

Empleabilidad en recién egresados de psicología de algunas universidades privadas de Bogotá

Autoras

María Camila Roa Villa y Juliana Turriago Romero

Directora

Alba Luz Giraldo Tamayo



Trabajo de grado- Modalidad Informe de investigación

Pontificia Universidad Javeriana

Facultad de Psicología, Bogotá, Colombia

2017

Resumen

La empleabilidad se comprende como las oportunidades o condiciones que facilitan o limitan la inserción y movilidad en el trabajo, teniendo en cuenta los recursos individuales y las exigencias organizacionales y contextuales. En la presente investigación de corte cualitativo se buscó identificar las características de la empleabilidad en psicólogos que tienen entre seis meses y dos años de graduación de algunas universidades privadas de Bogotá. Se llevaron a cabo seis entrevistas a profundidad a egresados que están trabajando en diferentes áreas de psicología de forma tal, que dieran cuenta de su experiencia en relación a su inserción laboral. Los resultados demostraron que las condiciones de empleabilidad se caracterizan por la precariedad y la inestabilidad; frente a esto, se concluye por un lado, que los egresados se encuentran con una serie de retos que surgen de la comprensión del contexto y de tener la capacidad de proponer soluciones y por otro lado, de la responsabilidad de la sociedad y las organizaciones quienes deben ofrecer mejores condiciones laborales que se ajusten a las expectativas de los egresados y les asignen el rol que deberían tener.

Palabras clave: Empleabilidad, inserción laboral, condiciones laborales, psicólogos egresados.

Abstract

People currently understand employability as the opportunities or conditions that facilitate or limit the access and mobility to work, taking into account individual resources and contextual demands. In this qualitative research project, we sought to identify the characteristics of employability in psychologists within six months to two years of their graduation from a group of private universities in Bogotá. We carried out six in-depth interviews with graduates who are currently working in different areas of psychology in order to understand their experience in relation to their employment. The results of our study demonstrate that the employability conditions that recently graduated psychologists face are characterized by precariousness and instability. Faced with these circumstances, we have concluded that the aforementioned conditions have led graduates to confront a series of challenges that arise from understanding their own context and having the ability to propose solutions. In turn, society and different organizations ought to offer better working conditions, guaranteeing that the insertion of graduates is more in line with their expectations, and giving them the role they should have.

Key words: Employability, labor access, workplace conditions, psychology graduates.

Tabla de contenido

Introducción.....	5.
Contexto general y problemática.....	8.
Antecedentes.....	8.
Justificación.....	12.
Problema de investigación.....	14.
Objetivos de investigación.....	15.
Objetivo general.....	15.
Objetivos específicos.....	15.
Marco conceptual.....	16.
La multidimensionalidad de la empleabilidad.....	16.
La relación empleabilidad y juventud.....	21.
La empleabilidad y la formación académica.....	26.
La empleabilidad y la psicología.....	31.
Método.....	36.
Participantes.....	36.
Técnicas de recolección de información.....	37.
Procedimiento.....	38.
Resultados.....	40.
Condiciones de trabajo que facilitan o limitan la inserción y movilidad en el trabajo.....	40.
Tipo de contrato.....	40.
Salario.....	41.
Horarios.....	42.
Proceso de selección.....	43.
Recursos individuales considerados relevantes para el ingreso y movilidad en el trabajo.....	44.
Formación académica.....	45.
Expectativas frente al futuro laboral.....	46.
Experiencias posteriores al grado.....	48.

Estrategias que se utilizan para insertarse en el mundo del trabajo.....	49.
Exigencias organizacionales del mundo del trabajo actual que influyen en la empleabilidad.....	50.
Pertinencia de la carrera dependiendo de la sociedad.....	51.
Experiencias previas al grado.....	51.
Exigencias para el trabajo.....	52.
Rol del psicólogo.....	55.
Análisis y discusión.....	58.
Conclusiones.....	74.
Referencias.....	76.
Anexos.....	79.
Anexo A.....	79.
Anexo B.....	95.
Anexo C.....	110.

Introducción

La inserción laboral o la empleabilidad hasta hace algunas décadas no se constituía en objeto de estudio debido a que había una concepción del trabajo distinta, se caracterizaba por tener más cupos de empleo, lo cual se suele atribuir a diferentes factores, por un lado, se encontró que había un menor número de personas buscando insertarse, por otro lado, el sector rural tenía unas características diferentes lo cual conllevaba a que se dieran más cupos y se pudieran recibir a más personas. Por último, los trabajos que se denominan actualmente informales, anteriormente no se consideraban una problemática, pudiendo así absorber la mano de obra; de esta forma, insertarse al trabajo en general era más fácil que lo que es actualmente. Sin embargo, con los cambios en el mundo de trabajo y las formas como las personas se insertan en él a partir de diversas formas o modalidades de trabajo, las cuales vienen articuladas a la globalización, la flexibilización laboral, etc, entrar al trabajo se volvió un problema del individuo o del trabajador, dando lugar, a que se encuentren mayores exigencias sobre las personas. En ese orden de ideas, la empleabilidad se vuelve un objeto de estudio de las ciencias sociales, mucho más que antes. Siendo así, las primeras aproximaciones que se hicieron del concepto de empleabilidad se entendían como un atributo de la persona, sin embargo, la globalización, las dinámicas económicas actuales y la alta competitividad han llevado a que se tengan en cuenta aspectos de orden contextual, económico y de condiciones del trabajo más allá que solo aspectos intrínsecos del sujeto.

La empleabilidad de los profesionales en Colombia es un aspecto que está enmarcado por condiciones de desigualdad, dificultad y precarización; es un entorno impredecible donde las variables que hace unos años determinaban y aseguraban conseguir un trabajo, actualmente no aplican o se ven influenciadas por otros factores. Dentro de éste contexto, la profesión del psicólogo ha estado enmarcada en un imaginario social donde la carrera ha sido pensada y construida como una profesión con un futuro poco prometedor en términos de la dificultad de insertarse al mundo del trabajo en las condiciones idóneas. Dicha dificultad está definida en gran medida por el desprestigio que ha adquirido en todos sus campos de acción donde se ofrecen trabajos con características de baja estabilidad y pocas garantías. Siendo así, el contexto de

empleabilidad de los psicólogos está mediado por diversos aspectos, uno de estos es la importancia de la educación superior, en décadas pasadas el nivel educativo aseguraba la consecución de un puesto de trabajo, sin embargo, actualmente no necesariamente pasa esto; a su vez, se tienen en consideración las experiencias laborales previas de los sujetos, lo cual en muchas ocasiones limita los ingresos. Debido a que son muchos los profesionales que están egresando anualmente de la carrera de psicología, el nivel de competitividad es cada vez mayor, todo esto conlleva a que cada vez se den ofertas laborales más precarias y se dificulte la adaptación del sujeto a un mercado de trabajo que se percibe como agresivo y complejo.

Este documento corresponde a los resultados de investigación sobre la empleabilidad de profesionales recién egresados de psicología de algunas universidades privadas de Bogotá. La empleabilidad se entendió para el presente trabajo como las oportunidades o condiciones que facilitan o limitan la inserción y movilidad en el trabajo, teniendo en cuenta los recursos individuales y las exigencias organizacionales y contextuales. Siendo así, el abordaje metodológico desde el que se realizó la investigación es el cualitativo con un alcance descriptivo donde se pretendían conocer las experiencias previas de los sujetos y las racionalidades que se enmarcan en la empleabilidad de los egresados. La técnica de recolección de información fue la entrevista a profundidad donde se establece una conversación con la persona que busca comprender su historia laboral y académica y ahondar en el sentido que le da a la posibilidad de insertarse en el trabajo. Se llevaron a cabo seis entrevistas a egresados que tuvieran entre seis meses y dos años de graduados de tres universidades privadas las cuales fueron La Pontificia Universidad Javeriana, La Universidad de la Sabana y La Universidad de los Andes de Bogotá, Colombia; de dichas universidades se contactaron estudiantes que se desarrollaran en las diferentes áreas de la psicología. Posterior a esto, las técnicas de organización de la información se basaron en la identificación de unidades de las entrevistas y la codificación abierta de las mismas donde posteriormente se hizo un proceso de asignarlas a las categorías de análisis. Finalmente se realizó una codificación axial donde se compararon las categorías y se agruparon por temas.

En ésta investigación se discuten cuestiones tales como las condiciones de trabajo que facilitan o limitan la inserción y movilidad en el trabajo contemplando así aspectos tales como el tipo de contrato que se ofrece, el salario, los horarios laborales y el proceso de selección por el que pasan las personas en las empresas a las que aplican. A su vez, los recursos individuales considerados relevantes para el ingreso y movilidad en el trabajo donde se contemplan aspectos tales como la formación académica, las expectativas frente al futuro laboral, las experiencias posteriores al grado y las estrategias que utilizan los egresados para insertarse en el mundo del trabajo. Por otro lado, se observaron las exigencias organizacionales del mundo del trabajo actual que influyen en la empleabilidad donde se abordó la pertinencia de la carrera dependiendo de la sociedad, las experiencias previas al grado y las exigencias para el trabajo en general. Por último se hizo una aproximación al rol del psicólogo que conciben los egresados que se tiene actualmente en el mundo laboral. A partir de esto, se contemplan los diferentes actores sociales que influyen en la empleabilidad de los psicólogos recién egresados y se pueden encontrar los aspectos que funcionan como facilitadores o barreras para empezar a trabajar.

Contexto general y problemática

Antecedentes

La presente investigación tiene como propósito estudiar la empleabilidad de psicólogos que tengan entre 6 meses y 2 años de egresados, lo cual se fundamenta en una necesidad de entender cómo el contexto colombiano y el entorno en el que se desenvuelven los universitarios les favorece o no el momento de enfrentarse al mundo laboral. Para este fin, se revisaron algunas investigaciones sobre los conceptos que giran en torno al tema de investigación, tales como empleabilidad, inserción laboral, características del mundo del trabajo actual entre otros. En un primer acercamiento al tema de investigación se consideró abordar la inserción y la movilidad laboral debido a que la empleabilidad se ha entendido como un aspecto individual e intrínseco del ser humano y esto no era lo que se buscaba; sin embargo, la literatura encontrada en su mayoría se refiere al constructo de empleabilidad por lo cual se hizo una aproximación a este concepto no como una cuestión de responsabilidad individual sino donde intervienen aspectos relacionales y sociales. A partir de esto, se buscó abordar el modo en que se ha entendido esta problemática para así tener un acercamiento a nivel teórico y práctico desde tres niveles: mundial, latinoamericano y colombiano.

Con el fin de aproximarse a las diferentes investigaciones se organizó la búsqueda teniendo en cuenta las temáticas de interés y la producción a nivel internacional y nacional; las cuales se presentan a continuación.

Los estudios consultados que abordan la problemática a nivel mundial articulan en su mayoría diferentes definiciones de la empleabilidad así como su relación con el desempleo, la autoeficacia, la satisfacción laboral, entre otros. Un estudio realizado por Hernández, Ramos, Negrín, Ruíz y Hernández (2011), vincula la empleabilidad con la autoeficacia para la búsqueda de empleo; los autores definen la empleabilidad como las oportunidades de empleo que tiene una persona atendiendo a sus características personales y a un determinado contexto laboral. Por lo tanto, el objetivo del estudio fue poner a prueba una concepción unidimensional de la empleabilidad y analizar la relación que mantiene con la autoeficacia. La muestra estuvo compuesta por 462 estudiantes y profesionales; los resultados evidenciaron que la empleabilidad

era un aspecto clave para la incorporación laboral así como para la permanencia en el trabajo; mencionando que la empleabilidad supone la autopercepción entendiéndolo como aspectos individuales tales como competencias, habilidades y recursos sociales que mejoran oportunidades. Esto permite una mirada amplia a las diferentes definiciones de empleabilidad, especialmente las definiciones orientadas a tener en cuenta únicamente aspectos individuales del ser humano.

Otro estudio pertinente para la investigación es el de *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral* realizado por Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró (2007), esta investigación tuvo como objetivo analizar el papel de la empleabilidad y la iniciativa laboral sobre la satisfacción laboral, para lo que se evaluó la percepción de 1319 jóvenes españoles sobre sus posibilidades en el mercado laboral actual. Los resultados obtenidos demostraron que la empleabilidad se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral; esto permitió concluir que la empleabilidad y la iniciativa personal juegan un papel importante en la predicción de la satisfacción laboral y que constituyen variables predictoras de este fenómeno, a su vez, que tienen mayores probabilidades de conseguir el trabajo que desean y de adecuarlo a sus preferencias y valores. Por lo tanto, el efecto conjunto de empleabilidad e iniciativa contribuye a la consecución de mayores niveles de satisfacción laboral por medio del establecimiento de condiciones de empleo a su medida (Gamboa, et al., 2007).

Por otro lado, Rentería y Malvezzi (2008) en su texto *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo* sintetizan reflexiones sobre el constructo empleabilidad, basados en la investigación “Empregabilidade: Versões e implicações. Uma leitura desde a Psicologia Social” (Rentería, 2008). Es fundamental del texto la comprensión que hacen de la empleabilidad como un constructo que va más allá y que se configura como una categoría de práctica que da cuenta de la inclusión-exclusión de los individuos en los mercados de trabajo. Los autores explican que la empleabilidad ofrece por tanto, referencias que permiten entender la movilidad entre empleo y desempleo, como criterio y práctica de selección, de continuidad y de despido del trabajo, así como instrumento de gestión humana; entendiéndolo que el concepto implica más que conocimientos técnicos, involucra a su vez, el desarrollo de estrategias por parte de los

individuos. Los autores cuestionan a los actores visibles o invisibles implicados en los mercados de trabajo y en la definición de sus criterios y reglas, para finalmente preguntarse sobre las implicaciones psicosociales del fenómeno.

En Latinoamérica, se han realizado algunas investigaciones de corte cualitativo para investigar la empleabilidad en jóvenes, una de estas aproximaciones la realizaron Tovar, García y Méndez (2013) en *Factores asociados a la empleabilidad de los psicólogos en San Luis Potosí* donde se basaron en la teoría fundamentada (Grounded Theory), específicamente se utilizó “el diseño sistemático” propuesto por Strauss y Corbin. Se escogieron a psicólogos que egresaron del año 2006 al 2010 de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí hasta lograr el punto de saturación, tenían entre 24 y 43 años de edad, entrevistando así a seis hombres y a cinco mujeres. Se realizó una observación no participativa y una entrevista semi estructurada donde surgieron las categorías de estrategias de inserción al trabajo, condiciones del mercado laboral, representaciones sociales del psicólogo y preparación académica.

Tovar et al. (2013) encontraron que “la perseverancia, la alta motivación, disponibilidad de tiempo y la facilidad de palabra con que cuente el psicólogo, facilitan enormemente la inserción al mercado laboral” (s.p). A su vez, dentro de la formación académica universitaria, se consideraba que la mayor fortaleza de la preparación la da la práctica profesional, la cual debe darse considerando el perfil del psicólogo. Otro hallazgo significativo fue el contraste entre las altas expectativas con que egresan los psicólogos y las encontradas en el mercado laboral; hay un exceso de competencia entre múltiples psicólogos, para lo cual los autores proponen como propuesta por parte de la educación superior, la creación de nuevos modelos educativos donde se le dé mayor importancia al desarrollo de las competencias crítico-analíticas en los estudiantes que permitan conocer y enfrentar las demandas laborales con las que se enfrentarán.

Dentro de las investigaciones encontradas en Colombia, se encontró que son pocos los acercamientos que se están llevando a cabo sobre la empleabilidad, encontrándose así, autores tales como Rentería, los cuales a pesar de tener algunas definiciones frente a la empleabilidad que contemplan la parte social y relacional del constructo, en la práctica, sus estudios se han

concentrado en la visión individual. Siendo así, Rentería (2005) realizó un análisis del concepto de empleabilidad denominado *Empleabilidad: Una lectura psicosocial*; en dicho análisis se hace una aproximación a los cambios que se han encontrado en el mundo del trabajo donde hay presencia de altos desarrollos tecnológicos, una disminución de los cupos de empleo así como una gran dificultad para ingresar o mantenerse en los mercado de trabajo. A su vez, en *Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados* Enríquez y Rentería (2007) estudiaron las implicaciones del trabajo actual donde hay una disminución del empleo y la consolidación de nuevas modalidades de trabajo lo cual acarrea una serie de consecuencias psicosociales; para esto, se realizaron entrevistas a profundidad buscando indagar sobre las estrategias de aprendizaje que facilitan la empleabilidad en ciudades como Cali, Popayán, Pasto, Ibagué y Pereira.

En este mismo contexto Rentería y Andrade (2007), en *Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad* aplicaron un cuestionario a 30 estudiantes y utilizaron la técnica de análisis de contenido. Frente a esto, los resultados demostraron que las acciones de los estudiantes están estrechamente ligadas a la modalidad de empleo a la que están buscando, a su vez, que los jóvenes investigan sobre las exigencias del entorno así como de las organizaciones: “los sujetos destacaron como fundamental el establecimiento de redes y adquisición laboral antes de graduarse; y quedan en un segundo plano el aprendizaje de un segundo idioma y aspectos estéticos, tales como la presentación personal” (Rentería & Andrade, 2007, p.131). A su vez, frente a la comprensión del concepto de empleabilidad, lo asocian con una serie de capacidades, habilidades y conocimientos que permiten que una persona acceda a un trabajo; frente a la comparación de carreras (ingeniería de sistemas, administración de empresas e historia), se encontraron diferencias asociadas al establecimiento de contactos, la realización de prácticas previas a la graduación y ampliar el campo de acción a través de estudios complementarios, entre otros.

De las investigaciones realizadas en Colombia el texto de Orejuela et al. (2013) *Inserción Laboral de jóvenes profesionales. El caso de los psicólogos bonaventurianos* es el resultado de una investigación que se realizó a 90 egresados de la Universidad de San Buenaventura Cali. El

estudio fue un estudio de caso descriptivo, transversal con base en un cuestionario cerrado, de diseño mixto de sondeo, con número reducido de variables. Éstas variables se concentraron en aspectos que “permitieran dar cuenta del proceso de inserción laboral respecto de las condiciones, mecanismos, apalancamientos y barreras presentes en el caso particular de los egresados bonaaventurianos de la ciudad de Cali graduados hasta el 2011” (Orejuela et al., 2013, p.32). La investigación tuvo como propósito analizar la situación laboral de los egresados de la universidad de San Buenaventura Cali enfocado en los aspectos de salarios, contratos, tiempo de inserción y tipos de empleos que ejercieron en el inicio de su trayectoria laboral, así como las principales barreras a las que se enfrentaron. El texto contempla también la percepción que tienen los recién egresados frente a la formación recibida. En conclusión se sintetizan las principales condiciones sociolaborales actuales de los psicólogos, enfatizando en los aspectos positivos y negativos que condicionan la inserción laboral. Lo que permite dar recomendaciones a los estudiantes que están ad portas de graduarse, para que sepan ubicarse estratégicamente en este modelo nuevo de trabajo, enmarcado por factores individuales y estructurales que determinan sin duda alguna la rápida inserción laboral.

