizaciones, Un Fenómeno Complejo: Evolución, Retos, Tendencias, y Perspectivas De Investigación. En: *Cuadernos de Administración, Vol 39. No. 32*, p.225-254
- Castells, M (1999) *Globalización, Identidad y Estado en América Latina*. Santiago de Chile: Ministerio Secretaria General de la Presidencia.
- Código Sustantivo del Trabajo*
- Colombia Joven. (2004). *Empleo y Juventud: En busca de alternativas. La situación actual de los jóvenes* (p.1-97). Bogotá: Universidad de los Andes- Facultad de Derecho Centro de Investigaciones Socio jurídicas (CIJUS).
- Comisión económica para América Latina (CEPAL). (2002). Globalización y Desarrollo. *Capítulo I: Visión Global*, p.15-27.
- Comisión económica para América Latina (CEPAL). (2002). Globalización y Desarrollo. *Capítulo X: Globalización y Desarrollo Social*, p.307-346.

Cuesta, O.J. (2009). Consideraciones sobre la educación en el capitalismo global contemporáneo.

*Revista de Investigaciones UNAD. Vº 8. Nº 2, p. 225-233*

De la Villa, M. (2007) Preparación para el trabajo de los jóvenes contemporáneos en una sociedad postindustrial: trabajo, educación y globalización. *Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra, Estudios sobre Educación, Nº13, p. 171-194*

De Sousa Santos, B. (2005). *La universidad en el siglo XXI: Para una reforma democrática y emancipadora de la universidad.* (p. 13-70) México D.F: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, Universidad Nacional Autónoma de México.

Delors, J et al. (s.f). La educación encierra un tesoro. *Informe de la UNESCO sobre la educación para el siglo XXI* (p. 1-47). Ediciones Unesco.

Diaz, M. (2009). De la práctica pedagógica al texto pedagógico. Recuperado el 21 de Marzo de 2011 de <[http://www.pedagogica.edu.co/storage/ps/articulos/pedysab01\\_05arti.pdf](http://www.pedagogica.edu.co/storage/ps/articulos/pedysab01_05arti.pdf)>

Ermida, O. (1999). Globalización y Relaciones Laborales. Recuperado el 2 de Marzo de 2011 de <<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/ermida/globaliz/globaliz.pdf>>

Formichella, M (2004). El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local. Recuperado el 25 de Mayo de 2012 de <<http://biblioteca.municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/MonografiaVersionFinal.pdf>>

Freire, P. (2009). *La Educación como práctica de la libertad.* Madrid: Siglo XXI Editores.

Gergen, K. (1996). La crisis de la representación y la emergencia de la construcción social. En: *Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción social.* Madrid: Paidós Ibérica

- Henao, M. Hernández, C.A. Pabón, N & Hoyos, G. (2002). *Educación Superior Sociedad e Investigación: Cuatro estudios básicos sobre Educación Superior*. Asociación Colombiana de Universidades. Bogotá, Colombia: Colciencias.
- Hernandez, J.C.(2005). Entra 21, preparando a los jóvenes para entrar al mundo laboral. En: Abdala E.; Jacinto C.; Solla, A. Coord (2005). *La inclusión laboral de los jóvenes*. Montevideo: Cintefor/OIT.
- Hopenhayn, M. (2004) El nuevo mundo del trabajo y los jóvenes. En: *Revista de Estudios sobre Juventud Edición: año 8, n°.20*, p. 54-73.
- Jaramillo, M.(2004). *Los emprendimientos en América Latina: ¿Una respuesta ante las dificultades del empleo?*(p.6-59).Buenos Aires: RedEtis
- Miles, M.Huberman, M. (1994).*The Qualitative Researcher's Companion*.(p.37-64).London: Sage Publications.
- Muñoz, G. (2002). Temas y problemas de los jóvenes colombianos al comenzar el siglo XXI. Seminario Nacional sobre Seguridad y Convivencia. Secretaría de Gobierno. Recuperado el 6 de Abril de 2011 de:  
<[http://www.almamater.edu.co/Servicios/Integracion\\_Academica/Diplomado\\_Cultura\\_Democratica/Sesiones/Sesion\\_07/Temas\\_y\\_problemas\\_de\\_los\\_jovenes\\_colombianos\\_al\\_comenzar\\_el\\_siglo\\_XXI%20-%20German\\_Munoz.PDF](http://www.almamater.edu.co/Servicios/Integracion_Academica/Diplomado_Cultura_Democratica/Sesiones/Sesion_07/Temas_y_problemas_de_los_jovenes_colombianos_al_comenzar_el_siglo_XXI%20-%20German_Munoz.PDF)>
- Muñoz, J (s.f). *Los Jóvenes Emprendedores en Colombia y las políticas para el Emprendimiento*. Recuperado el 7 de Abril de 2011 de:  
[http://www.emplenet.org.co/roce/documentos/jovenes\\_emprendedores.pdf](http://www.emplenet.org.co/roce/documentos/jovenes_emprendedores.pdf)
- Observatorio Laboral para la Educación. (2011). *Comunicado Ministra de Educación*. Ministerio de Educación. Bogotá.

OIT (2001). Gobierno de Colombia lanza programa de formación laboral de Jóvenes.

Recuperado el 27 de Marzo de 2011 de

<[http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/hechos/jov\\_acc.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/hechos/jov_acc.htm)>

OIT (2009). Información sobre empleo juvenil. Recuperado el 2 de Marzo de 2011 de

<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_143512.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_143512.pdf)>

OIT (2010). *Informe Trabajo Decente y Juventud en América Latina*. Lima.

Ortiz, X. (2011). Jóvenes por el cuidado de lo público. Revista Semana. Recuperado el 27 de

Marzo de 2011 de <[http://www.semana.com/wf\\_InfoBlog.aspx?IdBlg=43&IdEnt=2579](http://www.semana.com/wf_InfoBlog.aspx?IdBlg=43&IdEnt=2579)>

Parra, V. (2009) ¿Quiénes son los informales en Bogotá? Colombia regional y empresarial.

Recuperado el 27 de Marzo de 2011 de <<http://www.poligran.edu.co/cicre/pdfs/uno.pdf>>

Portal Educativo Colombia Aprende (2010). Juventud y trabajo en cifras. Recuperado el 27 de  
Marzo de 2011 de

<[Pontificia Universidad Javeriana \(1992\). \*Proyecto Educativo\*. Recuperado el 26 de Mayo de](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:eGcA2EPv8XgJ:portaleducativocolombiaaprende.com/2010/03/05/juventud-y-trabajo-en-cifras/+econom%C3%ADa+juventud+Colombia+2010&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=co&source=www.google.com.co.></a></p></div><div data-bbox=)

2011 de <[http://puj-](http://puj-portal.javeriana.edu.co/portal/page/portal/PORTAL_VERSION_2009_2010/es_proyecto_educativo)

[portal.javeriana.edu.co/portal/page/portal/PORTAL\\_VERSION\\_2009\\_2010/es\\_proyecto\\_educativo](http://puj-portal.javeriana.edu.co/portal/page/portal/PORTAL_VERSION_2009_2010/es_proyecto_educativo)>

Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Psicología (2003). *Documento curricular de la carrera de Psicología*. (p.1-62)

Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Psicología (2009). *Propuesta de la reforma curricular de la carrera de Psicología*. (p. 1-19)

Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93.ª Reunión, Ginebra: 2005

Rodríguez, E. (1997) Los jóvenes Latinoamericanos frente a las transformaciones del mundo del trabajo. En: Acevedo, D. Peralia, M. et al. (comp). *Primer Foro de Jóvenes del Mercosur, Bolivia y Chile* (p 56-71). Recuperado el 27 de Marzo de 2011 de <[http://books.google.com/books?id=LuCuVLldFIEC&pg=PA56&dq=Los+jóvenes+Latin+oamericanos+frente+a+las+transformaciones+del+mundo+del+trabajo&hl=es&ei=YNLiTeO5M4iFtgf6vKWVBw&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCkQ6AEwAA#v=onepage&q=Los%20jóvenes%20Latinoamericanos%20frente%20a%20las%20transformaciones%20del%20mundo%20del%20trabajo&f=false](http://books.google.com/books?id=LuCuVLldFIEC&pg=PA56&dq=Los+jóvenes+Latin+oamericanos+frente+a+las+transformaciones+del+mundo+del+trabajo&hl=es&ei=YNLiTeO5M4iFtgf6vKWVBw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCkQ6AEwAA#v=onepage&q=Los%20jóvenes%20Latinoamericanos%20frente%20a%20las%20transformaciones%20del%20mundo%20del%20trabajo&f=false)>

Secretaria de Educación Distrital (2006). La cultura para el trabajo en la educación media de Bogotá. Programas para los Jóvenes. Recuperado el 26 de Mayo de 2011 de [http://especiales.universia.net.co/dmdocuments/La\\_cultura\\_para\\_el\\_trabajo\\_nuevo.pdf](http://especiales.universia.net.co/dmdocuments/La_cultura_para_el_trabajo_nuevo.pdf)

Strauss, A. Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín, Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.

Turbay, J.C. (2009). Realidades del Estado Colombiano en el siglo XXI en un escenario globalizado. *Capítulo VI: Cómo llega Colombia al siglo XXI y cómo evoluciona al año 2007*. Bogotá: Contraloría General de la República

Van-DerHofstadt, C. Gómez, J (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos

Vázquez, M.L et al. (2006). *Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas en salud*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona

Zamanillo, M. Grote, E. Kieselbach, T. (2005) *Desempleo de Jóvenes y Exclusión social: Dimensiones, experiencias subjetivas y respuestas institucionales*. Río Cuarto, Argentina: Universidad nacional de Río Cuarto.



## *Anexos*

### *Anexo N°1 - Formato de Validación Instrumento*

El siguiente proyecto de investigación se pregunta por la importancia de la cultura para el trabajo en la Educación Superior y en especial en una facultad de ciencias humanas como lo es la de Psicología. En vista de un mundo laboral que cambia constantemente, y que exige cada vez más de quienes se insertan en el, resultó relevante abordar la labor que asume la Educación Superior frente a la preparación de sus estudiantes para el mercado laboral que le espera.

Por lo tanto, es relevante comprender cuáles son los objetivos que persigue el proyecto de investigación:

#### *Objetivo general*

Exploración de los significados de la cultura para el trabajo que se construye en las prácticas pedagógicas de Pregrado de la facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana.

#### *Objetivos Específicos*

- Comprender la Cultura para el Trabajo y la relevancia de su aplicación en un contexto de formación educativa superior como la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana.
- Identificar y caracterizar el conocimiento y las diferentes posturas frente a la cultura del trabajo, en las narraciones de estudiantes y profesores de la Facultad de Psicología.
- Explorar el lugar que tiene la formación de competencias dentro de las prácticas pedagógicas que incentiva la facultad y la importancia que se concede a este aspecto en la formación de los estudiantes.

De igual manera, la investigación cuenta con dos categorías, a las cuales corresponden algunas subcategorías que permiten facilitar el proceso del análisis narrativo, como de igual forma permiten orientar la elaboración de las preguntas pertinentes para las entrevistas. Las categorías utilizadas son:

1. Cultura para el trabajo en la Educación Superior: Competencias desarrolladas por los distintos programas de educación superior, en la medida que ésta actúa como facilitadora de una formación adecuada que facilita el acceso al mundo laboral. Por medio de dichas estrategias, se acerca a los jóvenes al mundo laboral, permitiéndoles conocer el contexto, las exigencias que se

están demandando, las posibles ofertas que se pueden encontrar y las habilidades necesarias para insertarse al mundo del trabajo.

Conocimiento y postura acerca de la cultura para el trabajo: Se entiende como la comprensión que poseen los entrevistados sobre la cultura para el trabajo y la forma en que ésta se vincula con la Educación Superior.

Formación de Competencias: De acuerdo con los postulados de Van-Der Hofstadt y Gómez (2006), se entiende competencia como un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en el mundo laboral.

2. Mercado Laboral Juvenil: Situación actual de los jóvenes en Colombia respecto a su ingreso al mundo laboral y su permanencia dentro del mismo.

Finalmente, se solicita la calificación de cada pregunta enunciada en la matriz de acuerdo con los siguientes criterios:

**Coherencia:** Entendida como la relación y/o conexión entre las categorías, los objetivos y las preguntas planteadas.

**Relevancia:** Comprendida como la importancia y significación que tenga cada una de las preguntas planteadas para el tema.

**Redacción:** Entendida como la claridad en la formulación de la pregunta y la utilización del lenguaje en la misma.

Se requiere que se realice la calificación en una escala de 1 a 5, siendo 1 la calificación más baja y 5 la calificación más alta. Se agradece de igual forma completar cada calificación con las observaciones pertinentes frente a cada pregunta.

Anexo N°2 Instrumento

Tabla 1.1 Entrevista Estudiantes

Categoría	Sub-categoría	Pregunta	Coherencia	Relevancia	Redacción
Mercado laboral juvenil		1. ¿Qué retos laborales enfrentan hoy los psicólogos cuando terminan su proceso de formación profesional?	5	5	5
		2. ¿Qué tendría que hacer la Universidad para formarlo a usted para el mercado laboral? ¿Porqué?	5	5	5
		3. ¿Cuál considera que es la situación actual de los psicólogos recién egresados en el ámbito laboral?	5	5	5
		4. ¿Qué cree usted que busca una empresa en un psicólogo	5	5	5

---

		profesional?			
		5. ¿Qué retos imponen los cambios en el mundo del trabajo a los procesos educativos?	5	5	5
Cultura para el trabajo en la Educación Superior	Conocimiento y postura acerca de la cultura para el trabajo	1. ¿Qué considera usted que debe saber un psicólogo para enfrentarse al mundo laboral?	5	5	5
		2. ¿Qué cree le va exigir el mundo del trabajo?	5	5	5
		3. ¿Cuáles considera usted que son las principales dificultades que enfrentan los jóvenes profesionales para enfrentarse al mundo del trabajo?	5	5	5
		4. ¿Qué importancia posee la formación para el trabajo en los estudiantes de psicología?	5	5	5
	Formación de Competencias	1. Usted ¿qué entiende por competencias dentro de un ámbito educativo?	5	5	5

---

2. ¿Qué competencias cree usted que la Facultad debería desarrollar en los estudiantes para estar más capacitados para competir en el mercado laboral? ¿Porqué?	5	5	5
3. ¿Cómo considera usted que es útil formar en competencias para la inserción al mundo laboral?	5	5	5

*Tabla 1.2 Entrevista para profesores*

Categoría	Sub-categoría	Pregunta	Coherencia	Relevancia	redacción
Mercado Laboral Juvenil		1. ¿Qué retos laborales enfrentan hoy los psicólogos cuando terminan su proceso de formación profesional?	5	5	5
		2. ¿Qué utilidad le ve usted en darles a conocer a los estudiantes la situación actual	5	5	5

del mercado  
laboral juvenil?