A partir de las investigaciones consultadas, se puede ver que la empleabilidad se ha entendido como un aspecto individual donde se centra la responsabilidad únicamente en el sujeto y no en el entorno en el que está inmerso. Sin embargo, se hizo clara la importancia de concebir la empleabilidad como un aspecto en el que intervienen otros factores tales como la formación académica que recibe la persona, las oportunidades que se brindan en el mundo laboral, las políticas estatales que brindan el acceso a los empleos y a su vez la misma concepción que hay del trabajo, la cual es muy reducida. Siendo así, el direccionamiento que se le dio a la presente investigación partió de esta visión más global de la empleabilidad.

Justificación

Al hacer una revisión de las diferentes investigaciones sobre ésta temática se encuentra que las aproximaciones a éste tema se han realizado principalmente desde las décadas de 1980 y 1990, lo cual coincide con cambios en las políticas sobre el trabajo. Siendo así, se halló que éstas investigaciones se centran en el concepto de empleabilidad, el cual se concibe como un aspecto

intrínseco del ser humano y no se tienen en cuenta los aspectos socio-culturales, económicos, políticos que influyen en la forma como se organiza o se decide sobre el trabajo de las personas. Siendo así, se propuso en esta investigación, un abordaje más amplio; por lo tanto, se intentó indagar sobre la inserción y movilidad laboral, incluyendo el conocimiento que tienen los participantes sobre las exigencias que hacen las organizaciones de trabajo para contratar a profesionales recién egresados de la psicología, como es el caso de este estudio.

La pertinencia de realizar esta investigación se basa en que las condiciones del mercado laboral han sufrido grandes modificaciones en los últimos años ligadas a desarrollos tecnológicos y la globalización, lo cual crea un contexto que se caracteriza por una individualización y responsabilización de los sujetos en relación con ser exitosos o no en su vida profesional. La estructura del empleo, por tanto se ha modificado de tal forma que la realización de una carrera profesional no asegura la inserción en el segmento o área de conocimiento en el cual se graduó y se pretende desarrollar la persona; enfocado esto en el contexto colombiano, se hace evidente que lo dicho es aún más claro y que está relacionado con las problemáticas sociales que hay dentro del país donde se presentan otras formas de exclusión.

A su vez, es relevante abordar ésta temática debido a que tal como plantean Orejuela, Bermúdez, Urrea y Delgado (2013) la comunidad académica y el gremio de profesionales de psicología tienen el reto de insertar la psicología “como cuerpo sólido de conocimientos teóricos y técnicos, en el conjunto de saberes, recursos y dispositivos con los que cuentan los ciudadanos y las instituciones” (p.20). Siendo así, investigar sobre las condiciones de empleabilidad de los jóvenes egresados de psicología cobra relevancia y permite ahondar en las características sociales, económicas y políticas que enmarcan la posibilidad de encontrar un trabajo que se ajuste a las aspiraciones de los egresados y que les brinde la oportunidad de desarrollarse como ciudadanos de derechos.

A su vez, al partir de la situación actual del país, las cifras demuestran la importancia y necesidad de estudiar el presente tema, según el DANE (2017) en septiembre del presente año la tasa de desempleo se ubicó en el 9.2%; a pesar de que este índice ha disminuido, se ha dado un

incremento en la tasa de personas económicamente activas ocupadas a través de actividades denominadas subempleo, que no cumplen con las condiciones mínimas de lo que se conoce como empleo digno. A partir de todo esto se puede observar la relevancia de entender las nuevas formas de empleabilidad y el impacto que esto puede tener para profesionales recién egresados y a su vez hacer propuestas con el fin de establecer políticas que favorezcan el mejoramiento del presente y futuro de la oferta laboral.

Problema de investigación

Dentro de la empleabilidad hay múltiples problemáticas que hicieron pertinentes la presente investigación, por lo que es menester preguntarse en primer lugar ¿cómo ingresan los jóvenes recién egresados al trabajo?, ¿cuáles son las dinámicas y estrategias que se establecen para ser empleable?, ¿cuáles son las condiciones en términos de dichos mercados de trabajo, es decir, qué exigencias profesionales se requieren?, debido a la amplitud del concepto de empleabilidad las características que enmarcan los mercados de trabajo son de orden relacional y de conocimiento, entre otras, ¿de qué forma dichas características influyen en la inserción laboral?

Pregunta de investigación:

¿Cómo es la empleabilidad en psicólogos que tienen entre seis meses y dos años de graduación de algunas universidades privadas de Bogotá?

Objetivos de investigación

Objetivo general

Identificar las características de la empleabilidad en psicólogos que tienen entre seis meses y dos años de graduación de algunas universidades privadas de Bogotá.

Objetivos específicos

Para esto, es necesario establecer los siguientes objetivos específicos de investigación:

1. Identificar las condiciones que facilitan o limitan la inserción y movilidad en el trabajo.
2. Identificar los recursos individuales considerados relevantes para ingreso y movilidad en el trabajo.
3. Identificar las exigencias organizacionales del mundo del trabajo actual que influyen en la empleabilidad.

Marco conceptual

El trabajo es considerado uno de los fenómenos centrales de la vida de los seres humanos y de la sociedad en que se desenvuelven, de forma tal que es una actividad que se realiza en contextos particulares donde las personas se reconocen y tienen la posibilidad de identificar referentes para forjar sus identidades y subjetividades y ligado a esto es un medio de subsistencia y calidad de vida (Rentería, 2005). Siendo así, el acceso al trabajo es una de las preocupaciones más frecuentes en los jóvenes al salir de la universidad; es importante en términos de insertarse, y poder permanecer en este nuevo mundo del trabajo y bajo unas condiciones propicias. A partir de esto, la empleabilidad como constructo ha tomado cada vez más fuerza adquiriendo así una multidimensionalidad en su definición, a su vez, se ha visto relacionada directamente con la formación académica y se ha visto la necesidad de entender éste fenómeno en relación con la juventud y con la psicología como campo disciplinario específico; esto se presenta a continuación.

La multidimensionalidad de la empleabilidad

Suárez (2016) en su texto *Empleabilidad: análisis del concepto*, llevó a cabo una revisión del término empleabilidad donde menciona que el término es altamente usado y se vincula de manera general con la obtención o no de empleo. Siendo así, propone una mirada al constructo desde una perspectiva más compleja que ha ido evolucionando potencialmente, debido a que no solo posee la connotación de capacidad de inserción laboral sino que además establece una relación entre organizaciones, trabajo y aprendizaje. De allí que, la empleabilidad no se puede abordar desde una única perspectiva puesto que está construida desde múltiples actores sociales.

Suárez (2016) plantea que a finales del siglo XX el trabajo aún se caracterizaba porque a partir de él se podía tener seguridad y estabilidad; no obstante, las políticas globalizadoras, al igual que los avances tecnológicos, la expansión del mercado económico y laboral, han introducido cambios en el trabajo en todo el mundo. A raíz de esto, se ha evidenciado un incremento en las tasas de desempleo, y en relación con esto el mercado laboral ha sido altamente influenciado por el concepto de un mercado laboral global, para el cual no existen

fronteras y exige por tanto, trabajadores con un alto nivel de capacidades y habilidades. Varios autores han coincidido con que el trabajo actual reclama empleados con capacidad de resolución de conflictos, adaptación, flexibilidad laboral, entre muchas otras habilidades.

De acuerdo a lo explicado, el trabajo con el paso del tiempo va modificándose, dando lugar a otras formas de inserción laboral diferentes al empleo, que configuran la flexibilización en los actuales contratos de trabajo, lo que tiene implicaciones para las personas, ya que obtener un trabajo hace parte fundamental del desarrollo del individuo en la sociedad actual y es relativo a cada contexto; sin embargo, encontrar un puesto de trabajo hace parte fundamental del desarrollo del individuo. La inserción al trabajo, se constituye así, en un aspecto fundamental para la vida de las personas, el desarrollo de su carrera, entre otros objetivos de vida. De allí, que la empleabilidad como objeto de estudio se constituya en preocupación de diversas instituciones y actores que tiene que ver con asuntos referidos al trabajo, al igual que con políticas nacionales e internacionales que lo organizan y regulan (Suárez, 2016).

La investigación realizada por Suárez (2016) propone el concepto de empleabilidad como una noción compleja que puede adoptar un gran número de significados y puede llegar a ser relativo. Bruttin, Kohler y Vukasovic citados por Suárez (2016) afirman que la empleabilidad también incluye el autoempleo; es por tanto un concepto complejo puesto que ha sido estudiado por múltiples disciplinas y áreas de conocimiento. Suárez (2016) encontró aproximadamente diez definiciones de empleabilidad desde disciplinas y áreas diversas, las cuales al ser agrupadas, permiten delimitar dos perspectivas diferentes; una como “un conjunto de variables que explican la situación de empleo o desempleo de una persona, destacando que al decir empleo incluimos también el autoempleo” (p. 71). La otra perspectiva es la individual en donde la empleabilidad hace referencia “al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades económicas, profesionales de promoción y desarrollo” (p.71). En conclusión, la mayoría de los autores citados en la investigación respaldan la idea de que la empleabilidad implica una interpretación tanto de las características personales del individuo como de las características externas a él.

Establecer el origen del término empleabilidad también trae consigo diferentes respuestas, el término es el resultado de una traducción del término inglés *employability* y que adicionalmente reemplazó la expresión “capacidad de inserción laboral” en los textos europeos según Lefrense citado por Suárez (2016). Lo cual coincide con la generalización del modelo globalizador de acuerdo a los valores neoliberales que afectan las estructuras del empleo, tal como se organizó a lo largo del siglo XX.

Suárez (2016) concluye que el término empleabilidad puede resumirse en tres aspectos. Primero, se refiere a que el término conlleva un ajuste entre la formación recibida y la formación que exige el mercado laboral. Segundo, hace referencia a la inserción laboral y las condiciones de trabajo, es decir, que la definición está mediada por aspectos tales como: sueldo, tipo de contrato, tiempo de desempleo, entre otros. Tercero, implica la adquisición de competencias que permiten lograr la consecución de un empleo. El concepto de igual modo pudo verse relacionado tanto con aspectos internos como externos del sujeto, influyendo en que el objetivo sea encaminado a desarrollar y promocionar políticas económicas, sociales y educativas para mejorar la empleabilidad. Por tanto, no es responsabilidad de unos sino es compartida por los individuos, las organizaciones e incluso los gobiernos.

Otra aproximación que abarca la multidimensionalidad de la empleabilidad fue realizada por Millones (2012) en su texto *Límites del Trabajo Decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina*, quien presenta los diversos conceptos que intentan explicar los cambios en el mundo del trabajo, incluyendo trabajo atípico, trabajo a domicilio, trabajo informal, entre otros; sin embargo, se plantea que ahora hay un nuevo concepto que no sólo pretende describir la realidad laboral sino que además busca entregar una respuesta para recuperar el trabajo que se ha perdido, este concepto, propuesto por la OIT, es “Trabajo Decente”. En Latinoamérica, se resalta una vez más la desigualdad social como una fuerte problemática: “la estructura social de clases en América Latina (...) se ve condicionada por el control de recursos que confieren poder dentro del mercado mundial” (Millones, 2012, p. 90). La preocupante situación se puede ver reflejada en cifras, la CEPAL (2010) citada por Millones

(2012) afirma que el ingreso medio recibido por el 20% más rico de la población supera en 19,3 veces al quintil más pobre.

La idea de “Trabajo decente” surge, de acuerdo con Millones (2012) como un concepto de carácter multidimensional, al no centrarse solo en un aspecto de trabajo sino a su vez, busca una normatividad general en cuanto a seguridad, participación y bienestar del trabajador; definiéndolo así: “trabajo que entregue ingresos suficientes para la satisfacción de necesidades básicas, donde el trabajo sería el fundamento de una sociedad de hombres libres”. (OIT, citado por Millones, 2012, p.97). Frente al concepto se plantea una lista de condiciones que debería tener un trabajo para ser considerado “decente”, siendo estas:

- a) Empleos de calidad y en cantidad suficiente; b) Ingresos adecuados; c) Seguridad en el empleo; d) Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad; e) Con respeto a los derechos de los trabajadores; f) Fortalecimiento sindical y negociación colectiva; g) Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social; h) Con dialogo social y tripartismo; i) Con protección social en el empleo y en la sociedad; j) En condiciones de libertad; k) Con equidad para todos los miembros de la sociedad; y l) Con dignidad. (Espinosa, citado por Millones, 2012, p. 98)

Frente a los intentos por implementar políticas que incentiven el Trabajo Decente se han encontrado múltiples problemas y limitaciones, a partir de esto, Millones (2012), plantea que si no se da un impacto severo en la estructura social desigual e inamovible en la región no se podrá concebir el trabajo como “decente”, siendo así, el límite de la propuesta se encuentra en la propia estructura económica de la región: “pues ésta supone estrategias, alianzas y políticas estatales permisivas que han privilegiado un (des) equilibrio complejo a través de políticas asistenciales mientras se da paso a una homogeneización de condiciones precarias laborales hacia abajo.” (Millones, 2012, p. 103).

Por otro lado, en el texto *Empleabilidad, educación y equidad social*, Formichella y London (2013), buscaron analizar la vinculación de los conceptos de empleabilidad, educación y equidad social, esto debido a que gran parte de la población tiene dificultades para ingresar y/o

permanecer en el mercado laboral. Estas dificultades determinan el ser “empleable” o no, definiéndolo como la “habilidad para obtener o conservar un empleo”, y es por tanto característico de la población con desventajas económicas.

De acuerdo con Formichella y London (2013) una de las características actuales en el mundo es la variación que está sufriendo el mercado laboral, dada por fenómenos como el de la globalización; lo que ha llevado al aumento de la competencia laboral, el incremento de los avances tecnológicos, la intensificación de la mano de obra al igual que la lucha empresarial por mejorar la productividad y la calidad. Dichos aspectos han llevado a que los empleos requieran más conocimientos y habilidades. Como consecuencia de éstas transformaciones el perfil de los empleados ha ido cambiando; según Formichella y London (2013) “se requieren trabajadores con bases más sólidas en su educación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos de manera constante” (p.80). De igual modo el contrato social ha cambiado, ya no se habla de “el empleo para toda la vida” sino que se ha generado una movilidad laboral casi permanente. Lo cual exige al empleado ser lo suficientemente versátil para mantenerse en el mercado laboral.

La definición propuesta por La Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos citada por Formichella y London (2013), plantea que la empleabilidad está directamente vinculada al autodesarrollo del individuo, que debe asumir el compromiso de planificar su vida profesional, para lo que debe contar con una actitud proactiva al momento de conseguir un empleo. A su vez, Brunner citado por Formichella y London (2013) menciona que serán más empleables los individuos que puedan ser más eficientes al momento de utilizar los recursos, las capacidades interpersonales, la información y los sistemas sociales organizacionales y tecnológicos. La empleabilidad es por tanto un concepto amplio que abarca diferentes facetas y va más allá del simple hecho de obtener un puesto de trabajo. Es por esto, que los autores mencionan la importancia de tener en cuenta y diferenciar las aptitudes de las actitudes. No solo se requiere una de estas, sino que las dos son fundamentales al momento de pensar en un empleo; siendo así, “el ser humano logrará desarrollar actitudes que lo hacen más empleable, en la medida que su proceso de socialización sea favorable en su desarrollo” (p. 82).

Frente a la multidimensionalidad de la empleabilidad, en Colombia, el tema se ha enfocado principalmente en la concepción individualista del ser humano; uno de los referentes en el tema es Rentería quien en múltiples ocasiones ha estudiado éste constructo. Siendo así, Rentería (2005) propone una lectura psicosocial de la empleabilidad; para empezar, se plantea que con el cambio de milenio se ha dado un nuevo orden mundial que se caracteriza por la presencia de altos desarrollos tecnológicos donde la mano de obra ha adquirido un papel secundario. Seguido a esto, Rentería (2005) en su texto *Empleabilidad: Una lectura psicosocial* afirma que la disminución que se ha dado de los cupos de empleo así como la dificultad para ingresar o mantenerse en los mercados de trabajo, ha causado que las personas no puedan acceder a circuitos de producción y consumo; lo cual tiene una incidencia directa en la calidad de vida de los sujetos.

Partiendo de este contexto a nivel laboral, la empleabilidad es explicada por Rentería (2005) “como una alternativa para dar cuenta de todo aquello que permite que las personas permanezcan o no en el mercado de trabajo” (p. 8). Se parte del hecho de que se trata de un constructo, no un concepto ya que corresponde a diversas afirmaciones que no hacen parte de un “corpus conceptual” que facilite su aprehensión y discusión teórica. La empleabilidad de acuerdo a lo mencionado, ha estado ligada a la categoría de empleo, y no a otras formas nuevas de trabajo tales como servicios profesionales independientes, el trabajo asociativo, el outsourcing y la tercerización, entre otros. Históricamente, de acuerdo con Rentería (2005), se ha usado el constructo para separar a los “aptos” de los “ineptos”, implicando únicamente “el paso de la situación del desempleo a la del empleo, la salida del desempleo y el ingreso al mercado de trabajo, la probabilidad de salir de desempleo, así como la capacidad para obtener un empleo o mantenerse en el mercado de trabajo.” (Rentería, 2005, p.8)

La relación empleabilidad y juventud

Las condiciones económicas y laborales actuales no han favorecido la inserción laboral de los jóvenes, como lo afirma Weller (2007) “preocupa la evolución de los mercados de trabajo de los

años 1990 y la primera mitad de los años 2000” (p.62), las encuestas de opinión indican altas tasas de desempleo como deficiencias en el ámbito laboral. El autor afirma que la situación laboral de los jóvenes latinoamericanos es crítica, dinámica y segmentada (CEPAL/OIJ, 2003). Sin embargo, éstas problemáticas vienen afectando a un número cada vez mayor de personas, entre éstas a jóvenes de diversos niveles de formación, de allí que en las diferentes investigaciones se proponga como mejoramiento de la inserción laboral la creación de políticas sociales encaminadas a generar un contexto más favorable y con más oportunidades para todos los jóvenes.

Las investigaciones que relacionan la empleabilidad y la juventud tienen en cuenta las condiciones sociales que influyen en la inserción de éste segmento de la población, siendo así, Abdala (2004) presenta en *Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina* el impacto que el desempleo está teniendo en las generaciones que están saliendo en este momento al mundo laboral, de acuerdo con él la tasa de desempleo juvenil duplica y triplica la tasa de desempleo general. Frente a este tema se plantea que la gravedad del mismo se puede ver reforzada por los datos sociodemográficos actuales para América Latina y el Caribe. Partiendo de esto, en la región se está presentando un “nuevo regionalismo” que está mediado por los procesos de la globalización, donde se observa que para países desarrollados la globalización se relaciona con el bienestar, mientras que para América Latina y el Caribe simboliza en gran medida crisis en diversos aspectos. Algunos de los cambios que se han encontrado en el mundo del trabajo son “la transferencia de empleo desde el sector industrial al sector servicios; el descenso del empleo para trabajadores manuales (calificados o no); creciente precarización del empleo; reducción del mercado de trabajo para jóvenes.” (Abdala, 2004, p. 22) A partir de dichas transformaciones, se han planteado una serie de programas de formación para jóvenes los cuáles han intentado adaptarse a este nuevo entorno.

En relación a la caracterización sobre las condiciones laborales en América Latina, es importante destacar varios aspectos como la vulnerabilidad entendida como un estado de elevada exposición a riesgos e incertidumbres así como una capacidad disminuida para defenderse de ellos, que afecta en gran medida a la población joven, ya que de acuerdo con Abdala (2004), si

ésta población accede a un trabajo, éste será en condiciones precarias, con bajos salarios y de menor cualificación, en comparación al trabajo de un adulto. Otro aspecto a destacar se refiere a las condiciones laborales de la mujer en comparación con las del hombre, ya que las mujeres ya no constituyen una fuerza de trabajo secundaria y han logrado consolidar un modelo de “doble presencia” al articular el ciclo laboral y la vida familiar. Se encuentra que las mayores tasas de desempleo afectan más a las mujeres que a los hombres, en Colombia de acuerdo con el DANE en el trimestre móvil mayo - julio de 2017 en el total nacional, la tasa de desempleo de los hombres fue 6,9% mientras que la tasa de desempleo en el total nacional para las mujeres fue de 12,4%; y a su vez, las mujeres enfrentan mayor informalidad laboral y menores salarios.

Paralelo a esto, Abdala (2004) hace un acercamiento a la educación en Latinoamérica para entender la incidencia de ésta en la empleabilidad, acá se encuentra que “la educación tradicional de la región muestra un campo segmentado con un acceso diferencial según estrato social” (p.31). Esto tiene grandes repercusiones partiendo de la base de que la educación es uno de los factores determinantes en el nivel y calidad de la inserción tanto laboral como social. A partir de esto, en la región se han planteado una serie de programas de formación para jóvenes centrados en la inserción laboral.

En este orden de ideas, Abdala (2004) cita a la OIT quienes consideran que un joven es empleable si es capaz de:

- 1) conseguir un trabajo; 2) permanecer en el trabajo, aprender y progresar en él, mostrando disposición al cambio; 3) procurarse un nuevo trabajo si dejó el anterior; 4) poseer la flexibilidad suficiente para salir y entrar de la fuerza de trabajo, según las distintas etapas de la vida. (p. 49)

A partir de esto, se encontró que los programas de formación que se plantean hasta ahora no están brindando las herramientas necesarias para conseguir dicha empleabilidad. Esto conlleva a que se genere una gran preocupación en la sociedad por el alto desempleo en América Latina al estar directamente correlacionado con la pobreza y exclusión social; se ha encontrado que el logro de la inserción laboral plena y de calidad, disminuye el riesgo de exclusión social y el aumento de la pobreza. A su vez, se plantea la urgencia de diseñar nuevas estrategias para

manejar el hecho de que los jóvenes estén quedando excluidos de la enseñanza y la formación. Paralelo a lo mencionado hasta ahora, se plantea una propuesta donde se busque velar porque los programas de formación laboral para jóvenes desempeñen una función importante en la vida de estos; al mejorar la calidad así como ir enfocados en promover las competencias para brindar oportunidades a futuro. (Abdala, 2004).

Otro estudio que sirve como marco referencial de la empleabilidad en la juventud, fue realizado por Gualteros, Marciales, Cabra y Mancipe (2011); *Inserción sociolaboral juvenil y competencias informacionales en la educación superior: desarrollos, tensiones y desafíos* donde se hace una serie de reflexiones que buscan movilizar la incorporación de las competencias informacionales asociadas con formatos digitales en distintos escenarios educativos y de formación para el trabajo al ser fundamentales éstas en la empleabilidad juvenil. Los autores plantean que en la sociedad de conocimiento se requiere una serie de competencias distintas a las que generaciones anteriores requerían, unas de éstas son las denominadas “informacionales” las cuales “permiten que los jóvenes se equipen con recursos analíticos, críticos y comprensivos para enfrentar los flujos de información que circulan masivamente gracias a las mediaciones tecnológicas disponibles” (Gualteros et al., 2011, p. 104).

Para comprender el contexto laboral al que se enfrentan los jóvenes recién egresados, Gualteros et al., (2011) citan a Neffa y Harribey quienes lo caracterizan al tener un aumento en el desempleo, una alta discontinuidad laboral, precarización y pérdida del valor social del trabajo. La situación en Latinoamérica se enmarca en la crisis económica mundial y la transformación de los modelos productivos que ha venido acompañada del recorte de puestos de trabajo, tercerización, aumento en la oferta y nivel de formación de la mano de obra.

Weller, citado por Gualteros et al. (2011), menciona que el tiempo de vinculación a los trabajos es más corto en los jóvenes, hay un cambio más frecuente de trabajo y las empresas que están pasando por crisis, suprimen en primer lugar los puestos de esta población. Frente a esto surge el “mac empleo” el cual comprende “aquellas alternativas laborales que insisten en demandar a los jóvenes su capacidad de adaptación al cambio, el manejo de la frustración, el

trabajo bajo presión o la necesidad de reaccionar proactivamente frente a la inestabilidad” (Gualteros et al., 2011, p.106). Frente a éstas nuevas realidades, los autores consideran de urgencia trazar propuestas y alternativas que permitan incorporar el mayor número de jóvenes al mercado laboral:

A lo largo de los procesos formativos formales, no formales o incluso informales es necesario incorporar componentes que vinculen las experiencias juveniles con las demandas del mundo laboral, y poner el acento en aquellas dimensiones analíticas y críticas propias de las competencias informacionales, las cuales se encuentran asociadas con el aumento en las capacidades de empleabilidad y el éxito de los emprendimientos juveniles. (Gualteros et al., 2011, p.107)

Del mismo modo, en el texto se afirma que el desempleo juvenil no se debe atribuir únicamente a consideraciones de tipo actitudinal, donde se favorecen enfoques que tienen un efecto autoestigmatizador que individualiza las responsabilidades, por consiguiente se deben tener en cuenta las responsabilidades estatales e institucionales. Frente a la inminente necesidad de diseñar estrategias para colaborar en la vinculación de jóvenes, Gualteros et al. (2011) hacen referencia a la *Cultura para el trabajo* que se entiende como la suma de acciones encaminadas a favorecer la vinculación de los jóvenes en el trabajo al ofrecer alternativas de elección y de proyección social y profesional. En Colombia se ha hecho evidente que los ámbitos educativos no han hecho una adecuada lectura del mundo del trabajo lo cual ha tenido como consecuencia la disminución en la capacidad de empleabilidad de los jóvenes debido a que se presenta una incompatibilidad entre las competencias, habilidades y conocimientos que se exigen en el mundo laboral y las que se fomentan en los ámbitos formativos o educativos. Es por esto que los autores hacen un llamado a priorizar en las investigaciones los retos a los que se encuentran los jóvenes al terminar su etapa formativa y comenzar su ingreso laboral.

Siendo así, los mismos estudiantes han empezado a percatarse de la vulnerabilidad a la que se pueden enfrentar al salir a trabajar, es por esto que se ha empezado a asignar un valor especial a los conocimientos que brindan los espacios universitarios que contribuyen a desarrollar competencias, saberes esenciales y habilidades para la inserción laboral. De esta manera, Gualteros et al. (2011) plantean frente a las capacidades de empleabilidad que éstas no se

reducen a tener habilidades concretas, “sino que, por el contrario, se caracterizan por la utilización de flujos e intercambios de información a escalas local y global, como recurso para brindar soluciones eficientes a los problemas que hoy se encuentran en el mundo del trabajo.” (p. 115). Partiendo de esto, las propuestas formativas deben incentivar el acceso, uso y manejo crítico de la información lo cual pretende no sólo ayudar a la inserción laboral sino al ejercicio de la ciudadanía y la inclusión en espacios de participación democrática.

La empleabilidad y la formación académica

Son múltiples los estudios realizados relacionando la empleabilidad con la formación académica, uno de estos fue realizado por Pérez (2012) en *Desigualdad, mercado laboral y educación superior en América Latina*, quien presenta la relación entre la formación profesional y el mercado de trabajo en el contexto latinoamericano. En este orden de ideas, se plantea que hay una preocupación que surge de que las instituciones educativas no cumplen a cabalidad con su responsabilidad de formar a las nuevas generaciones con las capacidades requeridas en la sociedad y partiendo de sus transformaciones. Lo mencionado, va directamente relacionado con las exigencias del entorno económico actual donde hay un enfoque en la extensión del libre mercado y en la racionalidad instrumental; de acuerdo con esto, Pérez (2012) considera que las universidades condensan las expectativas de desarrollo y de movilidad social para diversos sectores de la población.

En su texto, Pérez (2012) plantea que para entender los aspectos que engloban la educación profesional hoy en día, es menester hacer una aproximación a las desigualdades socioeconómicas de la región, esta problemática se ha atribuido a diversos factores a través de los años. Debido a la tendencia al incremento de la pobreza y la desigualdad, se ha dado una desconfianza generalizada hacia las instituciones públicas al configurarse una ausencia de garantías sociales básicas. De acuerdo con el autor, las condiciones empeoran debido a la vulnerabilidad en función de la edad, el sexo y el origen étnico así como las estrategias de las élites empresariales donde se busca garantizar la base acumulativa mediante estrategias de flexibilidad, entre otros. Siendo así, es evidente que América Latina, tiene una estratificación bastante marcada lo cual termina

contribuyendo a la reproducción de la desigualdad, así como una constante restricción a las oportunidades para acceder a una formación educativa más amplia y de mejor calidad.

Otro elemento que se debe considerar en la sociedad actual es la fragmentación del mercado de trabajo caracterizado por una gran variedad de formas de concebir la relación entre capital y trabajo; este elemento ha impactado en el carácter de la vinculación entre sistema educativo y mercado laboral. De acuerdo con Pérez (2012), algunas de las modificaciones que se ven en la composición del mercado de trabajo son: 1. El declive del empleo público; 2. Un predominio del sector servicios como reductor principal de la oferta de trabajo; 3. La incorporación creciente de la mano de obra femenina en un ambiente de aumento de trabajo a tiempo parcial; 4. El declive del empleo seguro a favor de la contratación eventual sin ningún tipo de garantía laboral; 5. La individualización de los convenios de trabajo frente a la pérdida de centralidad de los sindicatos como organizaciones de negociación colectiva; 6. La persistencia del autoempleo de subsistencia. Siendo así, estos cambios están llevando a una alta flexibilidad que se traduce en una marcada incertidumbre laboral.

Paralelo a esto, Pérez (2012), hace un acercamiento a la situación de incertidumbre en que están envueltos los espacios universitarios; los cambios en el trabajo están llevando a que los empleadores exijan profesionales capaces de desenvolverse en escenarios complejos e inciertos; este factor “influye directamente sobre la idea misma de educación, cuya orientación demarca perfiles profesionales con conocimientos de dominio práctico, así como un manejo asertivo de problemas en los distintos ámbitos de la producción” (Pérez, 2012, p. 52.) A partir de lo planteado; se afirma que falta el vínculo entre las universidades y los sectores productivos locales, lo cual fomenta una fragmentación en el aprovechamiento del conocimiento en función de los requerimientos económicos de cada país. Como solución a la situación actual de Latinoamérica se encuentra que es necesaria una reformulación de los diseños curriculares junto con la gestión del propio conocimiento a favor de un perfil profesional que se logre moldear a los cambios y que sepa resolver los diversos entornos productivos.

Por otro lado, Formichella y London (2013) se preguntan: ¿Cuál es la razón que hace a un individuo más fuerte que a otro en el mercado laboral? La respuesta la basan en la teoría del capital humano, en donde se tienen en cuenta las calificaciones formales que un trabajador tiene, especialmente en el tema de la educación. Es por ésta razón que en la mayoría de estudios a nivel mundial se analiza el nivel educativo como un indicador de las cualificaciones que se requieren para un trabajo, esto sin tener en cuenta que un mismo nivel educativo no hace a todos los individuos iguales por lo que se necesita plantear otro tipo de indicadores.

Como determinantes de la empleabilidad, Formichella y London (2013) plantean dos temas, la educación y el desempleo, es importante tener en cuenta que si bien un individuo se forma a partir de su proceso de socialización, la educación se torna determinante en este proceso. Desde el punto de vista tanto de la teoría del capital humano como de la teoría de la señalización y de la fila, la educación es parte esencial de las características de empleabilidad de un individuo. En la historia se les atribuye a los administradores y a los psicólogos industriales el uso del concepto como una fase en la selección de personal. Siendo así, los autores plantean que “el lugar que cada trabajador ocupe en la fila dependerá, en parte, de su educación formal, y en parte, de otros atributos que para el empleador sean características de empleabilidad (raza, sexo, etcétera)” (p.84). Esto para pasar a una entrevista en donde la actitud del individuo junto con sus aptitudes determinará el éxito o fracaso para la obtención del puesto; es decir, que el concepto de empleabilidad incluye factores tangibles e intangibles, en donde cobra importancia la característica actitudinal.

En este orden de ideas, de acuerdo con Formichella y London (2013) la educación y el entorno en que se desenvuelve el individuo, puede contribuir o no en el surgimiento de aptitudes y actitudes que lo hagan más empleable. En conclusión, en el mundo de hoy la educación y la formación son los pilares de la empleabilidad de un individuo, sin embargo, la clave más importante radica en la predisposición personal de elaborar un proceso de formación durante toda la vida.

Por otro lado, otra aproximación a la empleabilidad y la formación académica fue realizada por Pineda et al. (2011) donde estudiaron *La formación de calidad y el optimismo por el futuro laboral de los jóvenes en la universidad*, dicha investigación se llevó a cabo en la Universidad Industrial de Santander-UIS. La premisa de la que partieron los autores fue que la realización de una carrera profesional no significa tener certeza en la ubicación laboral, esto está ligado al modelo económico de bajas garantías de oportunidades y de estabilidad para los jóvenes. Frente a la formación académica, se presentan dos temas que son fundamentales los cuales son la calidad y las expectativas de los jóvenes, esto se enfoca en recibir una formación que no solo los habilite en la parte técnica del mundo laboral sino que incluya aspectos tales como “temas de conocimiento, infraestructura, política educativa, formación ciudadana, responsabilidad del Estado y oportunidades de desarrollo individual” (Pineda et al., 2011, p. 300).

Algunas de las características que los autores consideran que están reconstituyendo los imaginarios del joven respecto a su formación universitaria y sus expectativas sociales tienen que ver con la segmentación del mercado laboral profesional; donde se ve implicado el retorno de la inversión educativa así como el acceso (Farné y Vergara, citados por Pineda et al., 2011). También hay una alta rotación del empleo juvenil, ligado a la informalidad y la inseguridad jurídica laboral; esto relacionado a problemas propios de la educación tales como la alta deserción en educación superior, la exclusión y el desempleo juvenil.

En esta investigación se parte de que el rol fundamental de la universidad es la formación con un horizonte claro frente a la sociedad y el futuro de sus estudiantes, sin embargo, hay una responsabilidad por impartir una formación de calidad, “que habilite al individuo para los sistemas de competencia social y contribuya a una representación más optimista respecto al futuro de sus estudiantes” (Pineda et al., 2011, p. 301). Este tema no se está evidenciando en la actualidad ya que los modelos de administración universitarios donde hay una crisis de la educación, parecen no responder a las demandas sociales.

Por último, una investigación llevada a cabo por Forero y Ramírez (2008), en *Determinantes de los ingresos laborales de los graduados universitarios en Colombia: un análisis a partir de la*

Herramienta de Seguimiento a Graduados analizó la influencia de variables socioeconómicas, laborales y de las características de las Instituciones de Educación Superior (IES) sobre el ingreso laboral de los graduados universitarios en Colombia. Con respecto a esto, los autores hacen énfasis en que en Colombia hay una gran heterogeneidad en las IES lo cual parece reflejarse a través de los procesos de acreditación, en el carácter de las mismas, es decir si son oficiales o no oficiales así como la región donde están; estos factores se pueden reflejar en la heterogeneidad de los diplomas de una misma profesión y a su vez en las diferencias salariales para personas con un mismo nivel educativo o una misma credencial. Este tema no sólo está ligado a las instituciones y al capital humano acumulado de estas, entendido como los años de educación que la persona ha tenido, la calidad de la educación así como sus antecedentes familiares; sino también tiene que ver con las habilidades innatas de las personas. “Esto puede estar asociado a que a ciertas IES ingresan personas con mayores dotaciones iniciales de habilidad que superan los filtros impuestos por estas IES (exámenes, notas del colegio, entrevistas, puntaje del ICFES, entre otros)” (Forero y Ramírez, 2008, p. 65).

La relevancia de esta investigación surge a partir de que los retornos de la educación y el ingreso se relacionan debido a que dependiendo del ingreso que una persona recibe, se pueden ver afectados los incentivos de dicha persona cuando van a tomar una decisión sobre la acumulación de capital humano, es decir, invertir en educación, o no. Para hacer el estudio Forero y Ramírez (2008) hicieron un seguimiento a graduados el cual es de utilidad para analizar la calidad, en la medida en que una vez culminada la formación universitaria, los egresados asumen los retos de continuar desarrollando sus capacidades y aumentando sus conocimientos. Dentro de las conclusiones del estudio los autores encontraron que vivir en Bogotá, ser hombre, tener padres más educados o haber obtenido el título en IES privadas o acreditadas, se relaciona positivamente con la posibilidad de devengar mayores ingresos laborales. Frente a estos resultados se pudieron encontrar los retos a los que se enfrentan los jóvenes al salir al mercado laboral y la cantidad de variables que intervienen para poder obtener un retorno de la inversión en su educación superior.