3. ¿Le informa usted a los estudiantes sobre los diferentes campos de acción de la psicología? ¿Porqué?	4	4	5
4. A su juicio, ¿Qué aporta la formación para el trabajo a la posterior inserción de estudiantes en el mercado laboral?	5	5	5
5. ¿Cómo pueden los profesores hacer que los estudiantes tomen consciencia de los retos que el mundo del trabajo contemporáneo les imponen?	4	4	5
6. ¿Qué retos imponen los cambios en el mundo del trabajo a los procesos educativos?	5	5	5

Cultura para el trabajo en la Educación Superior	Conocimiento y postura acerca de la cultura para el trabajo	1. ¿Qué considera usted que debe saber un psicólogo para enfrentarse al mundo laboral?	5	5	5
		2. ¿Qué considera usted que le va a demandar a los estudiantes el mundo laboral?	5	5	5
		3. ¿Cuáles considera usted que son las principales dificultades que enfrentan los jóvenes profesionales para enfrentarse al mundo del trabajo?	5	5	5
		4. ¿Cómo inserta usted en su(s) cátedra(s) la formación de cultura para el trabajo?	5	5	5
		5. ¿Qué importancia tendrá la formación para el trabajo en los psicólogos en formación?	4	4	5
	Formación de	1. ¿Qué competencias deberían	4	4	5

Competencias	favorecerse en los procesos educativos de los jóvenes?				
	2. ¿Qué competencias considera usted desarrolla en su clase	4	4	5	
	2.1 ¿Cuáles considera usted favorecen la inserción laboral de los jóvenes?	5	5	5	
	3. ¿considera usted que es útil formar en competencias para la inserción laboral? ¿Por qué?	4	4	5	

*Tabla 1.3 Entrevista para Directivos*

Categoría	Sub-categoría	Pregunta	Coherencia	Relevancia	Redacción
Mercado Laboral Juvenil		1. ¿Qué retos laborales enfrentan hoy los psicólogos cuando terminan su proceso de formación profesional?	5	5	5



2. ¿Cuál considera usted que debe ser el rol de la Educación superior al preparar profesionales para el mercado laboral actual? ¿Porqué?	5	5	5
3. ¿Qué está haciendo la facultad para favorecer la inserción laboral de sus estudiantes?	5	5	5
4. ¿Qué utilidad le ve usted a darles a conocer a los estudiantes la situación actual del mercado laboral juvenil?	5	5	5
5. A su juicio, ¿Qué aporta la formación para el trabajo a la posterior inserción de estudiantes en el mercado laboral?	4	4	5
6. ¿Qué retos imponen los cambios en el mundo del trabajo a los procesos educativos?	5	5	5

---

Cultura para el trabajo en la Educación Superior	Conocimiento y postura acerca de la cultura para el trabajo	1. ¿Qué considera usted que debe saber un psicólogo para enfrentarse al mundo laboral?	5	5	5
		2. ¿Qué considera usted que le va a demandar a los estudiantes el mundo para el trabajo?	4	4	5
		3. ¿Cuáles considera usted que son las principales dificultades que enfrentan los jóvenes profesionales para enfrentarse al mundo del trabajo?	5	5	5
		4. ¿las facultades de psicología deben incluir en su currículo prácticas relacionadas con la formación para trabajo?	5	5	5
		5. ¿Qué importancia tiene la formación para el trabajo en los estudiantes de	5	5	5

	psicología?			
Formación de Competencias	1. ¿Qué considera usted que debe aprender un estudiante para que se le facilite la inserción laboral?	5	5	5
	1.1 ¿Por qué considera que esos aprendizajes facilitarían ese proceso?	5	5	5
	2. ¿Cuál es la importancia de formar en competencias en la actualidad?	5	5	5

*Anexo N° 3 Resultados de entrevistas por categorías*

*Tabla 2. Matriz Intertextualidad*

Categoría	Sub-categoría	Intertextualidad
Competencias	Adquiridas en formación	“Es muy útil q nos formen en la habilidad de poder ir a presentarse a un trabajo, a poder encaminar mucho mejor y a narrar mucho mejor tu proyecto de vida y así sea coherente con el trabajo al cual estas aplicando, te formen en como conectar esos hilos entre lo que es el postularse para la empresa y el proyecto de vida, ya sea familiar o de pareja incluso, de pronto que nos formaran en ciertas habilidades que sean mucho más allá de los libros, de las fotocopias sino q tiene que ver con la habilidad misma de reconocer q uno es un psicólogo javeriano , como me narro , como busco trabajo como me contacto, el ser javeriano que me favorece que no me favorece. Uno cuando está en la universidad sería útil la ayuda para empezar a narrarte tu perfil.”

(G3)

“los profesores y la universidad deben encaminar a los alumnos en oratoria.”

(G3)

“una competencia laboral podría ser que nos aprendamos a reconocer en los demás compañeros, no solo como personas que vamos a ser empujadas sino que tenemos una fuerza en la cual hay muchos intereses y en la cual también se puede generar empresa o fundaciones” (G3)

“tal vez la facultad nos podría ayudar a buscar una competencia en que miremos nuestros recursos propios , todos salimos un poco inexpertos y pues por eso en algún momento nos podemos ver a todos en términos de construir cosas juntas no sólo salir a buscar empleo” (G3)

“a veces se generan proyectos y propuestas como miradas hacia las cuales un grupo de estudiantes dice bueno hagamos una fundación pero a veces la universidad no apoya , el no proponer o el no sugerir que esto pueda ocurrir pues uno sigue pensando que es utópico, se queda como en el salón de clase y eso, chévere que la universidad promueva una manera de ver el mercado laboral no sólo como empleadores sino como una oportunidad para que los que salimos de ahí pongamos en práctica estos sueños y estas utopías y estas propuestas alternativas en cosas concretas en las cuales nos podamos unir como javerianos. Yo creo que la iniciativa , el trabajo en equipo, son importantes siento que la facultad y la universidad promueven mucho el poder comunicar bien, el lenguaje que usamos es muy cuidadoso , ayuda mucho en la forma de comunicar cuando uno no está de acuerdo, con las cosas que te chocan ,creo q la facultad da ese cuidado en el lenguaje, la iniciativa es algo que promueve cuando te pide que pienses en una pregunta de investigación , en ese sentido la facultad tiene muy buen desempeño en cuanto a las herramientas propias para trabajar, nos ha dado muchas competencias y habilidades, pero eso también depende de uno. Siento que quieren que los estudiantes mejoren en la capacidad comunicativa, en crear un impacto en lo que haces.” (G3)

“Sí, considero que las habilidades y los conocimientos que adquirí durante mi carrera me formaron para competir en el mercado laboral y en definitiva para

ser una profesional con todas las de la ley”. (G4)

“Como te dije, creo que los conocimientos necesarios para enfrentarse al mundo laboral son básicos, son las competencias las que te permiten poner en práctica lo que sabes y te permiten continuar creciendo como profesional”. (G4)

“El trabajo en equipo, la postura social que nuestra sociedad requiere y necesita. Y los conocimientos considero que son buenos porque puedo decir con toda seguridad que aprendí un poco de cada una de las ramas de la psicología y más de aquellas que me interesaban” (G4)

“Pienso que las competencias laborales como tal se empiezan a desarrollar en el momento en que se empiezan a desarrollar prácticas; se despliegan competencias sociales y personales. Sin embargo antes de eso la formación académica a pesar de ser muy completa, no se dirige principalmente a las competencias del mundo laboral, es más bien una apropiación de conocimientos y ya”.(E4)

“Planeación académica apunta a ayudar en la construcción de algunas competencias y eso, pero estas no son determinables”.(P3)

“Pues, la lectura, el uso de distintos lenguajes, el lenguaje lógico-matemático, el lenguaje de la disciplina de las sub-disciplinas, las competencias que tienen que ver con el manejo de los estadístico son muy importantes, las competencias metodológicas, entonces si se domina bien una metodología yo creo que se va a tener éxito.” (P4)

“Pues, tener una competencia metodológica facilitaría la inserción en lo laboral, cualquiera que sea eso metodológico, pues no se... haciendo unos buenos análisis de discurso, sabiendo aplicar muy bien ciertas técnicas, es decir lo metodológico no es solamente dominar el datalab, en cualquier ámbito metodológico es fundamental” (P4)

“Me parece que no sólo es útil sino indispensable porque uno en la universidad no se ve enfrentado a la necesidad de enfrentar esas competencias porque uno

sólo está estudiando. Uno ve que son necesarias cuando uno sale a trabajar y si uno no tiene una formación en esas competencias pues cuando salgamos va ser difícil que seamos personas competentes.” (E2)

“De las competencias que más se desarrollan en el pregrado es el trabajo en grupo que es muy importante porque uno aprende a trabajar con las otras personas en las prácticas, en los énfasis, entonces uno puede aprender a manejar ese tipo de cosas que son importantes y también responsabilidad social, por ejemplo en los énfasis en los que he estado, he aprendido sobre la responsabilidad que uno tiene con uno, con las personas con las que uno ha trabajado y con la carrera como tal.” (E2)

“Para mi debe saber leer, escribir y pensar. Además de todo de lo que se le ha enseñado de la psicología obviamente, que debe saber más sobre una cosa o la otra, no necesariamente. Hablo de habilidades y capacidad de leer las cosas, de analizarlas teniendo una solides teórica, pero si tu sabes leer y escribir y por ende pensar, cualquier cosa que llegue a tus manos después de haber tenido un bagaje, habilita para desempeñarte en cualquier área”. (P1)

“En la facultad desde hace muchos años se dice que debe haber en la base de la formación unas competencias. La disciplinar, la interdisciplinar, la investigativa y otra que antes se llamaba la social y ahora se llama a ético político, es decir en donde estamos y vivimos para no formar en abstracto”. (P1)

“Un tercer y último, que a mi parecer la facultad de psicología y las pruebas del estado han empezado a valorar y es el saber escribir, aprender a comunicarse, saber redactar, saber con quién se utiliza que lenguaje y cómo aquí es precisamente donde los jóvenes también posee grandes falencias en esto. Afortunadamente eso se refuerza en el proyecto de indagación, donde se insiste mucho en aprender a leer bien en redactar bien y eso lo he podido notar en el análisis que hacen mis estudiantes en relación al trabajo de campo que les pongo a realizar, y no hay ninguna duda que ha mejorado significativamente la capacidad de redacción, la ortografía, el uso riguroso del lenguaje profesional. Como no solo la facultad tiene un prin sino que la universidad desde la facultad de comunicación y lenguaje también tienen un proyecto para fomentan también esto. Las nuevas pruebas que van a realizar los estudiantes

al finalizar sus estudios, el nuevo examen saber pro, van a estar enfocadas en el razonamiento cuantitativo, en competencias de escritura y lectura, y el manejo profesional del inglés. Entonces ahí se van a ver los resultados y yo sin embargo lo he podido notar desde adentro, en mi clases”. (P2)

“Lo importante no radica, desde mi perspectiva, en el conocimiento como tal (si es importante que el estudiante sepa cosas prácticas como por ejemplo cómo realizar una prueba psicológica para un proceso de selección), sin embargo, lo importante no es el conocimiento solo, sino enmarcado en competencias (conocimiento y habilidad). Ahora, es complicado formar a un estudiante enfocándose en la competencia solamente y es ahí donde elementos como "la formación integral" juega un papel importante; esto, junto con una constante actualización, son los elementos que considero importantes para que un estudiante (o recién egresado) sea una persona competitiva en el mundo laboral.” (G1)

“Si uno se mete a estudiar psicología y uno pretende tener competencias de emprendimiento por ejemplo, o hay una que es honestidad, pues eso va en cada quien. Tú no te vas a encontrar en todos los programas de psicología o no hay ninguna clase que te enseñe como ser honesto o alguna cosa así.” (G1)

“En la universidad sí, en el pregrado no. La universidad Javeriana tiene muy fomentado el proceso de formación integral, y el concepto de formación integral apunta a que no te quedes sólo con lo que estás haciendo en el programa que elegiste. Yo tendía a ser una persona que no me quedaba quieta y que quería experimentar de todo, por todos lados e hice doscientas mil cosas por toda la universidad. Y las diferentes competencias que yo tenga ahorita, salen de haber trabajado en promoción institucional o de haber creado un grupo dentro de psicología o de inclusive estar en la selección de la universidad. Y te estoy haciendo pocas de las actividades que yo hacía. Pero casi todo lo encontrábamos fuera de la facultad, dentro de la facultad “a mí me interesa es que usted sepa cuáles son los estadio que planteo Piaget”, por ejemplo” (G1)

“En esa medida como que todo el mundo debe tener las competencias pero los cargos te los exigen hasta cierto nivel. Sí, que tú tengas como psicólogo en una empresa que manejar una calculadora para hacer unos cálculos, sí, eso es una forma básica. Ya que sepas hacer una ecuación lineal para calcular la predicción de tatatata, eso en una forma diferente.” (G1)

“de formación yo no estaría de acuerdo con que se enseñe una competencia, además por los problemas de actualización que te digo que tiene los programas de pregrado... Probablemente cuando las personas que vieron esas competencias digámoslo como materia o como parte de su nivel de formación en el pregrado. Cuando salgan esas competencias ya vayan a estar desactualizadas por decirlo de alguna forma. No es que ser honesto no sirva, sí pero probablemente tiene que aprender otras y por ende tiene que desaprender otras. Entonces yo no estaría de acuerdo en que sea necesario formar en competencias.” (G1)

“Pero con lo que yo te decía al principio de hacer un análisis no sólo del conocimiento sino como de... bueno cómo me estoy enfrentando yo ha esto de la psicología y si puede conmigo o no puede conmigo. En ese tipo de análisis si puede haber un espacio en el que se intente por lo menos meter en la cabeza que tienen que tener unas competencias específicas. Pero es que para eso habría que hacer un análisis muy grande y muy tedioso, en términos que tienes que saber que está esperando el planeta tierra en términos de competencias, y rogar que para que cuando esas personas a las que se les infundaron muy bien las competencias, suponiendo que las competencias se infunden, salgan al mercado laboral y sigan vigentes.” (G1)

“Pues yo creo que sobretodo siempre le ha apostado a un pensamiento crítico, pero a mí pues me gusta mucho. Me gusta mucho analizar las instituciones y criticar, proponiendo otras cosas. Pero no es tan funcional.” (G2)

“Porque ahí aprendes muchísimo, en las prácticas. Yo me encontré con personas, aprendí a trabajar con otras personas, a ponerme en el lugar de otros, a trabajar en equipo con otros pensando en una cosa, como a ver qué es lo que estoy viendo teórico como que tiene algún sentido. Si uno lo pudiera aplicar en cualquier otro lugar, sería muy chévere. Igual hay énfasis de énfasis, hay otros que no son tan buenos. Pero en general es muy chévere. Y eso es lo que más da herramientas para entrar, como esas competencias laborales.” (G2)



“Entonces la facultad sí ha procurado ir un poco en esa línea sin perder sus apuestas, que van dirigidas a la formación de la psicología y la formación del país como Colombia desde lo social. Todas las prácticas tienen las competencias de tipo política, es decir estamos en Colombia en un contexto particular, se trata que los estudiantes aprendan a leer contextos no sólo en Colombia, porque por ejemplo si se van a trabajar en Japón pueden llegar a tener el equipaje para leer ese contexto y saber cómo desempeñarte ahí “. (P1)

“El mercado laboral en psicología tiene muchas áreas y posibilidades de trabajo importantes. Considero que nos forman para salir a trabajar en áreas limitadas. Falta preparación en algunas competencias necesarias para enfrentar el mercado laboral de manera efectiva.“ (E2)

“Claro ,la formación para el trabajo es una formación que implica saber hacer, saber hacer en contexto , saber hacer con argumentos, saber hacer en términos de lo psicológico, entonces el psicólogo aplica pruebas , aplica tareas de exploración ,tiene protocolos de intervención ,tiene metodologías y a mí me parece que eso si es fundamental, que sepan hacer.” (P4)

“Bueno, todo lo que decía antes, el conocer la propia historia, el visibilizar el pasado, la memoria de todo lo que ha ocurrido, el conocimiento de toda la problemática mundial, del capitalismo, el socialismo, de la sociedad contemporánea. Y la formación para la vida... a mí me gusta mucho el proyecto ignaciano y el proyecto jesuítico porque busca algo que está más allá de la formación por competencias, el saber hacer en contexto. Si tú tienes una formación para la vida, si lo que tú haces nace de tu corazón, de tus aspiraciones más íntimas, si pasa por tu vientre, por tu corazón, por tu cabeza, por tus palabras, por tus actos y si eso es consecuente con tus valores, con tus principios, con lo que tú sientes, como un bote guiado por el corazón que tiene un timón que es la cabeza: pues tú tienes éxito”. ( P3)

Predisuestas por experiencia “Primero mercado laboral para los psicólogos no hay. Y ¿usted cree que las competencias las adquiere en la Universidad? no!, usted lo construye en el mundo de la vida, en su casa, en la calle, en la clase también, pero que la Universidad o el profesor se lo dan, no, eso se acaba hace mucho tiempo.

¿Usted cree a algún profesor le enseñó a ser psicóloga? No, eso lo aprendió usted solita”.(P3)

“Sin embargo las competencias se adquieren dependiendo de las habilidades de cada persona, por lo tanto debe trabajarse es en las fortalezas y debilidades de cada uno, para desarrollar de manera adecuada las competencias”.(E4)

“Claro que eso a veces no es fácil con lo estudiante porque ellos se deben autogestionar cada vez mas desde su autonomía y disciplina. Es un mundo globalizado, que tiene sus pros y sus contras, pero que es el que tenemos. Hay una habilidad que a veces los estudiantes no la visualizan bien y es la de la lengua extranjera, ahorita es primordial una lengua extranjera. Considero que esas cosas son con las que uno debe contar para su proyecto de vida”. (P1).

“Como ya he hablado mucho de aprender a saber a leer bien, es importante aprender a entender la información cuantitativa de un presupuesto, aprender a preparar un presupuesto, porque a la hora de trabajar le piden a la persona que presente una propuesta de un proyecto y es importante saber cuánto vale, cuantas personas, cuanto tiempo, etc, y desafortunadamente eso no se hace aquí, se nos está olvidando esa parte. Pero de todos modos los estudiantes lo tienen que aprender. Hay otros dos elementos que son importantes, que son la comunicación oral y una tercera lengua que se espera que sea el ingles.”. (P2)

“Y uno se encuentra que acá muchos de los estudiantes, por ejemplo cuando yo hacía mis evaluaciones orales del trabajo de campo me daba cuenta que habían estudiantes que no hablaban y yo les decía que se habían equivocado de profesión porque no existen psicólogos tímidos. El dolor de cabeza, es que las nuevas reglas del juego nos restringieron hacer este tipo de evaluaciones ya que se necesitan dos profesores como mínimo para poderlas hacer, eso aumenta muchísimo el costo y el tiempo. En pocas palabras me parece que hay dos espacios que lo paradójico es que están al comienzo y al final en los que uno ve las capacidades y también las dificultades para la comunicación oral. Por ejemplo los coloquios que se hacen al final de primer semestre el “Prin” y la sustentación del proyecto de trabajo de grado. A mi me ha sorprendido ver lo que hacen los primíparos, la forma en que trabajan los temas, el rigor con que se preparan, las presentaciones visuales , la forma de expresarse, cómo

afrontan las preguntas y las responde. Pero en el camino uno no sabe lo que pasa, porque me he encontrado que una estudiante en su presentación de grado quedo bloqueada y no pudo sustentarlo, y lo presentó seis meses después. Entonces yo me pregunto cómo una persona que tiene cinco años de formación psicológica no puede hablar frente a sus compañeros. Este caso limite sirve para ver como en ese momento inicial y hasta el final en qué momento hacen presentaciones orales, cuantas veces hay un profesores que retroalimiente las presentaciones, por lo que se puede decir que no hay una retroalimentación como sí lo hay para lo escrito y para la lectura”. (P2)

“Entonces no hay duda habría que inventarse una estrategia parecida a la que se viene haciendo con el proyecto de indagación y la bitácora que aplica para los nuevos estudiantes, algo relacionado con la oralidad, que lo profesores hicieran retroalimentación, que crearan espacios donde hagan las sustentaciones orales”. (P2)

“Yo creo que también esto es en parte entrar en contacto directamente con la situación. Por más de que tu hables en clase la teoría no es suficiente. Ahora en cuanto al manejo con las personas, el manejo con tus jefes, con las personas de servicio, con tu forma de desempeñarte, considero que sí le falta mucho, digamos en lo teórico que... la universidad de pronto... tal vez por ese ímpetu en acortar más las carreras como que no está viendo eso. Ahora eso también de la persona y cada persona tiene que buscar sus propios medios para aprender esas cosas”. (E3)

“Pues a nivel personal manejos de grupo. Tal vez esa es mi necesidad más prioritaria por decirlo de alguna forma. Digamos que la universidad a lo largo de todos estos semestres viene formando muy bien en trabajo en grupo. Pero ya manejar otros grupos con los que tu nunca has hablado, capacitar sobre algo que tu nunca has capacitado, eso yo creo que sería la capacidad más importante por ejemplo en la empresa en la que yo me encuentro trabajando”. (E3)

“Yo lo veo más no como hacia el área como tal, sino a lo que uno puede obtener del área. Por ejemplo uno puede aprender a trabajar bajo presión, aprender habilidades comunicativas, incluso aprender a relacionarme con el personal que la gente probablemente nunca se relacionaría, en mi caso en Laboratorios B. relacionarme más con las personas del área de operaciones y vigilancia. Esto lo considero muy importante, dar importancia a lo que es un

buen saludo por ejemplo, cosas sencillas que uno siente que no sólo le pueden servir para organizacional sino en muchos ámbitos de la psicología, en cualquier función que uno desempeñe”. (E3)

“Sí, por eso como te digo, siempre dependerá de la persona en particular, de su forma de ver y de afrontar las diferentes situaciones que se le presentan”. (E3)

“Y destacar sobretodo técnicas y formas de manejar y aprovechar mejor el tiempo, manejar el estrés y demás emociones para que no interfieran negativamente en el trabajo, habilidades comunicativas y de liderazgo y potenciación de aptitudes individuales que son elementos necesarios para el ejercicio de todo psicólogo, más allá del conocimiento teórico propio del campo donde se vaya a desempeñar. Claro está, serían competencias que ayuden a ser productivos y competentes, como la creatividad, toma de decisión adecuada, generación de estrategias para objetivos específicos, trabajo en equipo, comunicación, saber usar elementos tecnológicos y no sé si esto sea una competencia, pero ser ético ante todo, nunca traicionar lo que uno debe ser”. (E3)

“pues yo creo que una de las cosas que siempre me ha diferenciado a mí ha sido la parte de la creatividad. Pero creatividad no sólo que se me ocurran cosas interesantes, sino que ... probablemente no tanto gracias a cosas del programa de formación en psicología como tal, sino de las actividades extracurriculares que yo hacía acá, como que me ayudaron a forjar un poquito. Yo era muy creativo sí, pero pregúntame que idea he aterrizado de todas las que se me ocurrían, ninguna. Y profesionalmente fue una de las cosas que me sirvió para encontrar el trabajo. Yo diría que esa es la principal. Realmente todo el mundo sale con cierta inseguridad, de si era esto lo que realmente quería hacer, unos en más medidas que en otros. Pero lo que me diferenciaba a mí, lo que yo veía como ventaja era esa parte de la creatividad, saberlo como aterrizar” (G1)

“Pero eso es algo que tú desarrollas, como persona, no como psicólogo, como ingeniero, como administrador. Uno las competencias las desarrolla como persona” (G1)

“eso si va en cada quien, por más que tu intentes formar en competencias a una persona, si la persona no tiene una historia especifica que predisponga esa

competencia, nada contra la corriente” (G1)

“. Si la persona a lo largo de su historia de vida no ha tenido cosas que le faciliten por lo menos tener la habilidad, puede tener el conocimiento y recitártelo. Pero no va a tener la competencia como tal.” (G1)

“Además porque tú te puedes encontrar un salón de clase con cuarenta personas y cada una de esas personas tiene una historia de vida diferente, que les da ciertas habilidades en algunas cosas y les da ciertas debilidades en otras. Y cada una de esas personas es muy diferente, y como que alinearlas todas es bastante complicado, pienso yo, no imposible, pero complicado.” (G1)

“No, por la formación. Y es que ahí hay otra cosa y es que la carrera se presta para que la formación depende de cada uno depende es de cada uno. Yo creo que la mía es muy buena porque yo hice muchas cosas en la universidad, trate de escoger siempre los mejores profesores así los horarios fueran jartos.” (G2)

#### Definición

“Las competencias laborales son las capacidades o habilidades que tiene cada persona para desempeñarse en algún trabajo o tarea en específico”. (E4)

Pienso que se podría trabajar en el desarrollo de habilidades sociales, pues es un factor importante e indispensable a la hora de enfrentarse al mundo laboral, ya que hoy en día una de los componentes más destacados en el trabajo tiene que ver con la comunicación verbal”. (E4)

“Entiendo todas las habilidades que uno como persona tiene que desarrollar en diferentes ámbitos a nivel personal, profesional, interpersonal, laborales; habilidades que uno tiene que usar, aprender a hacer cosas como ser organizado, aprender a trabajar ser eficiente, hasta competencias interpersonales como llevarse bien con los demás como trabajar con figuras de autoridad.“ (E2)

“Hay unas competencias más importantes en el proceso formativo y otras en el mundo laboral, es decir afuera para un buen desempeño laboral. Saber leer, documentarse y comprender sobre lo que se está documentando. Igualmente aprender a redactar y aprender a expresarse en lenguaje profesional de

especialistas es muy importante”. (P2)

“Competencias más puntuales y claves para el mundo laboral, son la del cumplimiento y redacción. Pero toca estar recordándoselo a los estudiantes desde primer semestre “. (P2)

“Las competencias que mencioné anteriormente y estar orientado totalmente a resultados visibles y tangibles”. (E3)

“Conjunto de habilidades que cualquier persona apta debería tener para poder desempeñarse un ambiente laboral”. (E3)

“Es que su mismo nombre lo dice, competencias, o sea nos hacen competir, y en la competencia pocos son los que ganan y muchos los que pierden. No sé hasta qué punto sea tan bueno”(E3)

“La definición que ella da, es básicamente una competencia como una habilidad mezclada con un conocimiento” (G1)

“Por ejemplo como que seas creativo, reflexivo, a veces una posición crítica a veces no, que pueda solucionar problemas, que manejes el estrés. Que tengas conocimientos en el área que te están exigiendo, mínimos o muy buenos, depende para lo que sea” (G2)

Roscas

“Yo no estoy seguro, no yo no creo, por lo menos en la Javeriana no tanto. Yo tengo por ejemplo el caso de una colega mía, profesora que sacó el mejor ECAES y la recibieron, pero porque es excelente, pero por buena, no por rosca. Eso no se ha dado mucho acá y además los curas no lo permiten mucho, ocurrirá pero en las facultades no es fácil, uno tiene que ser muy bueno”. (P3)

“que yo me haya encontrado hay muchos contextos, en los que se necesitan de lo que vulgarmente se conoce como rosca, para poder entrar o tener la posibilidad de una entrevista, sin necesidad de tener algo fijo, hay muchos contextos” (G1)

“me paso en varias oportunidades en puestos que para mi eran bastante interesante que particularmente eran muy descarados en el proceso de selección. Por decirte algo no recuerdo los puntajes, pero yo llegaba a hablar

con las personas después de tu estar en segunda, tercera entrevista y decían no lo que pasa es que tú tienes digamos un puntaje de 300 de una puntuación de 400 y eso es algo muy bueno, pero lo que pasa es que pepito es el hijo de la esposa de no sé quien, entonces es probable que pepito pase. Y te lo dicen así como abiertamente, pues claro pensando que le hacen a uno el favor de que vaya buscando por otros lados y no pasa en una sola empresa sino en varias” (G1)

“. Por eso una de las cosas que te decía como que la rosca, como que es una de las cosas que uno tiene que entrar magistralmente a romper de alguna forma con factores que se diferencien, como el de la creatividad en mi caso” (G1)

“pues la verdad tú te gradúas y tienes más de seis meses de desempleo que casi todo el mundo se tira seis meses buscando trabajo, a no ser que tengas así un palancazo increíble” (G2)

Salario-  
Contratos

Entonces nosotros, no sabemos comprar, no conocemos el mercado laboral; eso si que lo digan los psicoanalistas, yo no sé quien, pero tenemos una tara con la plata, es una vaina rarísima, pero es muy raro el psicólogo que sabe cobrar”.(P3)

“Eso también Sandra Morales lo presenta en el taller. Eso a veces a los estudiantes les sorprende porque si vamos hablar por áreas una de las áreas mejor remuneradas es la social. Eso por ejemplo no se hace en el taller de quinto, en el de décimo sí, porque es importante saber a qué se enfrentan, porque puede que pase que una vez egresado y trabajando una persona sienta que en la facultad todo el mundo la conocía, se relacionaba muy bien y era “popular”. (P1)

“El resto de la gente va a vivir en un mundo donde definitivamente la lógica va a ser que se van hacer contratos a termino corto, trimestre, un año, entre otros, permanentemente sometidos a evaluación de desempeño, o van aparecer campos de trabajo que nunca nos hubiéramos imaginado”. (P2)

“Bueno esto ya es algo muy personal, pero por ejemplo cuanto cobrar, en cuanto a que no nos enseñan nada de esa parte que me parece muy importante”. (E3)

“La parte salarial, yo nunca quise creerme el cuento del típico chiste que había entre profesores hablando o psicólogos hablando de que “si un psicólogo quiere hacer plata, que se compre un taxi”, porque yo decía que eso no podía ser tan así. Y tú encuentras casos en los que te pagan un mínimo. Y haciendo cosas de formación profesional, y cuando te das cuenta te estás ganando básicamente lo mismo que una persona en formación en el SENA, por ejemplo” (G1)

“Yo no conozco muchas personas que salgan “yo quiero ganarme el mínimo”. Y no siempre es el mínimo, te los disfrazan no en 500 pero 600 o 700. Y atrapan a mucha gente así. Como “bueno mientras empiezo, mientras busco”.(G1)

“Uno medio oye a veces, es que no es sólo lo que a uno le guste sino también hay otras cosas que toca hacer. Pero yo me ponía a comparar con otras personas como los tipos de contrato, y siempre los de los psicólogos tienden a ser mucho más, por lo menos la descripción del cargo, por lo menos mucho más abierta” (G1)

“Por eso nunca nos pagan las prácticas y nada. Y eso después repercute porque ninguno sale sabiendo cobrar, sabiendo respetar su sueldo, nada... Al principio no tenía ni idea como cobrar, al principio dejaba todo súper barato porque medio te dicen no, es que no tengo un peso y deja uno muy barato. Pero se da cuenta que eso no es lo que vale el trabajo de uno, que no se lo toman en serio y lo tratan a uno muy mal. Entonces ya ahora cobro las primeras entrevistas en 70, y después de eso cuadro lo mejor para el paciente y para los dos. Mínimo 40... Yo creo que mínimo un psicólogo debería ganar un millón quinientos, pero tu encuentras que hay trabajos de quinientos mil pesos, novecientos mil



pesos. Es realmente jodido porque con eso nadie hace nada.” (G2)

Estructuras de las organizaciones “De manera que las oportunidades de trabajo son al servicio de esos intereses primero que todo (de un modelo absolutamente terrible), y en segundo lugar, en algo que seguramente no va a traer ningún beneficio al futuro de la humanidad”. (P3)

“Te encuentras, no en todos, pero si en muchos, trabas de orden burocrático que puede ser lo que te encanta o no te pagan muy bien, o el tipo de contrato es algo que como que no le funciona a uno muy bien. En términos generales la cosa es complicada pero no tanto.” (G1)