Empleabilidad y psicología

La empleabilidad de los psicólogos es un tema que no se ha abordado a profundidad a través de diferentes estudios, sin embargo, Tovar et al. (2013) identificaron la importancia de abordar este tema a raíz de que encontraron que psicología es una carrera crítica en cuanto al tener un exceso de oferta de egresados. Para su investigación, se comprende la empleabilidad como las posibilidades que tiene una persona para lograr insertarse al mercado laboral el cual se caracteriza por estar en constante cambio. De acuerdo con los autores, la situación de empleabilidad tradicionalmente ha estado relacionada con la educación, en la medida en que se consideraba que tener una educación superior era una vía directa para tener acceso a mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, ésta situación ha ido cambiando debido al crecimiento poblacional y la situación económica de México, esto ha conllevado a que los profesionales tengan las tasas de desocupación más altas del país, superan entre 1.5 y 3 veces a las personas con educación primaria o sin instrucción. De acuerdo a las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística los autores concluyen que una gran cantidad de jóvenes egresados de licenciatura se ven enfrentados a estar en períodos largos de subempleo o desempleo hasta que logran encontrar un trabajo que se acomode a su preparación académica y sus necesidades.

Siendo así, Tovar et al. (2013) plantean que la relación educación-trabajo en México se estudió desde la década de los sesenta a raíz de la teoría del capital humano de Theodore Schultz en 1959, donde se plantea que la educación es una forma de inversión que produce beneficios en cuanto permite que se den mayores ingresos para el individuo que lo cursa y para la sociedad en general. Teniendo esto en cuenta, la educación es considerada un factor de movilidad social y económica, sin embargo, ésta teoría tiene limitaciones importantes de considerar en entornos donde hay estructuras económicas y sociales heterogéneas, por ejemplo, en México, se considera que predominan los factores étnicos o culturales en la contratación, por encima de la escolarización formal. Con esto en consideración, de acuerdo con los autores, cuando se estudia el fenómeno del trabajo profesional en los jóvenes, se encuentra que una de las consecuencias del desfase entre el crecimiento de la matrícula de educación superior y el crecimiento del mercado

de trabajo es que se crean altas expectativas en torno a la obtención de un título de licenciatura, que al no ser satisfechas generan problemas de frustración.

En este orden de ideas, Tovar et al. (2013) sustentan que la carrera de psicología se encuentra entre las carreras críticas mencionadas por la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo) al tener un exceso de oferta de egresados, por este motivo es relevante abordar este segmento de la población. Partiendo de la Teoría de Representaciones Sociales (TRS) se considera que los razonamientos de la vida cotidiana proporcionan categorías para dar cuenta de la realidad y así se forman visiones sobre las cosas, los sucesos y las personas. Siendo así, para la investigación realizada en México, se tomaron tres elementos que influyen de manera directa con la empleabilidad de los jóvenes: 1. Representación social del trabajo, 2. Estrategias de inserción de trabajo y 3. Percepción de los contenidos y habilidades revisados durante la carrera. Como resultados, los autores encontraron que las condiciones del mercado laboral en que se encuentran dificulta el ingreso de los psicólogos al tener un exceso de competencia por una sola vacante y la falta de experiencia con la que ingresan. Por otro lado, se identificó que hay socialmente una representación social del psicólogo que se caracteriza por sentimientos negativos por parte de los egresados que afectan su empleabilidad directamente.

Partiendo de esto, en la investigación se encontraron tres elementos que favorecen la empleabilidad del psicólogo, siendo estos en primer lugar los contactos o conocidos que se encuentran inmersos en el ámbito laboral, en segundo lugar, la perseverancia, la disponibilidad al trabajo y contar con habilidades sociales, y en tercer lugar, tener una visión realista acerca de las condiciones actuales del mercado de trabajo durante la carrera. Adicional a esto, es relevante mencionar que Tovar et al. (2013) encontraron que de los psicólogos entrevistados, como expectativas a mediano plazo tienen hacer una maestría y tener la oportunidad de brindar psicoterapia privada y posteriormente, le dan un peso alto al clima laboral y la paga emocional que reciben en sus empresas como fuente de satisfacción laboral. Relacionado con éstas expectativas, haciendo énfasis en el área clínica se encontró que los egresados tienen menos oportunidades de emplearse, siendo el área educativa donde hay más fuentes de empleo. Además de esto, se resalta la importancia de tener prácticas profesionales “en instituciones acordes al

perfil del estudiante de psicología, y realizar prácticas profesionales y que sea un espacio donde se pongan realmente en práctica los conocimientos aprendidos, un lugar en el que se le exija una mejora continua al estudiante” (Tovar et al., 2013, s.p). Por último, con respecto a inquietudes de los entrevistados, se encontró la falta de regulación de la profesión del psicólogo lo cual lleva a una desacreditación de la profesión.

Otra aproximación a la empleabilidad en psicólogos fue realizada por Orejuela et al. (2013) en su texto *Inserción Laboral de jóvenes profesionales, El caso de los psicólogos bonaventurianos*. En términos generales busca dar a conocer las principales dificultades a las que hoy se enfrentan los jóvenes recién egresados de psicología de la Universidad de San Buenaventura de Cali. Adicional a los factores que definen su situación laboral, enfatiza en el papel que cumple la formación académica recibida como barrera o facilitador para la vinculación laboral. Es así que el capítulo del libro llamado *La inserción laboral de profesionales en contextos de flexibilización y fragmentación* cobra importancia en la medida en que discute cuáles son tanto las exigencias como las posibilidades a las que se deben enfrentar los profesionales hoy en día para ingresar al mercado laboral. En el apartado de *Barreras y Facilitadores de la inserción laboral* Harvey citado por Orejuela et al. (2013) afirma que la universidad se constituye como una “institución mediadora” de la inserción laboral, es decir, que hace de intermediario entre el sistema productivo y el sistema educativo. En este orden de ideas los autores plantean la inserción laboral como un proceso a través del cual se da paso de la vida estudiantil a la vida del trabajo; este proceso está por tanto mediado por diferentes fases que van desde la oferta de la hoja de vida, pasando por los procesos de convocatoria, evaluación de hoja de vida, entrevistas, pruebas e inducciones hasta llegar finalmente a la consecución del primer empleo.

Según Orejuela et al. (2013) el proceso de inserción consta de una serie de requerimientos y pruebas impuestas por la “mano invisible del mercado”, refiriéndose a ésta como empresarios asistidos por psicólogos organizacionales en funciones de selección de personal. Frente a las exigencias a las que deben enfrentarse los jóvenes según los autores se refieren a dos tipos distintos de exigencias; unas que representan a fuerzas opuestas a la inserción es decir las

barreras y por otro lado las fuerzas alineadas o de apalancamiento de la inserción conocidas como facilitadores.

Así, factores como el sexo, la edad, la experiencia, el origen social, el nivel educativo, la institución de egreso, la raza, el aspecto físico, la condición mental, la personalidad y la estructura y el volumen de los capitales (económico, social, escolar, cultural y laboral), entre otros, pueden facilitar u obstaculizar el acceso a la participación activa en el mercado de trabajo en un momento dado (Orejuela et al., 2013, p.52)

Si bien estos son factores que inciden no quiere decir que sean determinantes sino que dependerá de un conjunto de contingencias específicas situadas espacio-temporalmente. Lo que según Orejuela et al. (2013) quiere decir que son aspectos en función de una demanda del mercado laboral, en un tiempo y lugar determinado.

Tabla 1

Barreras y facilitadores para la inserción laboral en jóvenes

Barreras	Facilitadores
Tipo de Universidad de a que se egresa (sí es o no prestigiosa)	Alguna mínima experiencia laboral
Condiciones de distinción: forma de vestir y expresarse, estrato social.	Adecuación al perfil demandado
Poca disponibilidad para movilizarse	Competencias genéricas
Experiencia sindical o situaciones asociadas	Dominio TIC
Sobrecalificación	Polivalencia
Poca o mucha edad	Actualización constante y certificada
Rigidez en la aspiración salarial, contractual u horaria.	Mayor nivel de calificación posible.
Aspiración salarial alta	Recomendaciones y contactos sociales estratégicos.
	Trayectoria educativa destacada
	Buenas relaciones interpersonales
	Alto capital social y cultural
	Dominio de un segundo idioma
	Experiencia internacional
	Algún tipo de experiencia profesional previa.

Nota: Tomado de Orejuela et al. (2013)

En el apartado de *Inserción laboral de jóvenes profesionales* Mejía citado por Orejuela et al. (2013) afirma que “si estudia no lo contratan; si no estudia, tampoco. Es evidente que las actuales lógicas de trabajo producen exclusión social” (p.53). En este orden de ideas en el texto plantea ésta como una de las paradojas que se presentan actualmente en el mundo laboral, en la que las rigideces del mundo del trabajo continúan generando juegos activos de discriminación, dentro de los cuáles los jóvenes son directamente afectados. El texto afirma que hay un desfase evidente entre el mundo de la formación y el mundo del trabajo; la población joven actual es la fuerza laboral más estudiada, sin embargo, no está siendo absorbida por el sector productivo, en la medida en que no se les ofrecen empleos de calidad. Según los autores a ésta fuerza laboral tan importante hoy en día se le dificulta por tanto la inserción no sólo laboral sino también social. “Aparece aquí un hecho notoriamente contradictorio, pues a pesar de que la mayor calificación no garantiza la inserción, el deseo de calificarse no ha mermado” (Orejuela et al., 2013, p. 54). Esto lleva a concluir que el joven profesional debe enfrentar cada vez condiciones más fragmentadas de trabajo. Las ofertas no aseguran por tanto mejores condiciones laborales ni calidad del empleo, por lo que al incrementarse la mano de obra y la cantidad de jóvenes egresados se produce así que las exigencias del mercado sean aún mayores convirtiéndose en barreras para insertarse al mundo laboral.

En conclusión las tendencias actuales del mundo del trabajo han aumentado las barreras de la inserción. Se exigen años de experiencia, mayores niveles de educación, hay mayor selectividad por parte de los empleadores, y sobre todo se les presiona a los jóvenes a aceptar trabajos cada vez más precarios. Los autores mencionan que se debe además comprender la inserción laboral “no solo como la prueba de un proceso no solo laboral, sino también como un fenómeno de significatividad sociológica y subjetiva” (p. 65). Se entiende entonces como una prueba en el sentido de que es un desafío situado y socialmente producido.

Método

El método contempla los modos en que se realiza la investigación, entendida ésta última como el conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos aplicados a un determinado problema; contemplando así los insumos metodológicos y el proceso que se va a llevar a cabo. De acuerdo a la problemática que se pretendía estudiar, es decir, la empleabilidad en psicólogos recién egresados de universidades privadas de Bogotá, se consideró pertinente hacer un estudio que abarcara los elementos intrínsecos y extrínsecos de la empleabilidad y las experiencias de cada uno de los sujetos de estudio. Siendo así, el tipo de estudio que se escogió es de naturaleza cualitativa, éste se entiende como un método donde se lleva a cabo un proceso de interpretación, realizado con el propósito de descubrir conceptos y relaciones y a partir de esto, organizar un esquema explicativo teórico (Strauss y Corbin, 2002).

En relación al enfoque cualitativo, es importante entender que éste se centra en comprender los fenómenos, estudiándolos desde la perspectiva de las personas con las que se trabaja en un ambiente natural y en relación con su contexto. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) Siendo así, a través de la presente investigación se pretendía examinar la forma en que los entrevistados perciben y experimentan la empleabilidad así como la incidencia de ésta en sus vidas y experiencias propias; profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados. Debido a que lo que se buscaba hacer en la investigación era describir el fenómeno de la empleabilidad en el caso de los sujetos de estudio, el alcance de la investigación fue descriptivo el cual “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice; describe tendencias de un grupo o población.” (Hernández et al., 2014, p.92) A través de los estudios de este tipo se pretende recoger información sobre los temas a tratar y analizarlos a profundidad a partir de lo referido por los entrevistados.

Participantes

Los sujetos participantes se contactaron a través de redes de contacto, según Morgan citado por Hernández et al. (2014) ésta estrategia se caracteriza por identificar participantes clave que

participan en la investigación, a estos sujetos se les pide que refieran a otras personas que cumplan con los criterios de inclusión, a ellos se les contacta y se incluyen dentro de la investigación.

En el estudio participaron seis egresados los cuales tenían las siguientes características:

Tabla 2

Características de los sujetos participantes de la investigación.

#	Edad	Sexo	Universidad	Área de psicología	Número de empleos que ha tenido*	Número de trabajos actuales	Tiempo que llevan trabajando
1.	25 años	Femenino	Universidad de la Sabana	Psicología organizacional	2	1	2 años
2.	25 años	Femenino	Pontificia Universidad Javeriana	Psicología educativa	1	1	1 año
3.	24 años	Masculino	Pontificia Universidad Javeriana	Psicología clínica	1	1	1 año y 5 meses
4.	24 años	Masculino	Universidad de los Andes	Docente/ Psicología forense	2	3	2 años
5.	23 años	Femenino	Pontificia Universidad Javeriana	Psicología social	2	1	1 año
6.	23 años	Femenino	Universidad de los Andes	N/A Docente	1	1	5 meses

Técnicas de recolección de información

Las entrevistas a profundidad permiten dar a conocer la forma en que se da el relacionamiento entre los individuos y su contexto, siendo así, éste se escogió como método para recolectar la información, a través de este método se logra recolectar datos que proporcionan “la suficiente

sensibilidad para captar los matices de la vida humana.” (Strauss y Corbin, 2002, p.30). Este tipo de técnica al ser semiestructurada se caracterizan por ser de larga extensión y no tener un cuestionario sino una guía, es decir, temas a partir de los cuales se formulan las preguntas, el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información (Hernández et al., 2014). En la situación de entrevista se da un proceso donde la persona cuenta relatos propios de sus experiencias vividas, expresa sus juicios de valor de dichas experiencias, hace valoraciones de lo que ocurre y permite que se comprendan los significados que se les da a específicos momentos de sus vidas en determinados contextos. La relación que se establece entre el entrevistado y el entrevistador permite que las experiencias de ambos establezcan un flujo de información que permita comprender el fenómeno que se quiere examinar.

Procedimiento

Recolección de la información.

En primer lugar se llevó a cabo la elaboración del anteproyecto de investigación donde se realizó una revisión de literatura que corresponde al tema de estudio, a partir de esto se elaboró el marco conceptual de donde se pudo extraer una definición de empleabilidad propia la cual sirvió para encaminar la investigación. Posterior a esto, se hizo la definición del objetivo general y los objetivos específicos del estudio y acto seguido, se formularon las categorías de análisis. Teniendo esto, se pudieron desarrollar las preguntas para las entrevistas; se hizo el muestreo de los participantes y se les aplicó a cada uno una entrevista a profundidad la cual fue registrada en audio (con previo aviso).

Organización y análisis de la información.

Para hacer el análisis de los datos encontrados se transcribieron todas las entrevistas realizadas y una a una fue analizada (anexos A y anexo B). Para la organización e interpretación de la información se identificaron las unidades en las entrevistas, éstas por medio de la codificación abierta se codificaron a través de colores, posterior a esto, dichas unidades se designaron a las categorías correspondientes para finalmente organizarlas en una matriz (anexo

C). Seguido a esto por medio de la codificación axial las categorías se compararon para ser agrupadas en temas y buscando posibles vinculaciones y divergencias.

Elaboración del informe de resultados.

Al haber culminado los pasos mencionados se llevaron a cabo los análisis generales haciendo una interpretación de lo encontrado a la luz de la literatura. Se plantearon los resultados de forma tal que se respondiera a las categorías de análisis, posterior a esto, en la discusión se buscó abarcar los objetivos específicos y finalmente concluir respondiendo a la pregunta de investigación. Por último se realizaron ajustes y correcciones finales.

Resultados

El capítulo de hallazgos de categorías de análisis está organizado a partir de lo que se propuso conceptualmente como los factores que determinan la empleabilidad de una persona, teniendo en cuenta recursos conceptuales que permitieron abordar la situación problemática. En primer lugar se presentan resultados de las condiciones de trabajo que facilitan o limitan la inserción y movilidad en el trabajo, en segundo lugar se presentan lo que corresponde a la segunda categoría de análisis denominada recursos individuales considerados relevantes para el ingreso y movilidad en el trabajo. Posterior a esto, se presenta lo encontrado en la categoría exigencias organizacionales del mundo del trabajo que influyen en la empleabilidad. Es importante mencionar que al inicio de la investigación se propusieron tres categorías que son las que se acaban de mencionar, sin embargo, a lo largo de las entrevistas surgió como categoría emergente el rol del psicólogo, el cual se encuentra descrito al final de este capítulo.

Condiciones de trabajo que facilitan o limitan la inserción y movilidad en el trabajo

Hace referencia a las características que se les ofrecen a las personas en los lugares a los que ingresan a trabajar tales como el salario, el tipo de contrato, el proceso de selección y el horario laboral. Dichas condiciones influyen en el ingreso y movilidad de las personas en la medida en que pueden llegar a cumplir, o no sus expectativas y necesidades para iniciar su vida laboral.

Tipo de contrato.

Se encontró en las entrevistas realizadas que entre los recién egresados el tipo de contrato varía dependiendo del área de psicología en el que la persona está, encontrándose que en el área social la oferta suele ser contrato de prestación de servicios, en el área organizacional se encontraron contratos laborales, inicialmente a término fijo y después de un tiempo a término indefinido, en clínica, en educativa y en jurídica, es contrato laboral a término fijo. Siendo así, el más frecuente es el contrato laboral a término fijo, también es recurrente encontrar contratos de prestación de servicios. Actualmente solo una de las personas tiene contrato a término indefinido

y fue después de estar un tiempo por prestación de servicios. Llama la atención que en algunas de las entrevistas se evidenció que no hay claridad frente a los diferentes tipos de contratos y lo que estos cubren tales como las prestaciones sociales, las vacaciones y la estabilidad que brinda tener un contrato a término indefinido.

LF: (...) mi contrato es un contrato a un año, pues para mí también era una muy buena opción. Un año tampoco es como tanta inestabilidad, podía conocer pues como un área de recursos humanos (...). (Entrevistada 1)

Como se puede observar algunos egresados consideran que tener un contrato a término fijo es algo positivo porque creen que significa estabilidad así sea por un año. Se encontró a su vez que algunos de los recién graduados no le dan mayor importancia a la existencia de un contrato ni a las condiciones del mismo, es por esto que las personas están dispuestas en ocasiones a trabajar sin ningún tipo de contrato.