“llego a un contexto laboral y se da cuenta uno que esa creatividad como que sí le sirve pero le sirve a medias porque tú llevas acá, cinco o pues los años que duren en la carrera acoplándote a un sistema de reglas muy específico. Y cuando vas a una empresa, en cada empresa hay un sistema de reglas específicas un tanto diferentes. En mi caso yo estaba en una empresa que era sumamente pequeña, que era “se hace lo que el jefe diga, tenga o no tenga razón” y así uno le pueda demostrar que científicamente no tienen razón igual se hace porque es lo que él quiere. Yo creo que eso me bajo mucho ese sentimiento que yo pensaba que eso podría ser un factor que diferenciaba.” (G1)

“pero el mundo empresarial tiende a imponer unas competencias que difieren entre cada empresa, cada empresa tiene objetivos diferentes. Y propende, por lo menos en el papel, porque esas competencias se desarrollen, y ahí por lo menos están los modelos verticales de jerarquía. Que si tú aumentas en tus competencias puedes tender a subir en la jerarquía y obtener un ascenso o algo así.” (G1)

“Pues crítico constructivo, pero eso muchas veces no es bien recibido en las instituciones en las que tu trabajas porque un poco uno trata igual de romper los esquemas y cosas, incluso con propuestas lógicas coherentes, bien hechas. Pero no se lo toman bien, entonces es difícil para ti engancharte” (G2)

“En cambio en el otro lugar si pasaban cosas como que eran medio ilegales que a uno le tocaba aguantárselas. O cosas del clima institucional que uno trataba de mejorarlas planteando algo concreto. Digamos que allá era un

ambiente súper competitivo en el hospital, entonces contra los psicólogos había un montón de conflictos. Creo que todavía los hay...En cambio los psicólogos de otras universidades, si estaban calladitos pero hay siguieron. Igual es algo que yo valoro de la universidad pero pues no es bueno” (G2)

Incongruencia  
entre  
preferencias

“si hay una lucha constante por tener una dualidad, la primera es decir sí a cualquier trabajo no importa que no te paguen nada porque a un recién egresado a uno no le pagan bien usualmente, o decides esperar y buscar lo que te gusta y q te paguen bien, si embargo eso tiene su arma de doble filo porque si vas a un espacio donde te pagan bien y haces lo que te gusta te van a exigir cierta experiencia, ciertas cosas que uno a la larga cree que pude empezar a ir caminando a la par, haciendo cosas que aunque no te gusten y no te paguen también, pues hace parte de la experiencia que finalmente va a ser el producto de una contratación, que al final va a ser en lo que uno se sienta realizado como profesional” (G3)

“Ahora, uno debería ir al psicólogo, si es que siguiera ese modelo, como ir al odontólogo, mínimo dos veces al año o que se yo, o estar permanentemente trabajando los rollos, yo los trabajo, pero yo los trabajo con un modelo más étnico, con indígenas, el mamó y tal y la cosa, pero todos mis rollos, mis problemas con las mujeres, el manejo de los hijos, el manejo de la economía familiar, todo eso yo lo trabajo así, no? Pero es que yo no me veo (yo fui a psicoanálisis siete años) y me sirvió mucho, ciertamente, porque pues nosotros (como decía José Martín) una raza café con leche, pero eso le sirve a uno, y sería infantil decir que esos saberes expertos, y las ciencias y las disciplinas y toda esta carreta no sirve; no, sí sirve obviamente, y desde el punto de vista pragmático es lo único que hay, y el trabajo para los psicólogos, desde el punto de vista pragmático es lo único que hay disponible. Pero mi llamado en realidad, es a que haya algo más propio, más centrado en nuestro medio, que preste un servicio mayor y mejor al país y a los verdaderos problemas del país. Nosotros pensamos que los problemas son que la guerrilla y estas cosas, no, los problemas son la ganadería extensiva, la minería a cielo abierto y la minería extensiva, es..... las grandes diferencias sociales”.(P3)

“Lo poco que conozco es que la situación actual está obligando a los profesionales jóvenes a trabajar en lo que necesitan no en lo que quieren es

decir a trabajar más en organizacional no necesariamente en lo que hacen los psicólogos sino hacer de todo un poco.” (E2)

“Yo recuerdo que unos estudiantes ya egresados que fueron alumnos míos, cuando se les daba la opción de aceptar un trabajo a largo plazo o un proyecto, si este último era más interesante lo escogían, les parecía más sugestivo para su formación inicial, porque todavía no tenían hijos no estaban casados, no tenían gastos de manutención porque seguían viviendo en la casa de sus papás, pues les parecía mas interesante el proyecto porque le podía dar otras cosas. Sin embargo luego se podían vincular al otro trabajo. Ese tipo de trabajo es esencial, y no se sensibiliza a los futuros psicólogos por lo que puede que después se encuentren con serios problemas”. (P2))

“, lo que pasa es que yo ahoritica, no sé si lo estoy haciendo bien, me volví un poco selectivo a raíz de este trabajo. Porque hay gente que dice que encontrar trabajo es difícil, yo he tenido varias ofertas que he declinado porque sé que lo que hay que hacer en el cargo no me gusta. Y pues que pereza... uno dice “no pues es sólo ahorita mientras tanto”. Cuando uno menos se da cuenta, lleva ocho o diez años de experiencia laboral en la misma vaina que a uno no le gustaba. En mi caso yo me estoy volviendo selectivo, pero si me llegan propuestas. Algunas pueden ser un poco tentadoras, otras no tanto. Pero sí, tampoco voy a decir que es muy fácil, que apenas uno sale ya en la esquina ya le ofrecen un trabajo. “ (G1)

“. Pero como que no era algo muy chévere, y yo me ponía a hablar con gente de diferentes profesiones, de diferentes sitios y hablaba con uno de los gerentes financieros de un banco y decía yo llevo 23 años en esto y ¿le gusta? No, a mí siempre me gustó el mercadeo. Pero pues había un puesto en finanzas, nunca me gustaron pero finalmente paga las cuentas. Y el tipo vive muy bien.” (G1)

“Fue una de las cosas que me empezó a frenar. Si yo ahoritica estoy como mientras tanto, pero no me gusta tanto y uno dice después, después. ¿Después cuando? A mucha gente le pasa que se atrapa en un contexto así. Gente que yo conozco que podrían ser excelentes profesionales clínicos o podrían

desarrollarse en un contexto, pues es opinión mía, como en diferentes contextos que están haciendo y la gente se amarra ahí por la plata. Y quejándose que no es una cosa muy bien remunerada” (G1)

“Pero es impresionante la cantidad de gente que yo veo, de la edad mía, que no están contentos con lo que hacen. Y que casi es un bucle o un circuito vicioso. Yo digo bucle porque cada vez va para abajo, por lo menos el estado anímico de las personas que están haciendo algo que no les gusta, que se quedan por la plata y que cuando menos se dan cuenta “oiga yo dure 4 años haciendo proceso de selección para head hunter”, por ejemplo y tu sales a buscar otro trabajo y te piden experiencia en otras cosas y ¿tú qué tienes? Pues en selección. Luego ¿A qué tiendes a buscar trabajo? Selección. Por qué, porque necesito pagar las cuentas” (G1)

“Pues yo creo que depende de cada psicólogo y de la situación que tengan. Si no lo obligan a trabajar, pues puede trabajar en lo que quiera. Pero no sé, en el caso de mis compañeros si están en lo que les gusta, la mayoría. O en lo que les toca o medio les gusta. Porque como te digo no nos adaptamos fácil a las cosas.” (G2)

“La capacidad de flexibilidad total, en cuanto a la flexibilidad de pensamiento, de intereses, no pensar por ejemplo que lo mío lo único es clínica y llegar al mundo del trabajo y se dé cuenta que clínica ya no tanto, que lo puede hacer, claro porque está habilitado y tiene la tarjeta profesional, pero conseguir un trabajo clínico no es fácil para empezar”. (P1)

“entonces uno dice “uy hasta qué punto yo podía escoger mi énfasis en clínica si lo que en realidad el mundo laboral busca son psicólogos organizacionales” o por lo menos los necesita en cuanto a que lo pone en su páginas de empleo, pero no hay un medio o no se encuentra dónde están las fundaciones o esos espacios para buscar el trabajo para lo cual uno se formó alguna vez” (G3)

Demandas para el psicólogo

“El hecho de que uno escoja ciertos enfoques tiene sus pros pero unos de sus contras es saber de todo a la vez pero también de todo un poquito, lo cual me planteaba un reto y era cuando me preguntaban: bueno usted es psicóloga ,

pero cuál es su especialidad y yo decía clínica porque fue mi práctica, pero yo sentía que era un reto para el empleador el saber qué perfil estaba buscando y si yo aplicaba para ese perfil y pues también lo que tiene que ver con mi proyecto de vida, si yo le estaría aportando a las personas por las cuales pase la entrevista de trabajo, pues era encaminado un poco más a mi proyecto de vida.” (G3)

“Las demandas que el mundo laboral le hace al psicólogo es, por un parte que sepan de todo un poco , es decir que el de recursos humanos sepa hacer selección de personal, aplicar pruebas, pero también pueda hacer de pronto alguna intervención, si llega a haber algún caso en la empresa, pero que también pueda ser social, que dicte talleres a una comunidad, siento que es una psicología multi-servicios, que haga de todo de acuerdo a las demandas del mercado laboral, para uno poder sobrevivir un poco con el sueldo que realmente no es muy valorado en algunos espacios, siento que una demanda es ser multiservicio, y creo que la javeriana ayuda mucho en eso, es una de mis fortalezas cuando fui a buscar trabajo. Otra demanda también es ser especialista en algo, que tengas un enfoque o énfasis, diplomado para que puedas ser experto en algún tema especial, o sea que un psicólogo no es lo mismo que un trabajador social o un administrador de empresas con enfoque de recursos humanos, entonces si hay que diferenciarse y a la vez camuflarse o fusionarse en algunos momentos, es estar en ese vaivén.” (G3)

“La exigencia más grande ha sido la interdisciplinariedad, no solo soy psicóloga, como estoy trabajando en un ámbito ahorita no tan psicológico, no estoy aplicándola tanto obviamente pero estoy atravesada por ese conocimiento que estudie, he podido aplicar algo en mi forma de ver lo que estoy haciendo, la epistemología con la que me baso para ver los problemas pero claramente lo que estoy haciendo tiene que ver con antropología, la ingeniería, un diálogo con la contaduría, cosas que uno tiene que saber , ya que en tu trabajo te vas a enfrentar con cosas que implican esa interdisciplinariedad, sino es mejor meter diferentes tipos de electivas cosas que uno a veces siente que es importante pero que igual no lo sé, siento que el reto más grande es la necesidad de diálogo con otras disciplinas.” (G3)

“A un recién egresado creo que el mundo laboral le exige conocimientos

básicos, no podrías ejercer psicología si ni siquiera sabes por ejemplo qué es eso de la psicología; además responsabilidad, y creo que se exige más que en la Universidad porque tienes que cumplir con expectativas de demasiados superiores y mantener un ritmo al que no estás acostumbrada y como si fuera poco también hacerlo bien. Experiencia creo que te exigen dependiendo el caso, pero en un recién graduado para mí que lo más importante es la actitud, que dejes guiarte, que quieras aprender y que lo hagas”. (G4)

“Exigen capacitaciones más completas y en áreas más amplias y complementar la psicología con otras áreas del conocimiento es indispensable!”.(G4)

“Debe tener amor su profesión y entender su labor y su lugar en cada espacio del mundo del trabajo”. (G4)

“Que sea una persona con suficientes habilidades sociales, que pueda desempeñarse de manera adecuada en situación bajo estrés y que tengan el carácter adecuado para lidiar con los inconvenientes que se presenten dentro de la empresa”.(E4)

“Hoy en día se ha incrementado inmensamente la competencia, por lo cual puede volverse un reto el hecho de que toque prepararse mejor y no conformarse únicamente con el título de pregrado”.(E4)

“Pienso que debe tener conocimiento de varios de los enfoques de la psicología”(E4)

“Ser profesionales en todo el sentido de la palabra. Ser responsables y capaces de enfrentar situaciones específicas, estar siempre actualizados en relación a la psicología y poder desarrollar habilidades puntuales que permitan conllevar cualquier tipo de situación”.(E4)

“Pues son unos retos gravísimos por una sencilla razón; y es que vivimos en un mundo y en una sociedad pos-colonial, en donde los saberes, en los que estamos metidos hoy dentro de la psicología, son conocimientos expertos que son producto del pensamiento europeo y anglosajón, que inventaron un modelo dentro del proyecto de la modernidad, que colonizo el mundo “entre

comillas, occidental”); entonces nosotros la única manera de defendernos en una familia decente, es siendo profesionales, dentro del modelo de desarrollo en el modo de producción capitalista, y eso nos obliga a reproducir una serie de formas de pensamiento que evidentemente están al servicio de las estrategias coloniales y post-coloniales de los países del llamado Norte”. (P3)

“El único reto que ellos encuentran es buscar por internet o en el Colegio Colombiano de Psicólogos o con amigos, un puesto en donde les paguen un millón doscientos mil pesos por hacer selección de personal, punto. Es decir dónde más?” (P3)

“Se enfrentan a muchos retos porque el mercado está saturado, porque cada vez más exige una alta graduación” (P4)

“aquí estamos recibiendo a profesores y profesoras con maestría, y con B2 de inglés, o sea que eso está planteando unas exigencias, entonces muchos estudiantes me dicen que quisieran hacer una carrera académica, yo les dije desde hace mucho tiempo, vaya, haga una maestría y vuelve, no hay otra solución ,o sea que hay que entender que el mercado laboral en lo académico se volvió muy complejo y que en general el mercado pues demandaría un nivel de posgrado.” (P4)

“Creo que necesitan mucha efectividad porque uno tiene que hacer muchas cosas en una empresa. Algunas empresas no conocen el valor de las pruebas y el tema del manejo de recursos humanos, aspectos de contratación. Es muy importante saber aplicar pruebas. También piden que hayas tenido experiencia cuando uno acaba de terminar la carrera.” (E2)

“Si, completamente las exigencias han cambiado mucho. Hoy en día exigen muchas cosas, más experiencia, más de dos idiomas, muchas más exigencias, y como afecta pues por un lado cierran puertas cuando esta uno recién egresado, pero también es bueno que haya más exigencias y no quedarse solamente con el pregrado, sino a exigirse un posgrado para estar mejor preparado” (E2)

“Retos, me parece que la psicología tiene tantas ramas, uno de ellos es que

pueda abordar todas estas áreas para que uno tenga conocimiento general de todas ellas. Es difícil enseñar y que uno aprenda acerca de todo porque puede que no sea tan beneficioso pero es uno de los retos más importantes.” (E2)

“Creo que como psicóloga me va a exigir experiencia; por el tipo de trabajo que realizamos mucha eficiencia y muchas habilidades para poder enfrentarnos a casos difíciles de manejar. Más que todo mucha preparación y experiencia en los diferentes campos de psicología para que uno tenga la práctica.” (E2)

“...es que tiene que hacer posgrados, de todas manera”. (P1)

“Ya que el mundo del trabajo les está exigiendo otras cosas desde muchos lugares, yo creo que algo que toca llevar al nuevo plan de estudios es enseñarles a elaborar proyectos, el empleo es cada vez menos, cada vez hay más convocatorias, donde se concursan, pero cada vez menos. Entonces es que los estudiante sepan elaborar proyectos y gestionarlos porque eso se les exige actualmente y deben aprender”. (P1)

“El reto es una capacidad de flexibilidad, no hablo de adaptarse a la circunstancias, sino de producir cosas nuevas. Si el estudiante no quiere que se lo coma el sistema, debe tener una capacidad crítica y de producción e innovación en el ejercicio mismo”. (P1)

“Una cosa que les dice Sandra en el taller de décimo es que uno no se emplea por cualquier plata, que no se regalen porque le hacen un daño a sus colegas, pero también que no pidan tres millones de entrada porque tampoco tienen experiencia. Entonces como ves, se encuentran con ese reto del joven sin experiencia, y así los de la facultad muestren su hoja de vida que fueron los dos años de práctica, eso ayuda un poco pero no es suficiente. (P1)

“Hoy en día, el último dato que yo tengo es que hay 20,000 estudiantes de psicología, porque ahorita fácilmente hay ciento y pico de programas en diferentes universidades, por lo que no hay duda que cuando los estudiantes van a salir al mundo del mercado laboral, va a ser un mundo muy competido por mucha gente de diferentes niveles de formación y es un mercado laboral



cada vez más exigente, donde ya no basta que las personas solamente estén graduadas sino que tenga algunas experiencias previas, también posgrados, por otro lado, algunos empleadores también están empezando a analizar los exámenes que los estudiantes realizan al finalizar su formación, que antes se llamaba ECAES y ahora se llama el Saber pro, en fin, muchas cosas más”.

(P2)

“Pero yo creo que utilizaría más la palabra de apertura mental, es decir estar dispuesto a encontrar posibilidades donde antes no se habían visto, estar dispuesto a realizar trabajos que nunca antes los habían realizados los profesionales de la psicología, estar en posibilidad de aprender cosas que antes no aprendía”. (P2)

“Yo creo que una dificultad que tienen los jóvenes profesionales de psicología, es la misma que tienen los jóvenes de otras áreas del conocimiento y es cuál es su experiencia?”. (P2)

“Que uno tiene que ser un todero y que uno ahorita en pregrado lamentablemente uno no es nadie. Digamos yo lo estoy viviendo actualmente en la empresa donde trabajo, tengo que hacer funciones que no le corresponden a la psicología y no es por demeritar a otras áreas, profesiones, pero esto no es lo que a uno le corresponde, como por ejemplo; llenar formatos, archivar, hacer referenciaciones, entre otras cosas que perfectamente una secretaria o un asistente pueden hacer. De pronto vemos en clase otro tipo de cosas que nos gustaría implementar, que no que definitivamente no se puede porque cambiar cosas que ya están estipuladas en una empresa es muy difícil, o por la misma posición que uno tiene no le es posible gestionar cambios que sean aprobados por presidencia, todo esto es muy difícil”. (E3)

“Saber que ahora todo esta enfocado a los resultados, porque si tu no das resultados no sirves lastimosamente. Saber que debes de tener un mínimo de competencias bien desarrolladas que se deben ajustar a las competencias de la empresa para que puedas progresar en ella”. (E3)

“En cuanto a la universidad Javeriana que de todas formas... A ver, nosotros lo hemos tenido todo y tal vez todavía incluso en la universidad se puede decir que vivimos en una burbujita de cristal y sí hay otras personas que tienen contacto con la sociedad. Con las condiciones adversas, pero nosotros no, a nosotros nos falta vivir a Colombia, entonces yo creo que ese es el mayor obstáculo. Que no tenemos conocimiento de la realidad social de verdad”. (E3)

“Entre las exigencias están: En primer lugar, el ya llamado concepto posmoderno del emprendimiento. Estamos en una sociedad en donde ya no se valora tanto el seguimiento de instrucciones como el ser proactivo, el generar ideas propias y crear los propios espacios para poder realizarlas. Aquí entra un elemento clave que es el trabajar antes de graduarse para tener experiencia y poder tener ventaja frente a otros que no han trabajado en el área que desees desempeñar”. (E3)

“Así mismo, otra exigencia está en hacer valer la psicología en cualquier campo laboral. A diferencia de otras profesiones, la psicología todavía no se afianza en algunos sectores. De hecho, los puestos que deberían ser de psicólogos a menudo no lo son, por ejemplo, existen directores de gestión humana cuya profesión es administradores de empresas. Al parecer, existe confusión respecto a los límites de la psicología. A veces siento que se toma la psicología como algo tonto, personas que hacen talleres para resolver conflictos entre personas en empresas por ejemplo, sin ton ni son. Por eso, una de las mayores exigencias tiene que ver con hacer valer la real importancia de esta disciplina”. (E3)

“Por otra parte, considero que otra exigencia es la adaptabilidad, ya sea a los cambios o a las personas con quienes tú trabajas. No te va a ir bien en ningún lugar donde no improvises ante circunstancias que normalmente no se presentan o donde no toleres las diferentes personalidades y formas de interactuar de tus compañeros de trabajo. Y a esto va añadida otra exigencia que es la más importante para mí, el ser persona, es decir, lograr actuar

conforme a tus valores y creencias y siempre respetando los de los demás. La última yo creo que sería el trabajar bajo presión. Sobre todo en la empresa donde hago prácticas actualmente, todo gira en torno a hacer eficientemente las cosas más aún cuando todo se te junta, cuando tienes mil cosas por hacer y las tienes que hacer para ya. Para ello creo esencial el manejo del tiempo y determinación de objetivos y prioridades, que es algo en lo que se me hace urgente que se debe formar en las instituciones educativas”. (E3)

“Luego, el mundo laboral te exige otras competencias dependiendo de lo que quieras hacer y tienes que estar formado en ellas para no quedarte atrás”. (E3)

“Pero acá hacían una exclusión extraña, con muchas metodologías, que a mi parecer no daba como muchas luces. Pues no le quito mucha validez al 16PF, pero tampoco se la tengo. Hacer una entrevista basándose en una prueba que tiene mucha antigüedad y que hay muchos inventarios de personalidad más nuevos, y actualizados... no es muy chévere.” (G1)

“. Y tú llegas y te encuentras en un contexto laboral donde básicamente estás haciendo todo como una maquinita. A que me refiero con eso, como que te dicen bueno si tiene que hacer un proceso de selección tiene que entregarme tantas personas para tal fecha. O deme este informe. Como que si uno hacia cosas para que la empresa ganara plata y por ende uno pudiera tener algo de plata” (G1)

“. Y casi todos los psicólogos tienen una descripción del cargo muy amplia en el sentido que te pueden poner que usted me va a hacer el balance de cuenta de recursos humanos porque sí, sepas o no sepas hacerlo” (G1)

“Probablemente te tocará hacer cosas también diferentes en esos contextos pero al punto al que voy yo es que los contratos de los psicólogos que conozco tienden a ser muy abiertos. Casi que tu no sólo vas a hacer cosas en psicología sino cosas de otras cosas. Tienen la necesidad que tu sepas hacerlo, “aprenderá en el camino” o alguna cosa así dicen en muchas empresas.” (G1)

“Qué es lo que le interesa al gerente de una empresa, que tú le des razones y casi con peso numérico de las cosas. Ah que entrevistaron a H. para tal cargo,

“qué puntuación tiene esa señora, no me interesa tanto el concepto que usted tiene”, hay gente que les interesa. “Pero a mí me interesa es que usted sepa aplicar una prueba, o que me dé un número y eso que significa”. Que si sacó 8 en tal escala del 16PF, eso qué significa. Que si sacó tanto puntaje, o un WAISS eso qué significa.” (G1)

“ Sí, todo el mundo tiene que tender a especializarse. Pero cada vez es más evidente que si tú quieres conseguir trabajo por lo menos bien remunerado, o quieres saber bien de lo que estás haciendo tienes que hacer unos cursos” (G1)

“Pero la figura del psicólogo esta para... “usted me cumple con estas funciones, hágame este proceso de selección, y piense en el bienestar de la empresa”.” (G1)

“Pues me tocó salirme de una posición de comodidad de querer hacer sólo lo que me gustaba, que era lo que quería al principio. Como en el colegio que me tocó hacer selección de personal, como aprender por mi lado pero un poco a ciegas. Sin tener ni idea lo que estaba haciendo y hacerlo.” (G2)

“En cambio acá no está, entonces también es un reto uno irse como construyendo un nombre, que la gente te conozca, que lo tomen a uno en serio así uno tenga cara de chiquito.” (G2)

“Pues hay de todo tipo, depende del trabajo al que vaya. Si he visto últimamente y creo que antes no era así, es que están buscando que sean bilingües” (G2)

“digamos en el colegio esperaban que uno fuera una persona súper empática, que pudiera relacionarse súper bien con los jóvenes. Pero que también inspirara confianza con los padres, que supiera bastante de psicología clínica sobre todo porque es un colegio centrado en lo terapéutico. Que tuviera muchas bases psicoanalíticas... Pues más cosas como de aprendizaje, por ejemplo como un psicólogo educativo. Que sepas de estrategias de aprendizaje, déficit de atención, ahora están pidiendo es algo que yo nunca había oído, teoría de resolución de conflictos. Están pidiendo más ese tipo de cosas.” (G2)

“Porque es la salud mental y psicosocial de los lugares a los que uno va.

Entonces que uno sea consciente de que tiene una carga grande en los hombros, así nadie se la reconozca.” (G2)

Campos de acción

“Considero que es buena, que hay varias ofertas en el mercado y las posibilidades para ejercer la profesión son muy amplias; lo difícil es acceder al primer empleo, darte a conocer, hacerte un nombre en el círculo laboral; sin embargo no creo que darse a conocer sea difícil mientras ames lo que hagas”. (G4)

“Las demandas varían de acuerdo con las áreas en las que existan las vacantes y creo que en todos los mercados hay vacantes, sin embargo las mayores y mejores ofertas se encuentran en el ámbito organizacional”.(G4)

Este modo de producción, en este modelo nuestro pensamiento se construye desde una perspectiva absolutamente unidimensional, en donde la desinformación, la falta de conciencia de nosotros mismos lo que hace es que nosotros estemos reproduciendo una cantidad de cosas que no tienen nada que ver con lo nuestro, y estamos replicando un proyecto fracasado de la modernidad en la latitud en donde eso no funciona, entonces claro, obviamente lo que se le ofrece al psicólogo en la calle (obviamente habrá gente que tiene éxito), pero yo diría que si son cien psicólogos, de esos cien, uno y eso es tal vez exagerado, yo podría decir que de quinientos o de mil psicólogos, solo hay uno que tenga un verdadero éxito profesional, como si fuera un europeo o un gringo haciendo conductismo o haciendo psicoanálisis o haciendo este tipo de cosas”.(P3)

“Que se yo, por ejemplo a hacer ingeniería del comportamiento o a ser el sándwich (por ejemplo en las organizaciones) entre la patronal y los obreros; es decir, a seleccionar a los que siguen y echar a los que no, decirles “lo siento mucho, ven te hago un taller. Te van a liquidar con tanto, etc”. Eso es estar al servicio de intereses económicos absolutamente perversos y poco es de lo que uno habría querido hacer de su profesión. O adoptar modelos pedagógicos que no son propios y hablar de que el que no se queda quieto no sale en la foto y que eso es un déficit atencional, entonces el manual de convivencia. También hacer peritajes jurídicos de abusos sexuales, sin tener formación para eso, o en

condiciones absolutamente locas en países donde la gente no tiene alternativas para vivir, y el delito y todo esto es probablemente lo único que hay”. (P3)

“Y a un negro no le van a dar empleo si es psicólogo, y a una mujer si es fea...menos! Las mujeres en los bancos son muy bien empleadas porque son muy juiciosas y no se van a robar la plata y no se dejan comprar con una botella de whisky, pero ella no va a ser la presidenta del banco, ni mucho menos, eso es “pa’ machos”. El problema del empleo, es gravísimo y las formas alternativas de trabajo, no valen nada”.(P3)

“Yo te voy a decir, tal vez de los únicos campos de la psicología que dan plata, es la neuropsicología, de los únicos....”.(P3)

“...ahorita hay otros campos como lo son las psicología jurídica, la neuropsicología, en organizacional están las versiones tanto más tradicionales como las más críticas, entre otras más. En esa medida, donde hay mucha más amplitud en la oferta pues también la demanda hoy en día es mucho más amplia y hay muchas más posibilidades. Por lo que se podría decir, que ahora es más difícil, pero ahora también hay muchas más alternativas”. (P2)

“Yo creo y reitero la experiencia de mi generación, que de la misma manera hoy en día después de treinta años de estar trabajando en la facultad, hay el triple de campos para trabajar. Hace treinta años solamente había dos campos, por lo que los estudiantes tenían que hacer la practica en clínica, la educativa y se acabo, nada más”. (P2)

“Hoy en día pude ver el esfuerzo que se hizo psicología organizacional, luego con la de social, con neuropsicología, con psicología jurídica, entre otras. Entonces el despliegue es impresionante, las posibilidades de ampliación el campo son inmensas”. (P2)

“ A ti te venden la idea desde que tu estas averiguando a que programa vas a entrar y a que universidad, que psicólogos hay en todos lados. Que campos de acción, mejor dicho, donde haya personas hay psicólogos que potencialmente pueden trabajar ahí. Y no es del todo mentiras, el problema es que es una cosa

demasiado selectiva. “ (G1)

“Y lo que tú ves es que hay muchas vacantes y muchos puestos que se ofrecen en organizacional, que puede ser usualmente procesos de selección, muy rara vez estar pendientes del bienestar en la empresa. Si tu vez en los colegios muchas veces sólo contratan psicólogos para los proceso de selección y ya” (G1)

“Y finalmente tú vez que todo es muy reducido, que todo es muy reducido en términos de ese gran campo de acción y lo que es aun más triste tú entras supuestamente entras a hacer selección pero eso implica un montón de cosas que uno por lo menos no se esperaba.” (G1)

“Pero hay muchas cosas que podrían hacer los psicólogos. Las que más hacen son procesos de selección, lastimosamente” (G1)

“Entonces es difícil porque los trabajos en clínica son muy poquitos, los que te dan son muy mal pagos y no tienes otras opciones laborales.” (G2)

“...las divisiones que aprendemos en la formación van desapareciendo cada vez más, aunque algunas áreas continúan, esto se ha transformado, por ejemplo que una persona ya no solo se va a enfocar a ser psicólogo clínico u organizacional, esto ya no es así. Pienso que eso tan limitado va desapareciendo, porque el mundo de trabajo hoy es distinto, en el sentido de que es más competido y además con todo lo de la globalización pues... hay otros tipos de trabajo muy diferentes. Es decir para mi generación la meta era emplearnos con un empeño estable y ciertas condiciones de seguridad social, ahora eso cada vez existe menos, porque se está exigiendo en los posibles trabajos unos retos distintos de ver incluso ver la psicología desde una perspectiva mucho más amplia”. (P1)

Pues yo no conozco mucha gente en organizacional pero pues hay de todo en organizacional. Puede haber buenas cosas otras de 500 mil pesos. Pero también es lo que mas coge la gente, entonces hay mucha competencia. Pues clínica si esta jodida, porque no hay casi lugares donde trabajar, pagan súper mal, como independiente. Digamos abrir el consultorio y meterte en una EPS o en una pre pagada también pagan muy poquito y además es muy complicado

entrar. Y arrancar no es para nada fácil, es complicado... En social si es como lo mejorcito, pero tiene el problema que es por proyectos es temporal. Y muchas veces te toca salir de la ciudad.” (G2)

Situación actual “Siento que es una realidad dura, porque más allá de que haya mucha competencia, porque pues ahora hay muchas carreras de psicología en todos lados, universidades de garaje y todo este tipo de cosas, y cualquier persona que es psicóloga o incluso que no es , hace terapia aludiendo un poco a la anti ética que caracteriza a nuestro país tristemente” (G3)