Tradicionalmente el contrato laboral es una condición relevante en el momento de insertarse en el trabajo ya que este enmarca otra serie de condiciones y beneficios que van a determinar la flexibilidad del trabajo y las dinámicas del mismo; siendo así, es un aspecto en que las personas suelen enfocarse en el momento de encontrar un trabajo. Sin embargo, llama la atención que en las entrevistas, este elemento es un aspecto que ha venido tomando un papel secundario para los egresados lo cual demuestra la precarización que se ha dado en el mundo laboral y la poca estabilidad del mismo

Salario.

Frente a los salarios de los entrevistados recién egresados de psicología de universidades privadas es muy variable y está determinado en gran medida por el área de psicología hacia la cual la persona se enfoca, así como el tipo de institución a la cual se vinculan y el cargo que entran a ocupar, el cual, no siempre es propio de la psicología (van desde menos de la mitad de un salario mínimo, pesos hasta 5 salarios mínimos). Se encontró que hay diversas formas de concebir la importancia del salario actualmente, por un lado algunos egresados consideran que en

este momento de sus vidas el salario es un aspecto secundario y le dan más peso a otras condiciones laborales; cabe resaltar que estas personas son las que actualmente tienen mejores salarios.

MCR: ¿Consideras que el salario es un aspecto crucial al momento de escoger un trabajo?
DV: Siento que depende, porque bueno personalmente yo me guio más por la experiencia que voy a tener, no por el salario que voy a ganar (...). (Entrevistada 5)

Paralelo a esto, otro grupo de egresados le dan más peso al salario, para ellos lo que están recibiendo actualmente no es suficiente para su nivel profesional por lo que consideran la posibilidad de cambiarse ante la propuesta de una oferta de un salario mayor.

MCP: (...) yo al comienzo inicié y me importaba dos centavos lo que me pagaran pues porque yo vivo con mis papás, pero ya ahorita yo digo, en realidad me pagan muy poquito, yo veo que mis amigas que se graduaron como al mismo tiempo que yo de otras carreras les pagan mucho mejor, entonces yo digo como es muy difícil, pero uno mira, yo también sigo una página de empleo digno para psicólogos, una cosa así y lo que pagan es mínimo, es muy poquito lo que le pagan a un psicólogo. Entonces, sí es crucial pero pues tampoco uno puede exigir mucho porque no te van a ofrecer más. (Entrevistada 2)

A partir de estos dos fragmentos se puede observar la heterogeneidad que hay frente a la importancia del salario en este momento inicial de sus vidas laborales y que esta imagen frente al salario depende de las mismas condiciones de trabajo que se han configurado actualmente.

Por otro lado, se encontró que en el medio en el que se mueven los psicólogos hay un imaginario de que el salario para un recién egresado es muy bajo, por lo cual sus aspiraciones salariales al graduarse son bajas con respecto a lo que se les paga realmente en sus primeras experiencias laborales.

Horarios.

Se encontró que hay mucha diversidad en los horarios laborales de los egresados estando relacionado este aspecto al tipo de contrato que tienen y al área de psicología en el que están. Los entrevistados reportan que actualmente el tema del horario no es tan estricto debido a que el

desempeño y rendimiento de una persona se evalúa más por los resultados que tiene que por que cumpla un horario estricto.

En el área de psicología organizacional se encontró que el horario está relacionado con el sector en el que la persona está desempeñándose y la cultura que se mueve en este, esto se puede ver en el siguiente fragmento.

MCR: Digamos en el trabajo donde estas ¿Se cumple estrictamente el horario?
¿Hay seguimiento?

LF: No. Eso también es muy cultural, o sea mi primer día lo que me dijeron es: ni se te ocurra pararte a las 5 en punto porque te van a rayar en toda a vicepresidencia (...) Entonces no se cumple y entonces también se ve mucho la operación tortuga, cómo dilato todo el día pues para decir que salí a las 5:45 pm y trabaje más. (Entrevistada 1)

Relacionando el tipo de contrato que tiene la persona y el manejo de los horarios que tiene, otra de las egresadas evidencia como la flexibilidad del horario termina sobrepasando los límites de lo que debería ser su tiempo personal y el tiempo laboral.

DV: (...) depende de las funciones, porque en el contrato a prestación de servicios a pesar de que uno no cumple un horario, te ponen muchas cosas entonces uno termina cumpliendo un horario ahí (...) en el anterior trabajo, mis horarios eran flexibles pero todo el tiempo estaban ocupados, o sea, eran como de 6 de la mañana a 7 de la noche, incluso hasta las 11 de la noche, como que cuadraban reuniones a las 11 de la noche y porque no tienes horario en prestación de servicios, pues tienes tiempo”. Este factor refleja sobrecarga en los tiempos asignados, que esos tiempos muchas veces no se cumplen o que la cantidad de trabajo no es acorde al tiempo estipulado. (Entrevistada 5)

Este factor refleja que la flexibilización de los tiempos laborales lleva a una sobrecarga en los tiempos asignados, y que los tiempos muchas veces no se cumplen o que la cantidad de trabajo no es acorde al tiempo estipulado.

Proceso de selección.

En primer lugar se encontró que los procesos de selección a los que se enfrentan los egresados están casi siempre compuestos por entrevistas y pruebas, sin embargo, se reportó que estos

procesos tienen poca rigurosidad y una alta subjetividad lo que se puede evidenciar en que el enfoque de la selección termina estando concentrada en aspectos lejanos a los conocimientos o competencias de la persona, y por el contrario poniendo énfasis en aspectos que no determinan su desempeño en el cargo.

MA: (...) ahí nos escogían muy subjetivamente, en un proceso de selección muy subjetivo (...) el ingreso no tiene nada que ver con el contenido de las cosas que tú sepas. Realmente pocas veces tiene algo que ver con el contenido de las cosas que tú sepas. Hay muy pocas como procesos, al menos los que yo he vivido, que son rigurosos en ese sentido, la mayoría son muy subjetivos y no tienen una rigurosidad alta en conocimientos. (Entrevista 4)

Relacionado con la falta de rigurosidad y de un procedimiento estructurado de selección, algunos entrevistados consideran que los criterios con los que se eligen están relacionados con aspectos tales como la universidad de la que salieron, el colegio, su lugar de vivienda, entre otros, más que sus conocimientos o habilidades. Esto se puede ver en el siguiente fragmento:

MCR: ¿Consideras que la formación académica que has tenido fue de utilidad para la inserción laboral?

MCP: Yo creo que sí, pero más que la formación el sitio de donde uno salió. ¿Si me entiendes? Como... porque lo primero, y lo que me he dado cuenta yo en la empresa es que miran dónde está estudiando uno, de donde sale (...) para tu entrar a una empresa ellos no saben realmente lo que tú sabes y las pruebas psicotécnicas yo creo que no funcionan tanto como para eso, entonces yo creo que miran más que la formación de dónde saliste. (Entrevistado 2).

Recursos individuales considerados relevantes para el ingreso y movilidad en el trabajo

Está relacionado con elementos propios de los egresados que consideran relevantes para la inserción, tales como la formación académica, sus expectativas frente al futuro laboral, las experiencias posteriores al grado y diferentes estrategias personales que utilizan para insertarse en el mundo laboral que desde sus experiencias son un elemento adicional que los distingue y les da cierta competitividad frente a sus pares y los hace más empleables.

Formación académica.

La formación académica es un aspecto crucial en el momento de ingresar al trabajo al ser un referente de los conocimientos que tiene el egresado, siendo así, frente a este tema se encontró que casi todos los entrevistados reportaron tener muchos vacíos en diversos aspectos, por un lado en lo referente a temas específicos de la carrera propios de determinadas áreas, por otro lado, una falta de preparación para el mundo laboral en cuanto a estrategia para conseguir trabajo, a su vez cómo prepararse para ser independiente y el manejo de temas legales a los que se enfrentan al empezar su vida profesional.

JT: ¿Qué cambios consideras que se deberían dar en la formación para que favorezca el ingreso laboral?

AC: (...)que yo siento que es una carrera un poco vacía, no, un poco vacía no, un poco ligera, es como que todo es al afán, eee todo se da rápido y entonces uno tiene muchos vacíos en muchas cosas que uno no debería tener, teniendo uno la cantidad de plata que uno tiene para que lo eduquen, entonces es, uno sale un poco débil en el tema de pruebas, en el tema de evaluación, en el tema de desarrollo, uno sale muy flojo y si uno se quiere ir por allá, y si uno se quiere ir por ese camino, y uno llega a tener una entrevista donde a uno le estén pidiendo bueno dame siete pruebas con las que puedas evaluar no sé que afectividad, dame... y uno de pronto se queda frío, a mí no me ha tocado, pero estoy pensando si a uno le preguntan esas cosas, uno sale muy vacío porque es que la información que te da la universidad para mí, fue muy superficial, fue muy ligera, entonces, yo creo que sería aumentarle al tema de contenido, de educar bien.

(Entrevistada 6)

Los recién egresados entrevistados frente a esto consideran que es importante la relación entre la teoría y la práctica, es decir, no dejar todo en conceptos sino saber cómo aterrizarlo en cosas concretas y enseñarles a aplicarlo; por otro lado, plantean la utilidad de aprender a conseguir trabajo a través de las experiencias de los propios profesores, los cuales al haber pasado por esto, pueden dar una orientación útil; por último se plantea la importancia de fortalecer las relaciones con los pares así como aumentar la exigencia académica de la universidad para sacar profesionales competentes.

Además del pregrado, los recién egresados, consideran que es importante la asistencia a cursos, seminarios, diplomados y formaciones de este tipo que son complementarias para sus

carreras y su desempeño laboral; a su vez, la mayoría considera que es importante tener primero experiencia laboral para después hacer una maestría, doctorado o especialización. Se pudieron ver casos en los cuales la formación en psicología, además de una especialización no llegaron a ser suficientes en el mundo laboral, motivo por el cual se ve la necesidad de complementar de alguna forma sus conocimientos a través de otros recursos.

MCR: ¿Qué tipo de formación académica has tenido hasta el momento?

LF: Bueno, digamos que como sí he sentido mucho el vacío he buscado opciones de rellenar y de como adquirir conocimiento, no tantas como quisiera, pero bueno hice un diplomado en psicología organizacional, después de eso hice un seminario en el CESA, súper chévere, de evaluación por competencias (...) certificados de las pruebas, digamos que también eso ha sido muy bueno, mis mismos trabajos me han llevado a capacitarme (...) y pues idiomas; también le he metido la formación por ese lado.

Por otro lado, al resaltar qué elementos sí fueron útiles de la formación que recibieron de sus universidades, se pudo ver la formación científica, el sentido de humanidad, algunos contenidos vistos en los núcleos básicos, la parte práctica y conocimientos generales de la psicología que se obtienen en el pregrado.

Expectativas frente al futuro laboral.

Al estar iniciando sus vidas profesionales los entrevistados tienen expectativas frente al futuro laboral muy diversas, las cuales están relacionadas con las experiencias previas que han tenido, lo que están haciendo actualmente y los planes que tienen a futuro tanto académicamente como laboralmente. Frente a dichas expectativas, a corto plazo muchos de los entrevistados reportan estar felices en donde están trabajando actualmente y no están buscando cambiarse, sin embargo, son diversas las razones que tendrían para considerar cambiarse de trabajo, dentro de estas estaría recibir una muy buena oferta, es decir que sean mejores condiciones a las que están actualmente, o por otro lado, otros se inclinan más a que se dé alguna falla relevante en el sitio donde están actualmente, tales como una sobrecarga excesiva o que no esté cumpliendo con las funciones que se le plantean en su contrato.

A su vez, hay determinadas condiciones laborales en las que los egresados reportan que a

futuro tendrán en cuenta en el momento de tener movilidad laboral, se encontró que en algunos casos el salario es un factor importante, en otros casos está relacionado con que lo que hagan vaya en concordancia con los planes de vida que tienen y orientado hacia las metas que quiere lograr, también se le da importancia a la flexibilidad de horario en los casos en donde se requiere tiempo para otras actividades aparte del trabajo; específicamente en el área clínica, se le da más peso a tener continuidad con la gente, es decir, poder hacer un proceso terapéutico más profundo; otro factor importante es que a la persona le guste lo que hace y le permita ser feliz.

Con respecto a las expectativas frente al futuro laboral, esto varía mucho entre los egresados, para algunos es importante sentirse más psicólogo dentro de su trabajo, es decir, acoger el rol de ser propiamente psicólogo, por otro lado cambiar el sistema de educación del país; en el área clínica se encontró poder tener pacientes propios y poderse mantener con ellos, y por último poder tener continuidad, es decir, mantenerse en la misma área donde está actualmente.

JT: ¿Qué expectativas tienes frente a tu futuro laboral?

DM: Pues yo siempre he pensado para mí lo ideal es, o sea, al menos a largo plazo, no, a mediano plazo, me gustaría tener un trabajo en clínica y tener mis pacientes en el consultorio, porque al final tú puedes perder el trabajo pero si tienes tus pacientes, pues es algo tuyo, nadie te lo quitará. (Entrevistado 3)

Al indagar sobre sus preferencias de realizar una carrera en un solo lugar o cambiar constantemente, se encontró que no es un aspecto relevante para muchos, estos están relacionado con el hecho de que para ellos actualmente es válido rotar constantemente de trabajo. Este punto de vista está ligado con la concepción de que el trabajador actual es diferente al que había hace unos años que buscaba hacer carrera en un solo lugar; a su vez, influyen las condiciones laborales actuales, tales como el tipo de contrato, donde no es fácil mantenerse en un solo lugar por más que se quiera. Siendo así, algunos contemplarían quedarse en la misma empresa en la medida en que el trabajo les brinde opciones de crecimiento y estabilidad así como la oportunidad de ser propositivos y tener un rol importante. Mientras que para algunos el tema de la experiencia y la estabilidad es primordial, para otros, quedarse en la misma empresa puede llegar a ser aburrido o no va acorde a sus planes de vida esto se puede ver en los siguientes fragmentos que muestran las opiniones opuestas de los sujetos:

JT: ¿Pero le das peso digamos que a esa estabilidad de estar en un solo lugar o para ti es algo muy indiferente?

MCP: No, me parece aburrido, y yo creo que ahorita el mundo no está para eso, o sea ahorita el sujeto de trabajo es un ser completamente distinto al que era hace 100 años, 50 años. (Entrevistada 2)

MCR: ¿Te gustaría hacer carrera en un solo lugar o prefieres cambiar de trabajo constantemente?

DV: A mí me gustaría en un lugar constantemente pero es difícil por el tema del contrato de prestación de servicios, y hoy en día es el contrato que más dan muy difícilmente dan un contrato a término fijo. (Entrevistada 5)

Experiencias posteriores al grado.

Las primeras experiencias laborales posteriores a la graduación de las personas entrevistadas se caracterizaron porque algunas veces el ingreso no era en las condiciones que la persona consideraba idóneas, sin embargo, en el curso del tiempo, algunas condiciones fueron modificándose tales como los aumentos en el salario, cambios en el tipo de contrato, entre otros. Con estas modificaciones, las personas llegaban a sentirse que estaban teniendo mejores condiciones, por lo cual se sentían más a gusto en lo que hacían.

Frente a las dificultades que se encontraron en su primer trabajo, algunos entrevistados reportaron sentirse perdidos al ingresar, es decir, no tener claridad frente a sus funciones y su rol dentro de la empresa; a su vez, adaptarse a la práctica, es decir enfrentarse a un contexto y asumir responsabilidades sin estar respaldado por la universidad. En el área clínica, una de las dificultades tiene que ver con el ejercicio responsable de la profesión y saber que lo que se está haciendo está bien, adicional a esto, adaptarse al sistema en el que funcionan las entidades de salud, lo cual implica la atención en masa y poco profunda de los pacientes. Por otro lado, algunos egresados ingresaron a lugares donde las condiciones laborales no eran las propicias y esto se podía ver en retrasos en los pagos. Adicional a esto, se encontraron personas que en los procesos de selección compitieron con otros profesionales que contaban con mucha más experiencia, lo cual los podía poner en una posición en desventaja.

JT: ¿Cuál fue la mayor dificultad a la que te enfrentaste para acceder a tu primer trabajo?

MCP: Yo creo que adaptarse a la práctica, ¿sí?, ¿si responde a la pregunta un poco? como que uno tiene mucha teoría en la cabeza eee, así haya hecho los énfasis y las prácticas y todo, como enfrentarse realmente a un contexto en el que uno esté respaldado por la universidad, es complicado. Y sobre todo digamos cuando uno trabaja como con clientes o con papás, con niños ¿sí? (Entrevistada 2)

JT: ¿Cuál fue la mayor dificultad a la que te enfrentaste cuando entraste a tu primer trabajo?

DM: Adaptarme al sistema, o sea pues yo creo que al menos en clínica en la universidad a uno nunca lo, o sea a uno nunca lo educaron para atender en masa (...) y confiar, eso fue lo más difícil porque yo muchas veces llegaba a la casa y decía: ¿mmm será que hice algo responsable? o sea, será que sí, ¿le puse a esa persona el diagnóstico que era? no sé, no sé y eso me dejaba pensando cómo soy mal psicólogo ¿sí? Como no sé, me presionaba un poco, eso fue difícil. (Entrevistado 3)

Estrategias que utilizan para insertarse en el mundo del trabajo.

Frente a las estrategias que se usan para insertarse en el mundo del trabajo se hace referencia a métodos que usan los egresados para conseguir empleo y recursos personales que de una u otra forma pareciera, los hace más empleables; es decir, que les brinda una ventaja competitiva. Siendo así, se encontró que la estrategia más utilizada por los entrevistados para buscar su primer empleo fue hacer uso de bolsas de empleo tales como elemplo.com, Computrabajo, LinkedIn, así como el uso de redes sociales. Frente a estas bolsas de empleo fue recurrente que mencionaran la dificultad para encontrar trabajo a través de estas debido a que a una sola vacante aplican muchas personas. Relacionado con esto, otro factor que complica acceder a través de estas bolsas tiene que ver con las especificaciones que se requieren para entrar, es decir, que muchas veces exigen tener más estudios tales como maestrías y más años de experiencia lo que hace que de entrada los egresados queden excluidos.

LF: Bueno mi primer trabajo, por ejemplo, pues sí uno buscaba CompuTrabajo, el empleo, LinkedIn, pero realmente lo que me funcionó a mí fue pura red de contactos de mis papás, de mis tíos, de empiece a rotar la hoja de vida (...) networking es realmente la mejor estrategia, si esa es. (Entrevistada 1)

Tal como se pudo ver en este fragmento la estrategia que todos los entrevistados consideran ser la más útil para el ingreso a su primera experiencia y para usar a futuro es el uso de

networking, es decir utilizar sus redes de contactos para hacer llegar sus hojas de vida a posibles empleadores que puedan estar buscando perfiles como los de ellos.

Dentro de otras estrategias que se pudieron identificar para buscar trabajo fueron por un lado empezar la búsqueda antes del grado, es decir, aproximadamente 6 meses antes de graduarse, comenzaron a buscar posibles lugares para trabajar con el fin de conocer cómo era el mercado de trabajo al que se iban a enfrentar. Por otro lado, algunos egresados como segunda instancia al llevar mucho tiempo sin conseguir trabajo recurrieron a enviar sus hojas de vida a empresas así estas no tuvieran vacantes abiertas, esto con el fin de acelerar su proceso de búsqueda.

Paralelo a esto, otro aspecto que se evidenció en las entrevistas, fue que la mayoría de entrevistados empezaron su búsqueda enfocada a un área específica de psicología, pero al ver que no conseguían fueron abriendo su búsqueda a otras áreas en las cuales no necesariamente estaban interesados, pero que consideraban que podían conseguir trabajo más fácil, esto se puede ver en el siguiente fragmento de entrevista:

DM: O sea yo busqué fuera de Bogotá; también yo puse Barranquilla, Cali, Medellín, yo dije: no, lo que salga (...). (Entrevistado 3)

Por otro lado, para los entrevistados 1 y 6 es fundamental tener claridad de qué está buscando uno y a partir de eso, empezar a ser selectivo con las aspiraciones que uno tiene. El sujeto 4 es el único que cuenta con un recurso adicional que es una especialización, que sin embargo, considera que no le ha facilitado el ingreso laboral, en lo único que se ha visto beneficiado ha sido en un mayor salario y el acceso algunos contactos.

Exigencias organizacionales del mundo del trabajo actual que influyen en la empleabilidad

Se refiere a diversos requisitos y expectativas que tienen las organizaciones frente a los psicólogos que ingresan recién egresados, tales como la carrera de la que provienen, experiencias previas al grado y exigencias en cuanto a comportamientos, conocimientos, entre otros.

Pertinencia de la carrera dependiendo de la sociedad.

Con respecto a ésta subcategoría se buscó ahondar en los motivos que llevaron a los egresados a estudiar psicología y a su vez, entender los imaginarios que se tienen socialmente de la carrera y de la empleabilidad de los psicólogos. Siendo así, se encontró que la mayoría de entrevistados no hicieron una búsqueda frente a los salarios y porcentajes de vinculación de los egresados de psicología, dos de ellos reportan que de haberlo hecho no hubieran estudiado psicología. Únicamente el entrevistado 5 menciona que le preguntó a cercanos suyos que se habían graduado que cómo habían conseguido trabajo y esto le causó preocupación ya que le reportaron que lo habían hecho a través de contactos y ella consideraba que no contaba con este recurso; lo que finalmente demuestra que la red de contactos es fundamental en el momento de conseguir trabajo.

JT: ¿Hiciste alguna búsqueda con respecto a la carrera, en términos de insertarse al trabajo?, o sea, cuando escogiste psicología dijiste voy a mirar qué tan fácil es conseguir trabajo si estudio psicología...

MA: No, o sea no hubiera estudiado psicología. (Risas) no mentiras de saber que era tan difícil y que pagaban tan mal habría estudiado actuación de primeras y psicología de segundas. (Entrevistado 4).

Experiencias previas al grado.

Las experiencias previas al grado, suelen ser muy tenidas en cuenta debido a que son un referente de los conocimientos y habilidades de la persona que está aspirando para un cargo. Siendo así, en primer lugar, todos los entrevistados tuvieron un primer acercamiento al mundo laboral a través de las prácticas universitarias, éstas se caracterizaban por ser de aproximadamente un año de duración y estar enfocadas a un área específica de psicología. Varias de las personas entrevistadas estuvieron en más de un lugar en sus prácticas, siendo así, reportan que por lo menos una de estas experiencias les ha sido de gran utilidad en su futuro laboral, que les dieron herramientas prácticas más allá de la teoría las cuales son importantes en estos momentos de sus vidas.

Las respuestas frente a la imagen que se tiene de las prácticas varía notoriamente dependiendo del área de enfoque en que se está, resaltando que el área clínica, social y educativa son las áreas en que se tuvieron prácticas más provechosas mientras que en organizacional no fue lo que ellos esperaban siendo insuficientes las herramientas que les brindaron para sus futuros laborales.

CP: Bueno la práctica que obviamente no era remunerada eee (risas) que no sirvió de mucho porque era en una cooperativa (risas), la mía iba cayendo, o sea nosotros íbamos a sentarnos en el computador como...bueno (...) yo no quería eso, entré fue en pánico dije como no voy a conseguir trabajo nunca si no hago nada en organizacional, eee claro ahorita todo está enfocado, todo está enfocado en, uno se mete a buscar trabajo, todo está en selección todo está en organizacional, pero a mí nunca me ha gustado eso simplemente entre en pánico y dije voy hacer ahí un énfasis, y fue no tan buena idea. Entonces esa fue como una experiencia, digamos algo que me sirvió muchísimo fue la practica en educativa; o sea uno lo dudaría pero me fue muy bien como con el proceso que yo tuve, aprendí un montón. (Entrevistada 2).

La mayoría de egresados tuvieron experiencias laborales externas a la universidad durante el pregrado siendo algunas de estas propias de la carrera de psicología y otras ajenas a estas.

Cabe resaltar que la entrevistada 6 fue la persona que más experiencia laboral tuvo antes del grado haciendo parte de proyectos de educación experiencial y campos de verano, los cuales le dieron herramientas para el manejo de niños de las que hace uso en su trabajo actual.

Exigencias para el trabajo.

En primer lugar frente a las exigencias de conocimientos que requieren actualmente los psicólogos en el trabajo reportan la importancia de tener conocimientos tecnológicos que sean útiles para el área así como conocimientos de psicología específicos del enfoque en el que están pero complementados por conocimientos generales de la psicología. El entrevistado 2 considera que sin importar el área en el que se esté, tener conocimientos sobre psicología organizacional enfocados en administración es fundamental para desenvolverse en el trabajo. Paralelo a esto para el entrevistado 3 es muy importante el conocimiento de distintos tipos de pruebas, no sólo las que son más conocidas sino profundizar en otras más allá de las clásicas. Por último, para el entrevistado 5 sin importar lo que la persona haga debe buscar ejercer adecuadamente la profesión basado en valores y teniendo en cuenta que en psicología siempre se trabaja con

personas.

Respecto a las competencias consideradas importantes para contratar a un psicólogo, la entrevistada 1 reporta la importancia de la planeación y la organización, la comunicación efectiva y el análisis y toma de decisiones. Para la entrevistada 2 se deben tener competencias tecnológicas, buena ortografía, leer bien y desarrollar competencias sociales para relacionarse con los otros, y para esta persona esto no es propio para la psicología sino que aplica para cualquier carrera. El entrevistado 3 considera que las competencias no se tienen en cuenta al ingresar al mundo laboral, para él, actualmente para ingresar lo único que tiene valor es la hoja de vida en cuanto a las experiencias previas y estudios posteriores, sin embargo, considera que las competencias no se tienen en cuenta ni siquiera para el ingreso a la carrera de psicología en la universidad. El entrevistado 4 considera que la empatía es importante en general pero que las competencias dependen del área, para algunos enfoques se requiere que la persona sea más centrada y seria mientras que para otras es importante que sea afectiva. El entrevistado 5 manifiesta que es muy importante ser propositivo, es decir, ir más allá de lo que le decían y basarse en su conocimiento para proponer ideas. La entrevistada 6 le da mucha importancia al trabajo en equipo, a saber relacionarse con los demás y esto reflejado en ser una persona a nivel social muy inteligente.

Frente a las exigencias con las que se han encontrado en el mundo laboral se enfrentaron con tener que usar herramientas tecnológicas propias de psicología organizacional, tales como el uso de bolsas de empleo o instrumentos que se usan para medición; también exigencias de conocimientos propios de la carrera, por otro lado, el manejo de clientes, específicamente de mamás al trabajar con niños, ha sido un reto para algunos de los entrevistados. Por otro lado, se han encontrado con que al buscar trabajo se exige tener mucha experiencia y niveles de estudio tales como maestrías y especializaciones. Paralelo a esto, también se han encontrado con exigencias que corresponden a brindar un trato humano a las personas con las que trabajan, a su vez, vacíos conceptuales que quedaron de la universidad, y el modo de relacionarse con superiores. El entrevistado 3 ha sido el único que se ha encontrado con otro tipo de exigencias que corresponden a su aspecto físico lo cual significó un reto saber manejar esta situación:

JT: ¿Con qué tipo de exigencias te has encontrado en tus experiencias, como exigencias de conocimientos, físicas, de comportamientos?

DM: Eee exigencias... pues digamos que más allá del trabajo ¿sí? o sea como psicólogo, también está la parte no sé, no sé qué palabra poner, pero como humana, en el sentido de que igual la gente puede llegar tarde, y si te llega tarde ya es la cita de alguien más entonces tu ¿lo atiendes o no lo atiendes? ¿Sí? Que la gente te va a poner una queja o que la gente se pone agresiva contigo porque tú no lo vas atender porque llegaron cuarenta minutos después de la cita, con ese tipo de cosas también tiene que lidiar uno, o sea como que ¡claro! Hay de conocimiento porque hay cosas que igual uno no conoce y para las que no está preparado pero hay otras de comportamiento diría yo porque no... es difícil manejarlo ¿sí? O la relación con el jefe (...) a mí me tocaba usar un uniforme como de enfermero, como de peluquero (risas) yo me sentía, era así un pantalón blanco y tenía, o sea los de enfermería pero arriba era aguamarina y ya y el carné así “buenos días bienvenido a Colsubsidio, ¿en qué lo puedo ayudar? (...).

Por otro lado, en el área de salud, uno de los entrevistados se encontró con maltrato por parte de médicos hacia los psicólogos lo cual fue un reto para él al tener que manejar la situación.

Paralelo a esto algunos egresados consideran que una exigencia importante en el mundo laboral es el nombre de la universidad y del colegio del que salieron ya que estos se miran en los procesos de selección y parecen ser un factor determinante para el ingreso. Por último, se encontraron con exigencias frente al uso de inglés y del manejo de grupo así como bases de pedagogía.

Otro tema que se ahondó en esta subcategoría tiene que ver con las limitaciones con las que se enfrentan los egresados dadas por el contexto social que hay en Colombia, frente a esto, se encontraron versiones diversas, en primer lugar algunos egresados reportan que una limitación importante del contexto social de Colombia se refiere al alto desempleo que hay en Colombia, este tema de acuerdo con la entrevistada 2 se ha visto afectado por la llegada de venezolanos al país quienes están ocupando vacantes, lo cual podría reducir el acceso al trabajo para los colombianos. Paralelo a esto, otro factor que influye en el desempleo tiene que ver con los prejuicios que se tienen frente al rol del psicólogo en cuanto a la idea que se mantiene en la sociedad de que únicamente la gente “loca” va al psicólogo. Para los egresados, debido a las tasas de desempleo, se abren ofertas de trabajo que tienen muy malas condiciones laborales en cuanto a salario, horarios y exigencias, sin embargo, por la situación del país, siempre van a

haber personas que cojan estos trabajos así no vayan acordes a sus aspiraciones; estas limitaciones en cuanto a las condiciones laborales que se dan, se puede ver en el siguiente fragmento:

JT: Teniendo en cuenta el contexto social del país ¿qué tipo de limitaciones te has encontrado frente a la inserción laboral?

DV: Yo siento que una limitación es lo del contrato, como que no hay contrato fijo en ningún lado, o sea en todas las entrevistas que he presentado no son a contrato fijo, eee en ese sentido pues no hay garantías para uno como trabajador y siento que uno como con contrato a prestación de servicios tiene menos garantías y te exigen mucho más ¿no? Entonces como que siento que eso es un desbalance, el acceso al empleo a pesar de que hay entidades como el servicio de empleo, estas mini entidades que hay en las localidades de Bogotá donde la gente va a obtener su primer empleo y los forman y todo pues en serio no, como que no da garantía de que tú realmente vayas acceder a un empleo ¿no? Y tuve muchos compañeros de otras universidades que accedieron a estos cursos que daba el gobierno, y pues van bachilleres o van señores que no tienen formación universitaria y les dan prioridad a ellos obviamente tienen toda la razón pero uno como universitario entonces también dice bueno entonces a dónde accedo yo para poder acceder a ese empleo ¿no? Creería que es eso. (Entrevistada 5).

Frente al tema de la importancia de tener un segundo o tercer idioma para todos los egresados es muy relevante tener un segundo idioma ya que ofrece mejores oportunidades. Para dos de los sujetos este factor ha sido el que les ha permitido el ingreso a sus trabajos; el tercer idioma es relevante pero es un elemento adicional que consideran podría ser de utilidad. Por último para todos los sujetos tener experiencias previas es fundamental ya que a través de éstas se valida si la persona está preparada para un determinado trabajo. Siendo así, contar con experiencia se ha vuelto un requisito fundamental en el momento de escoger a una persona para un cargo específico. Sin embargo, cabe mencionar que para los egresados ésta exigencia de experiencias previas es una limitación al acceso al trabajo debido a que no se consideran las prácticas como experiencias previas, lo cual los lleva a quedar por fuera de los procesos, debido a que al ser recién egresados rara vez cuentan con experiencias aparte de las prácticas.

Rol del psicólogo

Categoría emergente que surgió a lo largo de las entrevistas donde se reflejan los papeles que

asumen los psicólogos una vez que son egresados del programa, este elemento varía dependiendo del área de la psicología en que se esté y de las funciones que se considera que un psicólogo debe realizar en el mundo laboral.

Frente al rol del psicólogo se encontró que el mercado laboral “está muy difícil”, fue algo en que todos los entrevistados reportaron; fue común la percepción de que el área de psicología organizacional es el área para la cual hay más oferta laboral, siendo para las otras áreas tales como clínica, educativa y social más difícil la consecución de empleo. Todos consideran el ingreso laboral del psicólogo como un aspecto angustiante del que hay poca seguridad, en su mayoría mencionan que compañeros de ellos llevan hasta año y medio buscando trabajo, lo que refleja lo difícil que está el acceso al trabajo. Otro aspecto importante que se encontró fue el hecho de que se cuestionan el papel del psicólogo hoy en día, es decir, varios de ellos coinciden en decir que la gente no sabe cuál es el verdadero rol del psicólogo y por tanto la profesión pierde valor en la medida en que los psicólogos no son reconocidos en el mundo del trabajo. Siendo así, muchas veces el mercado no ofrece las condiciones óptimas, lo cual lleva a que las personas opten por trabajar en otras profesiones. La situación del rol del psicólogo se ve afectado en la medida en que los requisitos para acceder a un empleo están mediados principalmente por la experiencia y adicional a esto por la remuneración que ofrecen.

La entrevistada 1 reportó que en su primera experiencia laboral llegó a no sentirse profesional, que su rol era más el de una secretaria, siendo así, el trabajo se caracterizaba por ser monótono. Particularmente, sentía que le faltaba la psicología, y esto a su vez generaba frustración.

Con respecto a la pregunta de qué sabía del mercado laboral para el psicólogo mencionó que a pesar de que a ella le había ido bien, era muy duro, que sobretodo en las otras áreas de la psicología era más difícil:

LF: Para nadie es mentira que el psicólogo organizacional es el que mejor le pagan. Donde siempre hay oferta de las formas básicas de búsqueda. (Entrevistada 1).

El entrevistado 3 menciona que su rol como psicólogo se ve afectado por el sistema de salud

específicamente, su atención como lo menciona él es una atención exprés, que carece de responsabilidad, se espera que en 20 minutos se realice desde toma de datos demográficos hasta diagnóstico e intervención. Es importante resaltar que frente al mercado laboral reporta que existe una distinción entre hombres y mujeres:

DM: Muchas de las ofertas siempre son para psicólogas, ese es el imaginario social. (Entrevistado 3).

Frente al mercado laboral, se encontraron opiniones diversas en cuanto al acceso que se tienen esto se puede ver en los siguientes fragmentos:

¿Qué sabes del mercado del trabajo para el psicólogo?

MA: “Que es un asco, o sea no sé nada físico como esto, te lo digo así subjetivamente como tal para psicólogos, o sea yo soy profesor si sabes, no porque haya escogido ser profesor desde el principio porque si no hubiera estudiado pedagogía, no porque me encanta pero me toco entre comillas” (Entrevistado #4)

DV: Pues yo creo que ahí sí depende del enfoque como lo he dicho como que para mí resultó ser fácil en un principio desde mi experiencia para otros compañeros ha resultado muy difícil, hay compañeros que al día de hoy un año después no tienen empleo, entonces sí sí creo que depende de donde uno se mueva y también de la flexibilidad de uno (...). (Entrevistada 5).

En este orden de ideas, el rol del psicólogo está determinado en gran medida por los diferentes enfoques en los que se puede desempeñar el psicólogo, además influyen las experiencias previas que han tenido y la valoración que hacen de éstas. Junto con esto, se relacionan las habilidades y aptitudes propias de la persona al tener que desenvolverse en un contexto específico; siendo así, el rol del psicólogo es uno de los temas que más varió a lo largo de las entrevistas y adquiere un énfasis al estar relacionado con el imaginario que se tiene de la profesión.

Análisis y discusión

En el presente capítulo se encuentran las discusiones que buscan dar respuesta al problema de investigación, para esto, se tuvieron en cuenta las referencias teóricas y conceptuales así como los hallazgos obtenidos en las entrevistas realizadas. Los egresados de psicología entrevistados hacen parte de un segmento de la población colombiana que cuenta con características similares en cuanto a su empleabilidad, sin embargo, al estar en diversas áreas de la psicología, se encontraron algunas divergencias entre ellos, las cuales se estudiarán a continuación, siendo así, los resultados obtenidos en la investigación permitieron comprender los factores que facilitan o limitan la inserción al trabajo de los psicólogos. La empleabilidad para el presente trabajo, se entiende como las oportunidades o condiciones que facilitan o limitan la inserción y movilidad en el trabajo teniendo en cuenta los recursos individuales y las exigencias organizacionales.

De esta forma, se pudo evidenciar que en el caso particular de ésta investigación la empleabilidad de los psicólogos recién egresados de las tres universidades que se contemplaron para la investigación está enmarcada tanto por aspecto intrínsecos de los sujetos, por condiciones de las empresas a las cuales acceden y en general por las condiciones que ofrece el mercado.