“Sentía que no estaba aplicando psicología en lo que yo estaba haciendo, francamente creo que lo podía hacer cualquier otra persona” (G1)

“entonces sí creo que es un realidad dura, hay mucho respecto a selección de personal , recursos humanos y es una temática muy fuerte, es lo más fuerte que uno se encuentra cuando uno entra a la bolsa de empleos, lo cual es lo primero que se hace cuando uno se gradúa , lo que te das cuenta es que necesitan recursos humanos y todo este rollo” (G3)

“Es una realidad de mucha pilería y autonomía en la búsqueda de empleo.” (G3)

“está pasando mucho que los psicólogos ahora hacen como borregos lo que les dicen que hacer y a veces se olvida la humanidad del otro” (G3)

“No podría dar una respuesta de manera general, ya que no conozco muchos casos de psicólogos egresados, pero teniendo en cuenta dos casos en particular, la situación de estas personas ha sido complicada, pues no han podido conseguir un trabajo que se relacione con su carrera”. (E4)

“Hoy en día la competencia entre profesionales es total y cada persona tiene que luchar por sobresalir de alguna forma, ya que ahora no basta sólo con graduarse de pregrado de una carrera, sino que de lo contrario, es necesario tener más de un título para poder obtener alguna oportunidad de trabajo. En caso tal que estos cambios afectaran a los psicólogos egresados, esto estaría dirigido principalmente a que la competencia cada día es mayor entre las personas, tal como lo expliqué anteriormente”.(E4)



“El problema no son los psicólogos, nosotros somos más desempleados que ellos y sufrimos muchos más problemas que ellos y nos metemos más mentiras que ellos, porque nosotros creemos que nuestro saber experto es una maravilla y que con eso vamos a resolver los males del planeta, y resulta que no; y que con hablar de los desplazados y hablar de esto y lo otro, con eso vamos a resolver, no, el asunto no es ese”. (P3)

“El 99.9% de la neuropsicología en Colombia no sirve para nada por una sencilla razón y es que es neuropsicología clásica y esa neuropsicología clásica sirve para el diagnóstico ... Entonces yo les digo miren el modelo de la neuropsicología cognitiva, saber experto del norte, etc, le sirve a usted mucho porque usted puede planificar una rehabilitación y la rehabilitación si puede dar algún tipo de resultado; usted puede obtener un empleo (todavía no lo respetan mucho ni los neurólogos ni los médicos) pero poco a poco se está dando a conocer y lo estamos haciendo reconocer”. (P3)

“Pero aquí esto no ha funcionado mucho, los psicólogos son la mayoría desempleados, y una gran cantidad están ubicados en el sector financiero, haciendo cosas distintas, los más audaces ponen fundaciones y se sostienen yo no sé cómo con sus fundaciones, tal vez metiéndose de alguna manera la mentira de que “estoy haciendo algo” pero están sin cinco, no están ganando y en las fundaciones duran 5 a 10 años hasta que consiguen un empleo; pero es que usted debería conseguir un empleo inmediatamente sale, no a los diez años. Otros se dedican a ser profesores, que eso es relativamente fácil hoy en día; en Europa o en EEUU usted debe tener primero un doctorado y luego una habilitación que dura aproximadamente unos diez años, aquí usted se gradúa y llega de muchacho y empieza a ganarse...si le cae bien a la gente y sacó un buen ECAES, pero no es así en todas las universidades, aquí ya empezaron a exigir maestría, gracias a Dios desde el año pasado. Pero aquí ningún profesor es bilingüe, ningún profesor necesitaba tener una maestría, etc, sino ser una persona juiciosa”.(P3)

“Todo esto en realidad lo que ha hecho es romper mucha creatividad, el ideal de un psicólogo es estandarizar la prueba no se qué, hecha en no sé dónde, en

vez de hacer su propia prueba. Nos falta creatividad, nos falta audacia para muchas cosas, todo es repetir y repetir, y además desprecian a los otros y “No, lo mejor es la neuro, la jurídica...” y resulta que en el fondo lo que estamos haciendo de algún modo es castrar esas capacidades que tiene la gente joven, y a nosotros mismos porque uno se pregunta quiénes son los grandes psicólogos colombianos, qué es lo que han hecho o qué es lo ha hecho la psicología en Colombia (que ya tiene como ochenta años)”.(P3)

“me parece que cada vez nos enfrentamos a un problema de empleo, eso no lo podemos esconder, de flexibilización del empleo y de, bueno..de pauperización del empleo por un lado, de flexibilidad por el otro, y de competencia.” (P4)

“Pues ahora estamos viviendo una época muy compleja para los jóvenes en todo el mundo, de pronto no la vemos tanto aquí porque estamos acostumbrados a altas tasas de desempleo, pero me parece que en la actualidad hay una gran crisis en general en el mundo laboral para los jóvenes” (P4)

“Las principales dificultades, pues la competencia entre miles y miles de jóvenes que están en las mismas y el relevo generacional que no se hace tan rápido, hay un fenómeno muy curioso y es que los viejos psicólogos están volviendo a la universidad y se están formando de nuevo, volvieron a la universidad, entonces están teniendo lo que un joven debería tener, entonces imagínese el lio, no sólo los jóvenes compiten con los jóvenes sino con psicólogos y psicólogas que aparentemente han tenido que dejar el ámbito laboral, retirarse y esos psicólogos están volviendo a la universidad.” (P4)

“Las expectativas que hay. Cuando uno se prepara se genera expectativas sobre lo que quiere hacer, el lugar el tipo de gente y cuando uno se gradúa y sale a trabajar, es diferente lo que uno tiene que hacer y lo que uno creía que iba a hacer, entonces ese impacto es bastante difícil de manejar porque hay que encontrar el equilibrio en no contentarse con las cosas y quedarse ahí, hay que querer más pero no se puede ser tan exigente cuando no se ha tenido nada de experiencia” (E2)

“Así mismo, pienso que hay mucha más oferta, frente a una demanda que no

necesariamente crece, sino que al contrario puede reducirse, no ninguna duda que las condiciones son cada vez más exigente”(P2)

“Entonces yo sí creo que las reglas del mundo del trabajo sí cambiaron, porque muchos de los imaginarios que los estudiantes tiene que se han construido a partir de lo que han visto en sus padres o adultos mayores, eso ya no existe, o quedo restringido a una pequeña parte de la población. Comprender eso y ver las dificultades que eso genera, porque eso genera mucha ansiedad,... uno tiene que estar preparado para cualquier cosa, montarse en la lógica que todo puede cambiar, que yo no soy el único que cambia, sino que el entorno cambia constantemente, eso es de lo que se tiene que estar preparado”. (P2)

“En mi caso de lo que llevo en este momento en el mercado laboral, definitivamente he visto que es una competencia incesante por obtener un bien y ese bien es exclusivamente económico. Ya que uno vaya adquiriendo experiencia en el sector y eso, es completamente distinto pero en si el mercado lo único que busca es... y a cuenta de muchas cosas es el bien económico de la persona... incluso no creo que ni el país busque otras cosa, porque acá somos bastante egoístas y hablo de la sociedad colombiana porque sólo buscamos el bien propio. Eso en cuanto al mercado laboral”. (E3)

“Como dije anteriormente pienso que los niveles de estrés justamente por estos cambios se han incrementado en las personas, aunque debo precisar que esto también depende mucho de la persona. O puede generar mucha angustia para una persona o por otro lado puede generar un sentimiento de reto, o puede generar desesperación cuando no consigue los resultados que espera obtener, o por otro lado la persona puede pensar estoy aprendiendo de mis errores y sentir que le sirve de algo todo eso”. (E3)

“Lo negativo es precisamente eso, no todas las personas van a conseguir puestos que realmente quieran y se genera subempleo o desempleo en tanto sólo pocas lograrán las competencias requeridas”. (E3)

“no estaba haciendo nada de lo que por lo menos me había pintado en la

cabeza que podría ser organizacional, o por lo menos desde las consultorías de recurso humano. Tenía una cosa en la cabeza y tú llegas a la realidad y te encuentras con otra.” (G1)

“En los contextos en los que no, ahorita por lo menos hay un boom muy grande, con las empresas de head hunting, y uno dice “oye me llamaron y puede ser interesante”, pero tú te pones a ver y la rotación que tienen empresas así y por eso apuntan a conseguir personas que estén recién graduadas, es muy alta. Pues puede ser por diferentes factores, hay muchas empresas de head hunting pero el fenómeno se ve. Como que entra mucha gente como que “chévere me llamaron” pero también sale mucha gente y uno se pregunta por qué. Eso le baja a uno las ganas de trabajar en algo así” (G1)

“Y digamos que no es como antes, digamos yo hablaba con mis papás y la cosa laboral no era tan difícil como ahorita. No habían tantos profesionales como ahorita, pero cuando uno estaba en un trabajo tenía una cierta estabilidad ahorita es muy complicado” (G1)

“Y finalmente uno como estudiante “sí, yo voy a cambiar el planeta y quiero hacer muchísimas cosas” y ya cuando uno sale se da cuenta que hay muchas trabas. “ (G1)

“Entonces de alguna forma como que se va prostituyendo la profesión, en términos que son pues... muchas personas les pasa que comienzan haciendo procesos de selección y cuando menos creen están haciendo solo números para que les cuadren las cuentas en el área o que se yo. Pero para eso a uno no lo preparan mucho o por lo menos acá. No sé en otras universidades.” (G1)

“Y no sé, como que todavía no hay una conciencia en las diferentes empresas, que ( el psicólogo) puede ser una herramienta muy específica pero bien centrada...Pero nunca es tenida en cuenta como unos de los pilares con los que

te venden a ti la idea de la psicología. Es como “usted va a ayudar a personas”, ahí deberían hacer la aclaración que usted va ayudar a personas naturales y jurídicas, porque como que no se tiene mucho en cuenta esa capacidad o ese entrenamiento, por mínimo que sea, en establecer relaciones de confianza para decir venga si usted tiene un problema de tal índole, yo creo que lo mejor es que usted vaya a... pero como ese acercamiento, ahorita el psicólogo es una persona más. Igual el contador, el tesorero, o el señor de mercadeo que hace los carteles. No hay como un sello que diferencie” (G1)

“Si porque en muchos casos es muy reducido y con cosas que salen muy novedosas. Que ahora hay esta prueba que tú respondes cuatro preguntas (me lo estoy inventando) y ya te vota todo un análisis numérico y bonito. Como lo que le gusta a las personas de las empresas. Y tú no conoces la prueba entonces que te toca, hacer otra inversión más porque un curso de actualización no es barato para conocer la prueba. Para cuando termines el curso no estés tan desactualizado. Y sí, el psicólogo se toma como una persona más en el montón, pues yo se que lo estoy viendo como muy rabón, pero si deberíamos estar diferenciados de alguna forma.” (G1)

“Lo que pasa es que eso puede sonar muy pedante por así decirlo, pero yo si siento que a nosotros nos dan una formación para por lo menos intentar comprender el mapa mental de una persona. Insisto, hay personas que lo hacen muy bien, y hay personas que salen y no tienen la más mínima idea de siquiera hacer una entrevista” (G1)

“tu ahora estas muy metida en la empresa, y ah ¿qué tu sabes dar conceptos? no importa, y si esa persona está mal. Ah no, eso es problema de esa persona. Para eso tiene un EPS, pero tú vas y la EPS te da doscientas trabas para ir a un psicólogo entonces mejor ir a un psiquiatra. Entonces es ahí cuando uno se pregunta, bueno todo eso que a mí me enseñaron con lo que yo estuve en desacuerdo con que este país está mal por esto y esto y esto, uno sale y como que no era tan mentira. Y de alguna forma que da cierta impotencia saber que uno tiene ciertas herramientas pero que no las puede usar. Con los contextos empresariales, menos mal no me tocó a mi así, en los que ver a una persona hablando en términos de aconsejarla ver lo que le está pasando para derivarla a un psicólogo clínico, y las respuestas de las empresas casi siempre es como: eso no es por lo que le estamos pagando, usted está acá para que nos ayude a nuestras utilidades por medio de, procesos de selección o lo que sea.” (G1)

“No pues creo que la situación es bastante negativa. Pues los sueldos en general son muy mal remunerados. Y lo que hay medio bueno, exigen una experiencia muy grande. O son cosas temporales entonces no hay nada estable, y no hay trabajo donde tu digas...yo veo un problema que en psicología no se puede hacer carrera... En cambio en psicología eso no está, lo único es tu como independiente que puedes hacer con eso.” (G2)

“La forma como tú puedes progresar como psicólogo es montar algo tú, sino es muy difícil. Pero también para montar algo no es fácil, necesitas plata, contactos, entonces es complicado.” (G2)

“Además creo que ningún psicólogo estudia pensando en que va tener mucha plata, entonces es mejor que disfrute lo que está aprendiendo. Creo que eso es lo más importante” (G2)

“Porque uno conoce un resto de colegas payasos que se tiran es la reputación de la carrera y de los psicólogos. Y que nos hacen es muy mala fama. Entonces que creen que la carrera es poner bombas. Entonces lo primero es tomarlo en serio. Ahí pensar en que no sólo son ellos los que están ahí sino que representan un gremio que se reúnen en el país y que juepucha hay que hacerlo con responsabilidad.” (G2)

“Pues que en lo que vaya a trabajar sepa lo que está haciendo, que este seguro que ha hecho a consciencia en lo que se ha formado. No todo el mundo lo hace. Por ejemplo hay gente que en el caso de psicoanálisis atiende con diván y se creen psicoanalistas y no han hecho la formación. Están vendiendo una cosa que no saben.” (G2)

“Si usted sale como psicólogo jurídico, que es una especialidad emergente, es un tema muy interesante, etc, a usted le dan un peritaje (se lo dan a algunos, primero que todo) pero eso no tiene conocimiento, ni gran cabida, ni es muy bien pago en el país. Los psicólogos de las organizaciones ganan relativamente bien, pero son pocos, normalmente el trabajo se lo dan a los economistas o los administradores (el que debería tener el psicólogo); los que trabajan en coaching, y en todas estas cosas, generalmente no son psicólogos, son gente que trabaja en meditación zen o que trabajan en programación neurolingüística (PNL) que es una vaina que no tiene nada que ver con neuro

ni con psicología en realidad, bueno hay gente que cree que sí, yo no, que le va muchísimo mejor que los psicólogos”.(P3)

“yo creo que un reto muy importante es pensar que lo que uno está haciendo sea coherente con las necesidades que generan impacto en nuestro quehacer , es decir en los pacientes la comunidad, siendo uno como empleado debe asegurarse que el punto final al cual estamos llegando tiene que ver con el impacto frente a la persona con la que estamos hablando, en terapia, cual sea el quehacer, pero pienso que un reto si es no olvidarse de eso” (G3)

Pensum

“..sentía que la universidad me ofrecía no solo la carrera como tal sino que una fortaleza como crédito personal es que aproveche otros espacios que la universidad me ofreció como lo es el grupo de danza contemporánea, lo es haber estado en muchos congresos, seminarios de personas reconocidas, todos esos aprendizajes que aproveche me sirven ahora para poder aplicar ciertas cosas.” (G3)

“En cuanto a las fortalezas puedo decir que la universidad nos brinda oportunidades importantes en relación a las prácticas que se llevan a cabo a lo largo de la carrera. Estas permiten que uno pueda abrirse más al mundo del trabajo y poder enfrentar situaciones de la “vida real” que más adelante vamos a agradecer inmensamente”. (E4)