Condiciones de trabajo que facilitan o limitan la inserción y movilidad en el trabajo

Frente a las condiciones de trabajo a las que se enfrentan los psicólogos posterior a la universidad, Orejuela et al. (2013) plantea que una de las limitantes que afecta el ingreso de los jóvenes al mercado productivo es la falta de oportunidades de trabajo, así como un desmejoramiento de las condiciones de inserción, siendo así, después de graduarse se encuentran con la “cruda realidad de una oferta salarial que no compensa las inversiones en formación.” (p. 26). Partiendo de esto, para algunos de los egresados, las condiciones que se les ofrecen en las empresas no van acordes a lo que ellos consideran dado su nivel profesional.

Al analizar esta situación se puede entender que los participantes de esta investigación hacen parte de un fragmento específico de la sociedad, la cual cuenta con unas condiciones que

facilitan de alguna forma la inserción laboral y se alejan de las condiciones de desigualdad y de precarización del trabajo a las cuales se enfrenta una gran parte de la población colombiana y latinoamericana. Sin embargo, cabe mencionar que a pesar de que los egresados están conformes en su mayoría con las condiciones a las cuales están expuestos, al hablar del mercado de trabajo del psicólogo sí reportan que hay una gran precarización y que las condiciones que se ofrecen no son las idóneas. Es abundante la literatura sobre las condiciones laborales en Latinoamérica y en específico en Colombia donde hay una caracterización de lo que ocurre centrado en las condiciones de pobreza y desigualdad, tal como plantea Pérez (2012) hay una alta vulnerabilidad dependiendo de la edad, el sexo y las estrategias de las élites empresariales donde se busca garantizar la base acumulativa mediante estrategias de flexibilidad. Este factor permite comprender cómo hay una noción poco clara de estabilidad reflejada en los tipos de contratos, los horarios y los salarios que se manejan; dichos elementos pueden verse reflejados en que los egresados tienen una percepción de temporalidad distinta a la que se tenía tiempo atrás; esto se ejemplifica cuando se considera que un contrato a término fijo a un año, significa estabilidad.

Con respecto a la variabilidad de los salarios que reciben actualmente los egresados, empleo.com realizó una encuesta de los años 2015 y 2016 frente a las condiciones a las que se enfrentan actualmente, siendo así, se plantea que dependiendo de los sectores de trabajo en que están los sujetos, reciben un mayor salario el área de educación, seguido por consultoría y de salud y por último el sector de servicios. Los ingresos, según este estudio varían entre \$1'700,000 y \$2'190,000 mensualmente; este estudio confirma lo encontrado en las entrevistas en cuanto a la diversidad de salarios que se tienen y cómo esto varía dependiendo del área en que se enfoca la persona.

Al analizar las condiciones salariales que tienen los psicólogos en Colombia, basados en el estudio de COLPSIC (2010) *Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano* se puede ver que uno de los factores que influye en el salario tiene que ver con los años acumulados de experiencia, el nivel de formación posgraduada y el sector de la economía donde la persona está; siendo estos factores determinantes, es claro el punto de desventaja desde el cual parten los psicólogos egresados al no haber tenido éstas oportunidades.

A su vez, cabe mencionar que a pesar de que el nivel de ingreso promedio de los psicólogos está por debajo de los ingresos de profesionales en general, este se encuentra un poco elevado con respecto a los ingresos de profesionales de otras áreas de las ciencias sociales y humanas, lo cual significa cierta ventaja.

Otra condición que plantean en las empresas y determina las características del trabajo que se realiza tiene que ver con los horarios en los que la persona tiene que trabajar, estos están ligados directamente con el tipo de contrato que tiene la persona, encontrándose en los contratos laborales unos horarios establecidos que se tienen que cumplir y en los de prestación de servicios la posibilidad de que la persona maneje sus horarios a su conveniencia. Siendo así, hay actualmente una búsqueda por enfocar la atención en la consecución de resultados y no en el cumplimiento de horarios fijos, característica evidente de la flexibilidad laboral; sin embargo, se encontró que dicha flexibilidad en algunas ocasiones tiene un efecto contraproducente, donde se desdibujan los tiempos de trabajo y de espacio personal. Lo mencionado se puede evidenciar en formas de socialización que se dan dentro de la empresa, donde le dicen a la persona que tenga ciertas conductas para que no reciba el rechazo de los jefes, tales como no irse a la hora estipulada. Éste factor viene siendo una forma de disciplinamiento de los trabajadores la cual tiene una respuesta por parte de estos, en algunos casos se presenta en forma de resistencias y en otra, se acomodan los comportamientos de la persona para adaptarse a la situación.

Paralelo a esto, uno de los determinantes de las condiciones laborales es el tipo de contrato que se tiene, se encontró que los egresados suelen tener contratos a término fijo o por prestación de servicios, los cuales no suelen ofrecer garantías o estabilidad a los trabajadores, este factor lo sustentan Paz, Betanzos y Uribe (2014) quienes plantean que debido a las altas tasas de desempleo, los jóvenes optan por aceptar ofertas de empleo precarias que pueden ser temporales, de tiempo parcial o en la informalidad, las cuales no deberían ser las brindadas a personas con un nivel de formación académica alta. Frente a este tema, es claro que hay un cambio en la concepción de estabilidad que se tiene con respecto a la contratación, este aspecto puede deberse a que son tantas las ofertas que únicamente brindan la oportunidad de vincularse con contratos fijos, que se empieza a crear el imaginario de que éste tipo de contrato es el más favorable. Estos

aspectos evidencian el deterioro de la calidad del empleo y tal como plantea Orejuela et al. (2013) refleja cómo se da una mayor deslaboralización de las personas con contratos que no tienen mayores garantías.

En este orden de ideas, el presente trabajo encontró que las condiciones laborales determinan en un gran porcentaje la inserción laboral, al limitar o facilitar el ingreso de las personas dependiendo de lo que se ofrece en dicho momento. Estas características son aspectos externos al individuo dentro de la empleabilidad que están mediadas por factores como el sueldo, el tipo de contrato y el tiempo de desempleo de la persona; estos elementos determinan la calidad del empleo que se ofrece. A su vez, se demuestra que a pesar de la precariedad de muchas de estas ofertas, los jóvenes igual las aceptan, al ocurrir esto, se están legitimando dichas condiciones haciéndolas así más comunes y frecuentes; atendiendo de esta forma a las necesidades del contexto colombiano y justificado en la angustia de no conseguir trabajo. Tal como plantea Orejuela et al. (2013) al no tener dificultades los egresados para aceptar su primer empleo así las condiciones no sean óptimas, se contribuye a mantener precarias las condiciones de oferta ya que sin importar qué tan desfavorables sean alguien las va a aceptar. Siendo así, al aceptar esta flexibilidad laboral sin considerar sus repercusiones, se acentúan las condiciones precarias.

Recursos individuales considerados relevantes para el ingreso y movilidad en el trabajo

El abordaje teórico que se ha llevado a cabo comúnmente frente a la empleabilidad se ha centrado en los recursos individuales que hacen que una persona ingrese o no al ámbito laboral, dejando a un lado tanto el contexto social como organizacional, en el presente apartado se presentan esos recursos que son intrínsecos de las personas que sumados al contexto y las organizaciones dan un mayor o menor acceso al empleo a los egresados. Siendo así, según Orejuela et al. (2013) “en el proceso de inserción confluyen factores tanto macrosocioeconómicos como microindividuales que pueden operar como obstáculos o apalancamientos ya sean internos o externos” (p.33); a partir de esto, es evidente que en la empleabilidad es importante considerar tanto lo que ocurre a nivel externo del sujeto como los elementos internos que la persona lleva a cabo para su ingreso.

Uno de estos factores intrínsecos de la persona tiene que ver con la formación académica que ha recibido, frente a este aspecto hay dos aproximaciones que se han dado a nivel teórico las cuales se pudieron ver reflejadas en cierta medida en lo reportado por los egresados. En primer lugar, Rentería y Andrade (2007) plantean que hay una responsabilidad en los estudiantes y egresados por hacer una interiorización de las competencias comunicativas y tecnológicas que amplíen sus posibilidades de trabajo así como el manejo de un segundo idioma; siendo así, se plantea que al saber los estudiantes que se enfrentan a un mercado de trabajo agresivo y competitivo deben emprender acciones que los lleven a profundizar en la formación académica. Frente a esto, los egresados a pesar de estar al tanto del alto nivel de competitividad al que se enfrentan así como de los vacíos existentes en la formación académica, son pocos los esfuerzos que se hacen por complementar su formación. Frente a ésta apropiación de sus propios procesos, Marciales y Gualteros (2012) plantean con respecto al uso de fuentes de información que los profesores participan en la construcción y validación del uso de éstas, sin embargo, los estudiantes “apropian las prácticas disciplinares de uso de fuentes de información a partir de sus propias historias académicas, en las cuales se establecen y consolidan creencias sobre lo que significa conocer y el proceso para llegar a conocer (...)” (p. 62). Siendo así, dentro de los recursos individuales que usan los egresados, responsabilizarse por profundizar en sus conocimientos e interiorizar lo que aprenden viene siendo un factor muy relevante al momento de hablar del ingreso laboral.

En segundo lugar hay una postura que hace una mirada crítica a la universidad en cuanto a los conocimientos que imparten a los estudiantes y la utilidad de estos en el ámbito laboral, de acuerdo con Orejuela et al. (2013) los egresados que tienen niveles de calificación altos deberían ser aptos para asumir empleos que exigen la manipulación de medios telemáticos, sin embargo, el mercado laboral no tiene cómo absorberlos y darles los empleos que deberían tener “esto evidencia una brecha entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo (...)” (p. 25). Frente a este tema, es importante ver cómo ante las condiciones de trabajo, la oferta laboral, se vuelve necesario que las instituciones también formen en cómo insertarse al trabajo, este factor anteriormente no se consideraba, sino que se buscaba que la universidad formara para tener

capacidades para pensar y tener competencias analíticas y críticas. Frente a esto, Orejuela et al. (2013) afirma que hay un debate existente sobre si la formación debería tener un énfasis en satisfacer las exigencias del mundo laboral, como plantean los entrevistados o si tiene una misión más amplia encaminada a formar más allá, generando un proceso desarrollado en el trabajo mismo, lo cual correspondería a un aprendizaje en el trabajo. Este factor también lo abordan Pineda et al. (2011) quienes enfatizan en la importancia de que las universidades formen no sólo técnicamente sino involucren temas de conocimiento, infraestructura, política educativa, formación ciudadana y oportunidades de desarrollo individual; lo cual se encuentra actualmente poco presente en lo que los egresados observan; esto evidencia la necesidad de tener otros conocimientos por fuera de su formación disciplinar.

Relacionado con esto, los egresados reportan que hay una necesidad de enseñarles cómo ser independientes, de llegar a ser emprendedores o empresarios, frente a este elemento se puede ver cómo se da una responsabilización de los sujetos de sus procesos y que se encarguen ellos mismos de auto-emplearse y suplir sus necesidades. Paralelo a esto, cabe mencionar que de acuerdo a los egresados uno de los elementos que más se tiene en cuenta es el nombre de la universidad de la que se egresa, siendo así, se validan los conocimientos a partir de la institución de la persona salió. A partir de este factor aparece la relevancia de los escenarios de formación en relación a los desarrollos sociales y laborales que pueden facilitar la inserción, cabe mencionar que esto es un elemento de la empleabilidad que no depende completamente de la persona sino de las valoraciones sociales, culturales, políticas y económicas. Siendo así, al contemplar el nombre de la universidad como factor de selección, se da una jerarquización de las instituciones de formación, en este caso profesionales, la cual se basa en elementos tales como: la calidad académica, la posibilidad de construir o insertarse a redes de relaciones sociales, el nombre que tiene la institución, la fortaleza en lo que ofrece académicamente, etc. Este factor deja a un lado las posibilidades limitadas de algunos sujetos para insertarse a determinadas instituciones debido a sus condiciones sociales o económicas.

Paralelo a esto, cabe mencionar que todos los egresados entrevistados mencionan que un elemento que consideran necesario para su futuro académico y profesional es hacer una maestría,

especialización o posgrado, debido a que en gran medida los contenidos que recibieron en la universidad fueron superficiales, siendo así, se da un cuestionamiento acerca de la poca solidez en la formación, siendo así, para los egresados es una visión optimista de la crisis pretender que con más educación es posible precaverse de la “inempleabilidad”. (Orejuela et al., 2013). Frente a esto, Castel, citado por Isorni (2002) plantea que “el camino de la calificación puede producir efectos perversos como la sobrecualificación para la función” (s.p). Este tema se ha vuelto una constante en la formación en general y en la universitaria en particular, en esto influyen diversos aspectos tales como la mercantilización de la educación, las formas de contratación de los docentes, etc. Frente a la necesidad de hacer estudios de posgrado, de acuerdo con Paz, Betanzos y Uribe (2014) “se presenta otro fenómeno como es la posescolarización, que lleva a los jóvenes a optar por estudiar maestrías y doctorados (...) para adquirir mayores habilidades y conocimientos.” (p. 68). Frente a esto, es importante mencionar que de acuerdo con COLPSIC (2010) el 40% de los egresados cursan un programa de formación posgraduada, el restante 60% no lo logra hacer; vale la pena mencionar que existe una tendencia a realizar este tipo de estudio en psicólogos y psicólogas que se clasifican en los estratos socioeconómicos 4, 5 y 6. Frente a esto, es importante ver cómo muchas personas consideran relevante hacer estos estudios adicionales pero no todo el mundo por sus condiciones económica tiene la posibilidad de hacerlo.

Otro factor interno de las personas, relacionado con la empleabilidad tiene que ver con las expectativas que tienen frente a su futuro laboral, respecto a este tema, Pineda et al. (2011) afirman que las expectativas laborales y las tensiones por el futuro son una preocupación legítima de los jóvenes lo cual se relaciona con el alto costo de la educación, la pérdida de calidad, la preocupación por hacer estudios de posgrado y la exigencia de mejores condiciones materiales; dependiendo de esto se tienen visiones optimistas o pesimistas frente a su porvenir. Frente a esto, es importante tener en cuenta que los egresados consideran que una buena oferta laboral a futuro está determinada por las condiciones, es decir, por lo que las organizaciones les ofrecen; este elemento determina la movilidad laboral de sus vidas profesionales. Usualmente se tiene la concepción de que los jóvenes de las generaciones nacidos entre 1980 y el 2000, conocidos como “millennials” se caracterizan por buscar rotar constantemente de trabajo, de

acuerdo con el artículo *Por qué los Millennials no duran en sus trabajos* de la Revista Semana (2017) se plantea que se trata de jóvenes talentosos que abandonan los puestos de trabajo en cualquier momento al recibir otras ofertas laborales, citan a la revista Barbarói de la Universidad de Santa Cruz do Sul (Brasil) donde se afirma que “a la hora de ser fieles, el compromiso de los Millennials es para consigo mismos y no para con la empresa que les haya proporcionado empleo”.

Frente a este tema, se pudo ver que para los egresados la movilidad entre diversos escenarios de trabajo no es algo ajeno, que incluso lo llegan a valorar positivamente en términos de aprendizajes, experiencias y construcciones de relaciones sociales. Sin embargo, es importante mencionar que en muchas de las oportunidades la alta rotación por diferentes puestos no es siempre una elección de ellos sino que por la inestabilidad de las condiciones laborales no se tiene la oportunidad de permanecer en un trabajo por más de que se quiera. Frente a este tema, es claro que éste elemento que se ha considerado como una característica de los jóvenes de las presentes generaciones, no es necesariamente una cuestión intrínseca de ellos sino que está relacionada con las mismas condiciones que se les ofrecen y las ofertas con las que se enfrentan.

Otro factor que influye dentro de los recursos individuales tiene que ver con las primeras experiencias laborales posteriores al grado, éste aspecto es importante en la medida en que uno de los factores que más se observan en los momentos de hacer selección es que la persona tenga experiencias previas, siendo así, la facilidad con que se inserten la primera vez va a determinar en gran medida las inserciones en otros momentos de sus trayectorias laborales. Por otro lado, está relacionado con las expectativas que tienen los psicólogos al graduarse las cuales suelen estar motivadas por poder ingresar con facilidad y empezar a tener un retorno de las inversiones que vienen haciendo en su educación; tal como plantea Tovar et al. (2013) son muchas las expectativas de los psicólogos recién graduados, las cuales al no cumplirse del todo generan niveles altos de frustración.

Basados en el hecho de que a pesar de que muchos de los egresados reportan que las condiciones laborales con las que se han encontrado en sus primeras experiencias no han sido las

que esperaban aún así aceptaron dichos trabajos, esto hace evidente lo planteado por Orejuela et al. (2013):

En general, los jóvenes profesionales tienen la posibilidad de insertarse en el mundo laboral relativamente rápido, y aunque las condiciones iniciales son precarias, se muestran satisfechos con los trabajos que actualmente tienen porque los consideran una posibilidad de realización personal, lo que minimiza los impactos negativos de la precarización de las condiciones reales en que laboran (p.164)

A partir de lo cual se puede ver que al haber tantas ofertas con condiciones tan precarias se termina dando una naturalización de dichas condiciones y los estudiantes las ven como aceptables. Éste factor también está relacionado con las mismas características de la población que hizo parte del estudio donde son jóvenes sin mayores presiones ni responsabilidades familiares o financiera lo cual los lleva a aceptar éstas condiciones precarias así no vayan acordes a lo que consideran justo o necesario.

Para entender de qué forma los elementos internos de las personas influyen en la empleabilidad, es importante ver qué estrategias llevan a cabo para conseguir insertarse en el mundo laboral, siendo así, una de las estrategias más valoradas es el uso del networking para acceder al trabajo, este aspecto puede verse fundamentado en lo planteado por Rentería y Andrade (2007) al afirmar que: “los sujetos destacaron como fundamental el establecimiento de redes y adquisición laboral antes de graduarse; y quedan en un segundo plano el aprendizaje de un segundo idioma y aspectos estéticos, tales como la presentación personal” (p. 131). A su vez, Orejuela et al. (2013) plantean que la estrategia más utilizada por los egresados para emplearse por primera vez está asociada en su mayoría con el capital social con el que cuentan las personas "son en su mayoría contactos familiares (28%), contactos profesionales (22%) o a través de un amigo (31%)" (p.134). Cabe mencionar que la relevancia de usar la red de contactos no es sólo de utilidad para los empleados, la imagen que tienen las empresas frente a esto es muy similar. De acuerdo con Campusano (2007) debido a que hay una sobreoferta de mano de obra calificada, el contacto personal predomina como método de selección por encima de mecanismos institucionales para la convocatoria del proceso de selección.