“porque la experiencia, aunque es buena porque aquí tenemos un programa que tiene un año de práctica y uno de énfasis que aseguraría del alguna manera ese tipo de experiencia.” (P4)

“-lo que pasa es que muchas de las personas que llegan a ti a enseñarte en las diferentes clases, pues uno piensa en mercado laboral y piensa en algo organizacional o algo así, pero son todas las materias...pues es que el resto se agarraban más como “vea esta es una materia que usted necesita para tener un pensamiento de tal tipo”. Pero digamos en Piaget ¿Qué te van a decir eso? Pues a mí no me lo dijeron y no crea que lo digan todavía” (G1)

“uno en el pregrado lee muchas cosas que pasaron hace cien años o más. Uno en el posgrado lee lo que ha pasado en los últimos cinco o diez años, y ya casi

que en el doctorado no estás leyendo sino escribiendo lo que va a pasar. Y tu sales de pregrado a “a mí me gusta hacer procesos de selección” que chévere, vamos a hacer proceso de selección ¿qué pruebas conoce? No, esta que hicieron como en el 63... No mire, ahora es esta cosa.” (G1)

“. Dile curso libre, diplomado, especialización, dile como quieras pero el contenido como tal de pregrado no es suficiente. A mí me parece que el contenido en pregrado le falta, por lo menos en ese sentido.” (G1)

“el componente investigativo como herramienta de formación, ya que es una forma de preparar al estudiante a indagar los cambios en las diferentes líneas de investigación y aplicación de la psicología. Considero que debe existir una preocupación en cada línea de formación en el pregrado por mostrar que es lo último que existe en lo que se ve por materia, por ejemplo si ves en una cátedra como Vygotski cuáles fueron sus desarrollos y fundamentos teóricos, no sobra indagar (aunque fuera un poco) en que ofrece la comunidad investigativa en esa línea” (G1)

“Por la parte clínica y la parte organizacional de forma básica. Hay muchas cosas que te pones a hablar y muchas personas ven como el relleno, y hay gente que dice es que Vygotski es relleno. O bueno eso ya es problema de formación de la Universidad, como clases de religión o cosas así. Siento que todo eso ayuda, no es imperativo que se sepa, pero sí mi visión del pregrado no es que me formo como psicólogo y ya me las sé todas. Sino uno se forma en una línea de pensamiento y uno tiene que conocer de todo un poquitico. Pero fundamental la parte clínica y la parte organizacional. Digamos de la mezcla de esas dos, diría yo que uno puede desenvolverse en diferentes contextos” (G1)

“ La práctica es una experiencia muy enriquecedora en términos de que tu primer acercamiento realmente, o de una responsabilidad muy cercana de lo que sería el trabajo. Como ya responder por un proceso o por un caso o por lo que sea. Que le falte mucho a esas prácticas? sí. En mi opinión, sí. Porque muchas, por no decir todas, por lo que he oído y por lo que ya hice se quedan siempre en el axioma, podemos mejorar y queremos saber qué es lo que no estamos haciendo bien para mejorarlo pero como que no hay nunca un pum! Como llegamos hasta acá y ahora tenemos que mejorar esto, sino, sigamos y sigamos y es que hay que continuarlo porque osino perdemos el convenio, o cualquiera de las excusas que dan” (G1)



“Pues no, pues las practicas sirven mucho para aprender. Mi práctica de clínica psicoanalítica fue lo máximo, aprendí un montón, fue muy chévere. Pero laboralmente no se podía vincular en nada. De contenidos Si, muy apropiada. De hecho mucho, más de lo esperado. Pero no para la vida profesional, es como si te venden una cosa que no existe, que no es real, que el mundo real es otra cosa.” (G2)

“Y lo que te digo que tampoco permiten las practicas que uno se enganche laboralmente en ningún lugar. Como que son más venga acá a hacer cositas, pero no te van a tomar en serio y te van a decir bueno quédese con esto... Yo creo que esto pasa por la visión de la javeriana de que hagan como un trabajo social, es como medio caritativo tu trabajo también” (G2)

“Pues ventajas, creo que en lo que me forme...creo que tiene la ventaja que cada uno escoge en lo que se va formando. En las elecciones que yo hice para mí, tengo un muy buen manejo en clínica, en teoría psicoanalítica. En técnica, creo que es algo que tengo mucho más grande, como un background que el de otras universidades. Y eso se lo debo a la javeriana. También a lo que yo escogí dentro de la carrera...Pues yo creo que esa es una fortaleza de la javeriana que cada uno pueda ir escogiendo qué quiere ir viendo” (G2)

“yo creo que lo primero es una actitud de los psicólogos, que hay que pasar todo y que todo se puede conversar y reflexionar. Pero no siempre es así, hay veces que se necesita poner límites claros. Pero todos los psicólogos lo saben pero a la hora de hacerlo en la facultad les queda muy jodido...Ese es el problema, que desde el principio no se toma como algo serio, porque si se tomara como que es una carrera de verdad. Pues carga con una responsabilidad muy grande y no permitiría pasar estas cosas. Pues son falta de ética, falta de todo” (G2)

“...también queremos trabajar en un mito relacionado con el mundo del trabajo y es que cuando los estudiantes quedan en su tercera o cuarta opción para ellos eso es terrible, porque están encasillados solo en una opción, entonces en ese taller de quinto los estudiantes de práctica y énfasis fueron muy enfáticos en decirles a los de quinto semestre, primero que están en un constante aprendizaje y que aquí uno no se especializa, segundo que desde

cualquier lugar se aprende. Esto con el propósito de romper con ese mito de que si no veo clínica en el énfasis eso va a determinar mi vida y nunca más voy a ver. Precisamente por eso las prácticas van a ser integrales y ya no sólo van a pertenecer a un área en específico. Entonces es para que los estudiantes tengan, como te digo una formación en pregrado donde vean que la tendencia en el mundo se vuelva cada vez más general y prácticamente se les obliga a hacer posgrado, casi como naturalizado. De ahí, que la facultad ha optado porque eso sea así pero tampoco tan general”. (P1)

“La intención no es darles todo porque no es posible, pero si hablarles sobre la flexibilización, lo que es el trabajo en casa y todo eso”. (p1)

“Entonces yo se los presenté, lo hablamos, lo documentamos, y ellos hacen el ejercicio de campo donde buscan jóvenes, que estén trabajando y les preguntan un poco sobre el tema. Entonces si a la mitad de mis grupos les interesara esto, cuando lleguen a sus énfasis y prácticas ya serían conscientes de eso, pero lastimosamente es un tema que no les interesa mucho en quinto y sexto semestre, que es cuando yo dicto esta cátedra. Yo supongo que mis colegas que trabajan en organizacional hablan sobre el mundo laboral, tematizan mucho este tema, pero me parece que la facultad debería hacer prácticamente en el proceso durante la semana de inducción hacer algo equivalente a esto y preparar a los estudiantes al mundo laboral para que ellos sepan a que se están enfrentando”. (P2)

“...yo trato de hacerlo en mis asignaturas en la medida en que en los dos campos en que yo me muevo que es la psicología educativa y la del Joven y el Adulto, que lo que trabajemos en las clases, se conecte con el mundo real. De esta manera los ejercicios de campo que yo les pido a mis estudiantes, son la columna vertebral del contenido, no importa que no asistan a las presentaciones eso lo pueden leer después. Por lo que la experiencia real, de ir a buscar personas reales, sean jóvenes, sean adultos, niños, entre otros, a mi me parece fundamental. Y es teniendo contacto real con las personas, con las que posiblemente después van a trabajar, con las que se puede hacer ese ejercicio de lo que significa ser profesional de la psicología, eso no se aprende leyendo. Se aprende con el contacto directo con las personas que tienen experiencia y con la población con la que después se va a trabajar, pero lo que si lográramos que las asignaturas en vez de estar dedicadas a hacer quices de lo que la persona se aprendió y memorizó, estuvieran más bien centradas a en

ejercicios lo más cercanos a la realidad que por supuesto estarían protegidos, eso precisamente debería ser la espina dorsal de la formación, tenemos la ventaja que acá son dos años, pero se piensa en pregados de cuatros años”. (P2)

“Tal vez en Gestión humana vi los procesos básicos en relación a psicología organizacional y pues aquí en B. se toman algunos de esos procesos básicos aunque no todos y aquí en 90 por ciento aquí es selección. De selección vimos bastante... ahora, vimos la parte que está a la vanguardia sin embargo en esta empresa la selección es un tanto... no por decirlo atrasada pero sí tradicional y ya se han debatido muchos criterios que se siguen manejando acá como las pruebas psicotécnicas, los formatos de entrevista, entre otros. Pero si en cuanto a gestión humana me amplió mucho el aspecto siento que sería una fortaleza con la que ya vengo y estoy bien estructurado en eso”. (E3)

“Cambia en la forma tal vez de ver la vida, de no sé cómo decirte... a ver estamos inmersos en un estrés impresionante, tal vez el estrés no era tan evidente en épocas pasadas, entonces es una cuestión mmm... no sé cómo explicarte... tal vez me ha servido mucho la clase de globalización que estoy viendo en mi énfasis porque ahí me he podido dar cuenta que los tiempos ahora son mínimos, ya no espacios con límites y fronteras... ahora es otro tipo de vida, es inmensamente diferente... “(E3)

“Desde hace algunos años el área social en la que estoy yo, se ha abierto al mundo laboral, más por la perspectiva que tiene, en el sentido que es mucho más amplia y menos restringida. No considero que esto se deba hablar en el ciclo básico, porque primero los estudiantes en este ciclo no tienen muchas claridades, entonces ahí se van es por la plata, ahí lo que queda registrado es que esos son los que ganan y segundo el mundo del trabajo va cambiando muchísimo”. (P1)

“De ahí que veo que los retos que le esta imponiendo el mundo laboral a la universidad es estar en constante actualización e informales a los estudiantes sobre los cambios y situaciones a los que se van a ver expuestos en un futuro”.(E3)

“Entonces a los estudiantes les toca empezar a pensar que se pueden meter en campos en donde antes se creía que no, y ahí precisamente hay una falencia, porque en lugar de gastar el tiempo en materias que yo considero inútiles,

rezagos de otra época en donde les parecían importante pero que ahora ya no tienen sentido, eso debería ser una reforma al elemento formativo, debería haber más tiempo para que las personas se familiarizaran con eso”. (P2)

Profesores

“sí creo que algunas herramientas nos dan en términos de que en las clases algunos profesores nos dan consejos o nos cuentan cómo es la vida afuera, o en ciertas situaciones que es lo mejor, o que se puede hacer, pero digamos que no es una generalidad, es algo particular de ciertos profesores.” (G3)

“Es que ser psicólogo es ser buena gente, es ser comprensivo. Pero ser comprensivo con la vida real no es pasarte las cagadas que haces. Eso no ayuda, eso es ser uno malo con esa persona, le están haciendo un daño” (G2)

“solo tuve un caso de una profesora en clínica que dijo “bueno como nos entendemos, hagamos un ejercicio , digamos estamos en una entrevista de trabajo; cómo se vende? o si está hablando con alguien que usted cree q le puede ayudar a contactar a alguien,” pero creo que no es algo usual no es algo que viene de una formación para enfrentarse al mundo laboral” (G3)

“es una ventaja y a la vez una desventaja el hecho que las personas que te dieron a ti tengan mucha experiencia, pero tienen experiencia en un mundo diferente al de ahorita, por lo menos laboralmente y en lo que me he podido dar cuenta” (G1)

“tal vez no tanto de forma directa, varios profesores en diferentes contextos como que recuerdo yo que lo ponían a uno a reflexionar en términos de oiga, la gente con la que está sentada que ahorita son amigos suyos después van a ser competencia. Y no son sólo ustedes, veinte, treinta o cuarenta que están ahí sentados, sino que hay muchas universidades que dan el mismo programa, que van a salir a aspirar a los mismos puestos. Entonces era más una cosa para fomentar la competitividad, pero también con ese matiz que la cosa puede ser como una jauría cuando usted salga.” (G1)

“Pero sí, hay profesores que le intentan pintar a uno, hay unos que sí lo dicen de forma directa, es que esto no es un paseo delicioso sino cuando uno sale es enfrente al planeta, y es un planeta que puede estar más preparado de lo que

usted cree y de lo que ellos necesitan. No podría recordar nombre específicos de profesores.” (G1)

“Por ejemplo que dejan pasar gente que se copia, que hace plagios y no pasa nada. Mientras que en cualquier otra facultad del mundo lo echan, ya no puede volver a entrar a la universidad, y en psicología no pasa eso. O no pasaba cuando yo estuve, no sé si ha mejorado pero no creo” (G2)

Preparación  
para el trabajo

“Yo creo que la universidad forma en dos sentidos, una en la construcción del conocimiento para que tu tengas una mirada crítica a lo que tú vas a aplicar tu profesión, pero digamos que en si para el mercado laboral no tanto, digamos que el hecho que te den la oportunidad de escoger de algunos enfoques como más hacia tus gustos y eso, siento que va encaminado hacia el primer propósito, hacia el conocimiento, hacia la posibilidad de que tú te enriquezcas más en unas temáticas que en otras y pues cuando tú ves el mercado laboral hay otras necesidades las cuales no necesariamente tu escogiste en cierto enfoque en cierto énfasis en la universidad” (G3)

“si hay una conciencia de que a los egresados de la universidad se les educa hacia que el trabajador haga las cosas responsablemente con cierta ética, y siento que esa es una de la fortalezas que creo que tuve cuando salí al mercado laboral, también siento que otra de las fortalezas que tuve era el haber tenido justamente en mi carrera la posibilidad de tener diferentes perspectivas de la psicología, la posibilidad de haber visto diferentes ramas, no solo la psicología clínica como parte de mi enfoque final, sino el haber pasado por educativa, organizacional, lo cual me permitió ser fuerte frente a otras personas.” (G3)

“la universidad javeriana si aporta mucho en ese sentido, es como la pregunta por el otro por humanizarlo por no olvidarnos de ese poder que nos otorga el ser psicólogos, siento que es un reto porque si no, siento que nos ponemos a patologizar a todo el mundo.” (G3)

“Un psicólogo debe saber primero qué es el mundo laboral, que es eso a lo que me voy a enfrentar, en donde puedo estar, campos de acción, de enfoques, para cuando ya se sale saber cómo llegar, que hacer primero, con quien contactarse, empezar a mandar hojas de vida, o ¿cómo se vende uno como psicólogo siento que a uno no le enseñan eso” (G3)

“pero creo que es importante que te digan cómo venderte en cuanto al perfil del egresado, cómo soy un javeriano, qué sello tiene en mi más allá de la experiencia subjetiva, sino dándole algo más que te ayude a construirlo contigo y pues también el poder saber en qué momento uno va a renunciar, como es la mejor manera de hacerlo en qué momento atenta contra mi ética entonces cómo puedo hacerlo de la mejor manera, son cosas de

---

comportamiento pero creo que sería útil que la universidad nos ayudara en eso y no quedar perdidos.” (G3)

“La mayor fortaleza que adquirí fue la capacidad para observar adecuadamente comportamientos, contextos, situaciones, relaciones, etc, lo cual me ha permitido integrar todo esto para comprender, y en consecuencia poder ayudar”(G4)

“Sí, considero que la formación de pregrado obtenida hasta el momento ha sido bastante completa y fructífera, pues me ha brindado bases importantes para enfrentarme al mundo laboral”. (E4)

“El asunto es qué es lo que nosotros estamos haciendo como académicos en nuestro país y que le estamos asignando a nuestro estudiante. Por eso es muy importante este diálogo de saberes, con los pueblos naturales y permitir a estas voces de los sub-alternos que hablen y visibilizarlas. Pero ¿qué hace nuestra profesión con esto? Invisibilizarlas; si yo traigo aquí a un indio a hablar de sanación, inmediatamente se mueren de la risa cualquiera de las corrientes de la facultad; todo el mundo lo respeta y tal y la cosa, pero en un currículum no va a entrar eso porque es que eso es solamente cultura y esto es civilización, y la civilización es más porque tiene ladrillos y tiene computadores, o porque tiene más dinero”.(P3)

“No, lo que pasa es que nosotros...lo primero es que no hemos sabido posicionar la profesión, el saber experto en esta sociedad de capital, etc, y eso tiene que ver con el problema de las competencias no?, obviamente en eso hemos fallado, si nosotros nos montáramos en el tren del desarrollo y le trabajáramos a eso, probablemente los psicólogos estarían tan bien posicionados como lo están en otros países, en el norte sobre todo” (P3)

“Entro en conflicto con mi propia manera de pensar, porque es que yo no creo que haya que formar para el trabajo al servicio de este modelo del desarrollo. Yo creo que hay que formar para la vida más que para el trabajo”.(P3)

“Pues me parece que es importante, los estudiantes tienen que saber el promedio que se le está pagando a un psicólogo, tiene que saber en dónde están saturadas las áreas laborales y en donde no” (P4)

---

“Tiene que tener una capacidad de lectura enorme de la realidad y de los distintos campos, igual las áreas tradicionales han cambiado, se han diversificado, antes hablábamos de 4 áreas, ahora podemos hablar hasta del doble, entonces, tienen que conocer muy bien la disciplina tienen que saber de psicología, eso es muy complejo porque ahora sabemos más de política y de sociología y antropología, a veces se desdibuja la disciplina.” (P4)

“Pues yo creo que es muy importante que el psicólogo y las psicólogas en formación entiendan como está el mercado , como está lo laboral y qué está pasando ahí, y si quieren seguir una carrera entiendan que tienen que hacer un doctorado no hay salida” (P4)

“Creo que la facultad se ha preocupado por darnos opciones, pero precisamente por tratarse de una elección personal frente a los énfasis, hay muchos áreas que se quedan por fuera temas y cuando uno se gradúa y enfrenta el mercado laboral se entera que hay que desempeñar funciones para las que uno no se encuentra preparado. Por esto creo que los insumos son insuficientes.” (E2)

“Creo que una fortaleza es la práctica y que sea de un año porque se dispone de suficiente tiempo para prepararse. Me parece muy bueno que puedan elegirse dos énfasis para que en caso de indecisiones se pueda decidir mejor y conocer más sobre sus intereses. Se desarrollan competencias que nos ayudan a enfrentar la realidad laboral con el estudio de casos específicos donde aplicamos las destrezas para el tipo el de trabajo que vamos a desempeñar. Otra fortaleza es que consiguen trabajo en lugares de práctica directamente relacionado con el área de interés de cada estudiante”. (E2)

“Me parece que es indispensable que un psicólogo, por el tipo de trabajo que vamos a tener y por las responsabilidades que vamos a tener, porque estamos trabajando con la vida de las personas. Me parece que el pregrado es insuficiente para trabajar. Me parece que uno debería tener alguna especialización, o depende de los gustos que uno tenga. Me parece

---



irresponsable empezar a tratar personas con sólo el pregrado y ya.” (E2)

“Lo más importante es la formación, es indispensable por ser la psicología una carrera compleja, me parece que el desarrollo de las capacidades es indispensable porque de otra manera cuando un psicólogo salga, no va a poseer las herramientas para enfrentarte a todas las dificultades que puedan presentarse en el campo laboral, entonces en esa medida a uno lo tienen que formar para entender la capacidad de enfrentar y manejar las cosas y de poder potenciar sus capacidades” (E2)”

“Consideró que se les debe suministrar un tipo de formación teórica conceptual muy importante y habilidades también en el mundo laboral. Tiene que ver que para lo que nosotros aquí llamamos énfasis de la facultad que son las prácticas, el estudiante inicia su mundo laboral ahí realmente”. (P1)

“Y con las prácticas ya se les forma de manera más particular de los que llamamos el mundo del trabajo. Y en la facultad se tiene las diferentes áreas de la psicología con diferentes enfoques, entonces desde ahí ha sido la opción de la facultad en la formación de los estudiantes, se busca equiparlos para que tengan el criterio posterior para que se puedan desenvolver en el ejercicio profesional”. (P1)

“Estamos haciendo varias cosas, incluso ahora este año y desde hace unos años, más que por la inserción laboral es para la reflexión del mundo del trabajo. Hace muchos años se hace un encuentro con los estudiantes de décimo y hace unos tres años lo cambié y lo planteé más hacia el mundo del trabajo, porque antes este encuentro estaba más enfocado en la recuperación de los hitos que habían tenido en la formación”. (P1)

“Imponen muchísimos retos y como te digo la idea es habilitar a los estudiantes para que incluso rompan áreas, si bien lo que llamamos el ciclo básico son más específicos, porque uno tiene que primero conocer bien el campo para después romperlo, con este nuevo plan de estudios ya se empieza a romper un poco con estos campos y pues eso son los retos”. (P1)

“Y en los énfasis y prácticas de la Javeriana que tiene todos los componente

---

entre el investigativo, se trata que los estudiante adquirieran una visión mucho mas holística de lo que es el mundo del ejercicio profesional, respaldados por una institución. Se llama practicas por proyecto, porque hay unas preguntas que van cambiando con el tiempo, que las llevan los coordinadores de las practicas y además cuentan con un monitor que es el que trabaja con el coordinador para manejar toda la parte investigativa. Entonces los estudiantes sí cuentan con el equipaje, lo que pasa es que ese mundo a veces se los come”. (P1)

“A mí me parece que el debate que está aquí implícito todavía no ha salido mucho a flote. Y es que durante mucho tiempo la facultad se ha creído la historia de que aquí formamos científicos, de que la formación disciplinaria es lo más importantes, entre otras cosas más. Pero cuando un ve la realidad, según mi impresión eso es una pura fantasía lo real, cuando uno lo mira es que los dos años de práctica que los estudiantes que por cierto es una situación excepcional a comparación de las otras universidades que solo tienen un año o seis mese de práctica, eso es algo que le va a dar ventajas a los estudiantes cuando salgan al mercado laboral sin ninguna duda”. (P2)

“Donde sí tenemos una excelente y muy reconocido programada de prácticas, ojala la formación previa correspondiera a fundamentar eso, en lugar de ser un poco de materias ahí sueltas, que uno dice que la mayoría de lo que dan en primer semestre es una perdedora de tiempo, son inútiles, una serie de cosas que están mal ubicadas, mal presentadas y que son inútiles para la formación”. (P2)

“. Es que no es que no te enseñen, no te den ciertos tips para el mundo laboral. ¿Pero podría ser mucho más? Sí” (G1)

“. A ti te forman en una línea de pensamiento y se preocupan y lo hacen muy bien en formarlo a uno en una línea de pensamiento específica, en el caso del pregrado de psicología acá. Pero falta, o sea hay momentos en los que uno se puede hacer un alto en el camino y diga oiga, bueno, qué dudas tiene, qué cree que podría pasar y la persona que supuestamente tiene más experiencia que uno, le puede dar luces a uno. Pienso que esos espacios casi no se dan. En mi

---

caso, el único espacio que más o menos se dio, fue el día del coctel de despedida de semestre que le dan a uno como “cuidado con este tipo de contratos...y tengan cuidado con esto” pero es una charla de cinco a diez minutos.” (G1)

“Que uno después se tiene que encontrar con el planeta para darse cuenta de que pasa. Esos espacios si faltaban mucho, pero en términos generales yo diría que no es tan bien preparado para que uno salga pues para un mercado laboral. Hay casos en los que sí, pero en mi caso personal creo que no, creo que faltaba un poquitico.” (G1)

“la gente que yo conozco, que se ha graduado y que ha empezado a emprender caminos por el área clínica por ejemplo. Usualmente son personas que todavía tienen un acompañamiento, como que no es la ruptura tan... se graduó hasta acá y ya, sino que todavía tienen un acompañamiento pues por unas razones específicas. Y la clínica tiene sus mañas, por así decir. En ese caso, la gente tiene como un poco más de ahincó y de paciencia en las cosas que se van encontrando día a día.” (G1)

“además es como la consciencia colectiva que le dice a uno “sí es complicado”. Nadie te va a salir a decir “eso es facilísimo”, no. Pero es lo único que te dicen, por lo menos en lo que tú oyes en pregrado. “ (G1)

“tú oyes algo es más como información de pasillo, cuando uno habla con un profesor en algún momento, o uno habla con personas cercanas que ya se graduaron como que también le comienzan a poner a uno la alarma de “oiga, esa vaina es fea”. Pero no pasa de ese discurso de que es “tenaz”. No te dicen como yo le aconsejo que haga esto, o yo le aconsejo que no haga esto, sino tenaz. Y claro pues uno sale a ser competencia de esas personas que son sus amigos.” (G1)

“Esa es una de las cosas más importantes, que no se lo inculcan a uno tanto. Como que a uno le dicen todo está peligroso en el mundo externo, tiene que encontrar trabajo porque es complicadísimo. Pero por allá hay una vocecita chiquitica de algún profesor o de alguna charla que tu tengas en alguna cafetería, que rico hacer lo que a uno le guste. “ (G1)

“Digamos que no hay muchos módulos de actualización en ese sentido, es parte del mamonazo que tú te das con el mundo laboral. Pues bueno nadie nace

---

aprendido, pero ahí como que se conecta mucho que el pregrado es insuficiente para conseguir trabajo.” (G1)

“La formación que reciben los estudiantes de psicología (basándome en lo que vi a lo largo de la carrera) está enfocada a generar una forma de pensamiento necesaria para el quehacer de los psicólogos; el problema es que el mundo laboral necesita de personas que estén actualizadas en cualquiera que sea la rama de aplicación en la que se encuentre trabajando” (G1)

“Yo creo que no, porque mejor dicho todo lo contrario. Creo que la formación es más como para criticarlo todo entonces para mí por lo menos es muy complicado adaptarme a instituciones.” (G2)

“Porque a uno lo forman más para ser más independiente, digamos yo que me fui siempre por clínica siempre fue como si uno se graduara y el consultorio fuera a llegar con miles de pacientes y a uno le iba a ir bien de una... Entonces uno cree que si es independiente le va a ir bien, y se encuentra que eso no es así y te tienes que adaptar a un mundo de cosas en el mundo laboral que son jartas y en la Javeriana, igual eso lo valoro muchísimo, dan una mirada muy crítica sobre todo” (G2)

“y otro problema que yo le veo es que en otras carreras y en otras universidades, tú estudias y si eres bueno con las prácticas o algo, te ayudan a enganchar en el mundo laboral fácil. En cambio la universidad no nos respalda para nada en eso. Muy pocos entran a investigaciones y casi nadie se puede enganchar en las practicas porque son inútiles” (G2)

“Pero que es una falla también de la universidad que no vincule también a los buenos estudiantes, e incluso a los de maestría o especialización que sacan buenas notas, es muy difícil que los vinculen. En otras universidades los ponen desde chiquitos no a ser el profesor titular pero si a ser asesor, entonces el reemplaza al profesor cuando no está o empiezan a hacer vida académica dentro de la universidad. Y la universidad no nos da eso y creo que eso también es un problema grande.” (G2)

“Sí o al trabajo en clínica por ejemplo, como no te preparan en verdad para lo que te vas a enfrentar cuando vas a trabajar. La práctica que uno hace en ámbitos hospitalarios no hace uno algo ni parecido a lo que hacen los

---

psicólogos estando allá. Que es como un papel súper secundario de los psiquiatras, pero tratan de ponerlo a uno como en otro nivel. Entonces llegas y chocas muchísimo” (G2)

“En cuanto a las desventajas, uno tiende a sobre especializarse. Como uno sale igual recién graduado y nadie te va tomar en serio como psicólogo clínico, porque tienes cara de chiquito todavía. Puedes tener el conocimiento del mundo, pero hace falta un resto de experiencia” (G2)

“Igual tú te das cuenta que siempre habrá una distancia entre lo que uno aprende estudiando y lo que es ya la práctica” (G2)

“Pues lo ideal sería que uno sí lo formaran como preparándose como a lo que uno va a encontrarse laboralmente, pero también esos cambios laborales repercuten en la formación de la universidad y yo creo que al revés de hacer eso, pues de prepararte para lo laboral. Lo que buscan es prepararte menos, porque lo que se espera ahora es que económicamente tú te demores más tiempo estudiando y llegues mas tarde a la vida laboral. Que tengas especializaciones, maestrías, y cada vez menos te van a prepara con la carrera para el mundo laboral porque es la forma que exige que tu tengas que entrar y continuar con otro proceso educativo, que a la larga es un negocio también. Lo ideal sería que la gente saliera súper preparada como antes sólo con la carrera, pero hoy en día así te preparan súper bien no tendrías igual...daría lo mismo, igual no conseguirías trabajo, no estarías listo porque te van a exigir igual otros títulos. Entonces es un sin salida. Habría que cambiar todo el sistema.” (G2)

“Claro, sería muy bueno que a uno le cuenten como va a ser para que uno estuviera preparado para el golpe en la cabeza y eso da muy duro... Me hubiera gustado que enseñaran como cobrar, ni siquiera cuanto. Desde el cómo hasta el cuanto, hasta cuanto puedes tu cobrar, cuanto puedo exigir yo en un trabajo de verdad por mi sueldo. Qué cosas me corresponden de verdad hacer como psicólogo. Y qué cosas tengo que pelear y tengo el derecho para decir que eso no me corresponde a mí. Saber cómo son los contratos, los tipos de contratos. Uno no tiene ni idea. Uno sale y tiene que sacar mano de papeles, mano de cosas, confundido. Entonces es tenas.” (G2)

“Pero pensando en el mercado laboral, creo que hay algo que es muy importante que es algo en lo que no lo forman ni lo preparan a uno y es saber

---

venderse. Porque si estamos hablando de mercado, estamos hablando de oferta y demanda y como yo voy a entrar en ese juego. Y como voy a ofrecer lo que estoy haciendo, como, a quién, todo. Y a uno no le enseñan a ser atractivo, a mostrar atractivo y necesario lo que uno hace. Uno no sabe a qué se va a enfrentar, y cuando lo encuentra uno no sabe como competir ahí. Como entrar y participar cual puede ser su trabajo o cual es su trabajo.” (G2)

“Yo realmente lo que creo es que se le debe apostar a mejorar esa cultura que hay de la psicología que te decía. Creo que si eso se hace mejoraría mucho en todo. O sea tomarle el valor que tiene la psicología en todas sus ramas. Digamos que podamos generar más discusiones con otras áreas de conocimiento por ejemplo, psicología es muy cerrado y lo que está haciendo es volverse un híbrido con otras vainas sociales que no entra a discutir con esas áreas. Como si no tuviéramos nada que aportar, y creo que hay que fortalecer es la investigación en esos campos, en lo que producimos para que coja eso seriedad y llegues a un trabajo y digan “tener un psicólogo es importante”, no porque es un requisito. Eso yo creo es lo que le debe apostar, no solo la facultad de la javeriana sino todas porque es un problema en todas las universidades.” (G2)

“La principal dificultad a la cual se pueden ver enfrentados, es la poca experiencia laboral. Por más de que se hagan prácticas a partir de séptimo semestre, considero que se debería profundizar más en este aspecto, ya que las prácticas permiten “coger cancha” y tener más confianza a la hora de enfrentar la situación laboral”.(E4)

---