Otra estrategia que se lleva a cabo por los psicólogos, pero que es considerada menos efectiva es el uso de bolsas de empleo, éste aspecto se puede entender debido a un desfase entre lo que se exige en los perfiles de dichas bolsas y el de los recién egresados. Al revisar el estudio realizado por *elempleo.com* entre el 2015-2016 se plantea que el perfil que se busca actualmente es una persona que requiere estudios profesionales y que tenga un trabajo previo de dos a tres años. Teniendo en cuenta esto, se hace evidente que en muchas ocasiones se les cierran las oportunidades a los recién graduados al asociarse el ser jóvenes con no saber suficiente de los temas o no poder manejar procesos que manejan personas con más experiencia.

Exigencias organizacionales del mundo del trabajo actual que influyen en la empleabilidad

Con respecto a las exigencias organizacionales se ha encontrado un cambio en la concepción de la empleabilidad en la literatura que trata el tema, donde se hace un desplazamiento del énfasis en el sujeto como responsable de conseguir o no trabajo. De acuerdo con Gualteros et al. (2011) el desempleo juvenil no se puede explicar solo por consideraciones de tipo actitudinal que se enfocan en la ausencia de ciertas cualidades, habilidades y conocimientos teniendo así un efecto autoestigmatizador, siendo así, se deben tener en cuenta las responsabilidades estatales e institucionales que influyen en la empleabilidad. Siendo así, los egresados se encuentran con exigencias que hacen en las organizaciones las cuales no solo son complicadas de cumplir sino que a su vez, precarizan las condiciones de trabajo y dificultan la inserción.

Uno de los elementos que influyen en la inserción laboral en los primeros trabajos de los psicólogos son las experiencias previas, Castellanos y Fonseca, citados por Orejuela et al. (2013) plantean que los factores más decisivos son en primer lugar la experiencia laboral (47.6%), el conocimiento especializado en el área (36.9%) y la universidad de egreso (10.7%). Debido a que los egresados en la mayoría de ocasiones la única experiencia con la que cuentan es la práctica profesional, es relevante ver qué tan útiles éstas están siendo. Frente a esto, es importante resaltar lo propuesto por Orejuela et al. (2013) “reconociendo que la práctica profesional tiene una importancia indudable como mecanismo de inserción laboral, dado que es la primera experiencia

profesional y antecedente de participación en el mercado laboral" (p.168). De igual forma, menciona que se deben hacer esfuerzos por hacer experiencias laborales previas a la graduación ya que pueden ser factores diferenciadores que permitan insertarse en el mercado de trabajo que es tan competitivo.

En este orden de ideas, las prácticas profesionales adquieren un papel muy relevante al ser el primer entorno de socialización de los jóvenes con el mundo laboral con el que se van a enfrentar a futuro, a su vez, es un espacio para empezar ese proceso de red contactos el cual va a ser determinante en sus futuras carreras profesionales. De acuerdo con Tovar et al. (2013) las prácticas se deben acomodar al perfil de los estudiantes de psicología y deben buscar poner en práctica los conocimientos aprendidos, se deben buscar espacios donde realmente se les exijan demostrar sus capacidades; siendo así, se plantea que la mayor fortaleza de la preparación académica está dada por las prácticas al ser estos espacios donde muchas veces los estudiantes consiguen oportunidades de trabajo a futuro. A su vez, Palau, Caputo y Segovia (2007) plantean que "las formas de ver el mundo laboral, en algunos casos, están determinadas por las experiencias previas, los intentos de ingreso al mercado de trabajo o las esperanzas de vencer las limitaciones de este mercado" (p.86). Teniendo esto en cuenta, la falta de experiencia se refleja como un aspecto de discriminación y de presión al determinar un modo específico de ver el mundo y de relacionarse con su entorno.

Las exigencias para el trabajo con las cuales se encuentran frecuentemente los jóvenes egresados determinan en gran medida la empleabilidad de estos, al esperar que tengan ciertos requisitos en el momento de ingresar a un trabajo se configura un perfil específico del empleado. Frente a este tema, las exigencias de conocimientos están muy ligadas al momento histórico por el cual se está atravesando donde el uso de herramientas tecnológicas es fundamental para desempeñarse en cualquier trabajo. Siendo así Gualteros et al. (2011) hacen una reflexión con respecto a la importancia de incorporar competencias informacionales en escenarios educativos y de formación, de este modo mencionan que actualmente hay señalamientos en cuanto a los "nativos digitales" a través de los cuales se estandarizan las formas de relación de los jóvenes con las TIC y se suele dar por sentado que todos los jóvenes tienen habilidades y competencias

tecnológicas altas, sin embargo esto no siempre es cierto.

Los egresados resaltaron la importancia de tener habilidades tecnológicas y el manejo de TICs en sus empresas; este elemento se considera que se debería incentivar y promover en las universidades al ser altamente demandado en el ámbito organizacional. Ligado a esto, otro tipo de exigencias de conocimientos tiene que ver con los propios de psicología, tanto específicos del área como generales de la carrera, según Formichella y London (2013) “se requieren trabajadores con bases más sólidas en su educación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos de manera constante” (p. 80).

Otra exigencia del trabajo para los egresados, tiene que ver con las competencias que les exigen tener al ingresar; de acuerdo con Gualteros et al. (2011) hay unas “responsabilidades de las instituciones de educación superior en el desarrollo de las competencias de empleabilidad en los jóvenes” (p.110). Mencionan entre éstas las competencias informacionales que permiten que los jóvenes se equipen con recursos analíticos, críticos y comprensivos que circulan gracias a las mediaciones tecnológicas disponibles, lo cual está ligado con la actitud emprendedora, la formación de ciudadanos más autónomos y la capacidad de análisis y decisión así como la flexibilidad laboral. Partiendo de esto, es importante considerar que las exigencias que las organizaciones hacen limitan o facilitan la inserción y en algunas ocasiones son las que determinan la empleabilidad, a partir de esto Campusano (2007) afirma que una de las mayores exigencias es el nivel de educación formal, así como cierto nivel de preparación técnica, acompañada de una buena actitud y disposición para el trabajo, la presentación personal, tener experiencias específicas para el cargo y en algunos casos el entorno social y familiar en que se desenvuelve la persona. Siendo así, es importante ver cómo éstas exigencias enmarcan y construyen un tipo de sujeto específico que tiene que tener una características claras para vincularse, esto implica en algunas ocasiones que los sujetos tengan que hacer un esfuerzo adicional para adaptarse a dichas situaciones.

Orejuela et al. (2013) también abarca el tema de las competencias al mencionar que como un recurso para enfrentar el desempleo y como consecuencia de la individualización de la relación

laboral, se ve la necesidad de desarrollar competencias que permitan garantizar un puesto de trabajo. Siendo así, de acuerdo a lo estudiado por los autores las competencias para psicólogos están asociadas con “la realización de informes psicológicos (19.25%), con saber hacer algún tipo de psicoterapia (15.5%), con la expresión oral y escrita (14.4%) y con capacitar personal (9.6%). Son pues, al parecer, competencias estratégicas para psicólogos recién egresados (...)" (p.147).

El título de la universidad del que provienen los egresados y el nivel educativo que se tiene en algunas ocasiones se considera el elemento determinante de ingresar o no a un puesto de trabajo, este elemento en cierta medida se contrasta con lo que plantea Orejuela et al. (2013) quien menciona que sí es verdad que al ascender en los niveles educativos hay una mayor probabilidad de inserción laboral, es decir, que la formación universitaria tiene un papel relevante, pero con solo esto no es suficiente para el ingreso. Esto se puede ver en que según el DANE (2016) la tasa de desempleo para las mujeres que completaron la educación media fue 14,8%, para los hombres, esta tasa se ubicó en 8,9%; paralelo a esto, la tasa de desempleo de las mujeres que completaron la educación universitaria fue 10,5% y la de los hombres 9,2%. Estos datos pueden ser explicados por Orejuela et al. (2013) quienes plantean que influyen otras “condiciones objetivas del mercado de trabajo, el sexo, la titulación obtenida y el lugar de egreso” (p. 57). De esta forma, se corrobora la importancia de la universidad de la que se sale pero se suman a otros factores adicionales tales como el sexo, este factor se encontró en los egresados de psicología al plantear que suele ser una carrera de mujeres, por lo cual a veces se complica el ingreso de hombres a vacantes. Además de las exigencias de la universidad está el tema del segundo o tercer idioma, este viene siendo una ventaja competitiva en el mercado que es globalizado y a su vez, en los casos en que no se domina viene siendo una barrera para el ingreso. (Orejuela et al., 2013).

Otro elemento que se abarcó frente a las exigencias tiene que ver con las limitaciones con que se enfrentan los egresados dadas por el contexto social que hay en Colombia, con respecto a esto, es abundante la literatura que se encuentra sobre este tema. A pesar de que los egresados de la investigación hacen parte de un segmento de la población que no siente tan directamente las

condiciones de desigualdad del país y la zona, muchos de ellos sí consideran que las altas tasas de desempleo son una limitación grande, así como la alta competitividad a la que se enfrentan. De acuerdo con Enríquez y Rentería (2006), basándose en los datos proporcionados por el DANE (2004) el trabajo colombiano tiene altas tasas de desempleo ocasionadas por la disminución y eliminación de puestos de trabajo, el crecimiento de la población y la disminución de la calidad de las ocupaciones.

Frente a este tema es evidente que sin importar el segmento de la población del que se trate y los elementos que suelen establecerse como diferenciadores del acceso al trabajo tales como el estrato socioeconómico, hay una percepción común de la dificultad para ingresar y permanecer en un trabajo así como de la alta desigualdad que se presenta. Encontrar este tipo de resultados es relevante al haber actualmente movimientos que buscan promover políticas tales como el “Trabajo Decente” el cual abarca Millones (2012) que brinden empleos de calidad y en cantidad suficiente, ingresos adecuados, formación profesional continua y pertinente en la empleabilidad, respecto a los derechos de los trabajadores, con protección social y con equidad para todos los miembros de la sociedad. Al abordar todos los ítems que debería contemplar un “Trabajo Decente” según ésta propuesta, es claro que la mayoría de los egresados no logran cumplir con éstos, se hacen claras las condiciones de flexibilización y precarización del trabajo así como condiciones que no reconocen el trabajo del egresado e impiden su desarrollo profesional en plenitud; siendo así se está construyendo un sujeto del no derecho frente al trabajo el que se caracteriza por ni siquiera ser consciente de los derechos que debería tener. Todas éstas características llevan a que los egresados estén en un estado de constante alerta y estar buscando estrategias adicionales para enfrentar las condiciones que se les presentan.

Rol del psicólogo

Al hacerse un proceso de inserción laboral son múltiples los roles que ingresan a desempeñar los psicólogos, estos varían notablemente dependiendo del área en que se mueven las personas, el contexto del país y el imaginario que se tiene de la psicología y de las funciones que se deben desempeñar. Orejuela et al. (2013) plantea con respecto a estos roles que se vienen a asumir en el

ámbito laboral, que esto varía notablemente entre las diferentes áreas, en la investigación que llevaron a cabo encontraron que los psicólogos se dedican a psicología organizacional, clínica, educativa, social, ambiental y comunitaria; siendo estas las corrientes tradicionales y comunes de la carrera, correspondiendo esto al 82% de las personas. Sin embargo, el resto de los profesionales están actualmente en áreas emergentes que están surgiendo en la actualidad tales como psicología jurídica, del deporte o del envejecimiento. Con esto se puede evidenciar cómo el rol del psicólogo está en constante modificación y renovación, lo cual se relaciona con las mismas condiciones de empleabilidad y la dificultad de encontrar trabajos que correspondan con las aspiraciones de los egresados.

Los egresados en algunas ocasiones se enfrentan a tener que trabajar en actividades que no son propias de la carrera o desempeñando funciones que no son acordes a sus conocimientos. De acuerdo con Paz, Betanzos y Uribe (2014) muchos jóvenes optan por aceptar ofertas de empleo por debajo de su formación profesional, se vinculan a trabajos que no son acordes con su profesión o empleos precarios. Este elemento también lo sustentan Orejuela et al. (2013) quienes afirman que hay una interrogante frente a los motivos que llevan a los psicólogos a optar por otros oficios, muy lejanos a su carrera así como “la incapacidad del mercado laboral de absorber a los psicólogos del país que han obligado a estos profesionales a ejercer actividades de rebusque que les garanticen algún nivel de ingresos” (p.102).

Relacionado con esto, se encuentra que el rol del psicólogo se está moviendo en el sentido de las aplicaciones que está llevando a cabo y se está volviendo más en una aplicación algo popular, con esto se puede ver que lo encontrado por Tovar et al. (2013) corresponde a ese rol desdibujado que se deja influir por corrientes muchas veces no sustentadas por criterios científicos. Frente a esto, se encuentran con terapias o corrientes alternas que supuestamente están relacionadas con la psicología, pero son brindadas por personas inexpertas que llevan a una desacreditación de la profesión. Estos roles emergentes que surgen muchas veces perjudican a los egresados que quieren desempeñarse en áreas de la carrera y se encuentran limitados por estas condiciones sociales y económicas.

En este orden de ideas, se puede evidenciar que las experiencias de los egresados de psicología son muy similares o se pueden ver relacionadas con las diferentes investigaciones y abordajes teórico-conceptuales que buscan dar respuesta al fenómeno social de la empleabilidad en jóvenes. A su vez se puede ver la necesidad de desarrollar estrategias para fluir en el mundo globalizado, complejo y competitivo donde la oferta del mercado laboral le impone una serie de retos y requisitos que muchas veces van más allá de sus capacidades, volviéndose así un tema de índole político, económico y social.

Conclusiones

La empleabilidad de psicólogos recién egresados de algunas universidades privadas de Bogotá está altamente mediada por diversos aspectos que en mayor o menor medida establecen la inserción al mercado laboral así como las condiciones a las cuales se van a enfrentar los individuos. Es evidente que la empleabilidad no se puede entender como un aspecto únicamente centrado en el individuo ni tampoco como una condición determinada por el entorno social, siendo así, es cuando emergen todos los factores que conllevan a que se puede dar una mayor comprensión de este fenómeno. La empleabilidad no sólo determina la inserción a un trabajo determinado, también tiene que ver con la trayectoria laboral a la que se enfrentan los jóvenes en su futuro, haciéndolos también responsables de su porvenir (Orejuela et al., 2013). Partiendo de esto, es claro que el panorama general con respecto a la inserción laboral de los psicólogos es un terreno de incertidumbre y sometido a la preocupación de estar enfrentado a condiciones de inestabilidad y de precariedad.

Partiendo de esto, los recién egresados de psicología se enfrentan a una serie de retos que surgen a partir de comprender ese contexto y tener la capacidad de buscar oportunidades para interiorizar contenidos, desarrollar habilidades y tener una actitud proactiva que permita que al enfrentarse a la competitividad tengan un diferencial que entregar. Teniendo en cuenta que el alcance de lo que el egresado puede hacer por sí mismo es limitado, hay un reto muy grande que debe asumir la sociedad en cuanto a ofrecer condiciones de trabajo que se caractericen por ser dignas, justas y que le otorguen la capacidad al psicólogo de brindar su mayor potencial y asumir un rol donde pueda ejercer las funciones para las cuales está preparado para llegar así a ser un agente de cambio. Partiendo de esto, el psicólogo que se construye hoy en día no se debe construir a imagen y semejanza de lo que la sociedad demanda sino que se debe construir de manera integral, teniendo en cuenta su individualidad, su relación con el contexto y la posibilidad de ofrecer un valor diferencial en la profesión.

Hay un gran desafío hacia adelante en el futuro de los psicólogos en la medida en que gran parte de las limitaciones a la empleabilidad se están poniendo por los mismos psicólogos, se

crean barreras en la inserción al exigir una experiencia profesional tan extensa, además de fijar requisitos de estudios de posgrado, los cuales dejan por fuera a los psicólogos que recién se gradúan de los pregrados. Siendo así, se debe contemplar la empleabilidad como un fenómeno con componentes sociales, económicos y políticos, motivo por el cual se deben hacer futuras investigaciones que tengan en cuenta a los otros actores sociales que influyen en la empleabilidad tales como las universidades, las empresas del sector privado y público, el estado, entre otros. A su vez, se deben buscar hacer aproximaciones a otros segmentos de la población de los psicólogos los cuales cuentan con condiciones de vida diversas a las tratadas en la presente investigación y que pueden llegar a reflejar con mayor profundidad las difíciles condiciones de desigualdad que se suelen presentar. Por último, se deben considerar propuestas que involucren la psicología social al hacer una lectura crítica de la psicología organizacional, de forma tal que se puedan identificar las tensiones y racionalidades que enmarcan el mundo laboral actual y buscando hacer propuestas dinámicas y constructivas que solucionen desde diversas posturas lo que impide que el psicólogo lleve a cabo su ejercicio de la manera que debería hacerlo.

Referencias

- Abdala, E. (2004). Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina. *Identidades y formación para el trabajo*.
- Campusano, C. L. (2006). El Mercado Laboral y los Jóvenes: Una Mirada del Empresariado (J. Weller, Ed.). En *Los Jóvenes y el Empleo en América Latina Desafíos y Perspectivas Ante el Nuevo Escenario Laboral*. (1era ed., pp. 91-112). Cepal en coedición con Mayol Ediciones S.A.
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (2010). *Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano*.
- DANE (2016). *Fuerza laboral y educación*. Marzo de 2017. Bogotá. Colombia
- DANE (2017). *Encuesta continua de hogares, ECH*. Septiembre de 2017. Bogotá. Colombia
- DANE (2017). *Mercado Laboral Según Sexo*. Octubre de 2017. Bogotá. Colombia
- Elempleo. (2016). Así le va a un psicólogo en Colombia. Perfil. Acceso desde http://www.eempleo.com/colombia/noticias_laborales/asi-le-va-a-un-psicologo-en-colombia-perfil-----/16376186
- Enríquez, Á., & Rentería, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas Psychologica*, 6(1), 89-103.
- Forero, N. Y., & Ramírez, M. (2008). Determinantes de los ingresos laborales de los graduados universitarios en Colombia: Un análisis a partir de la Herramienta de Seguimiento a Graduados. *Revista De Economía Del Rosario*, 11(1), 61-103.
- Formichella, M., & London, S. (2013). *Empleabilidad, educación y equidad social*. Revista de Estudios Sociales, 47, 79-91.
- Gamboa, J, Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción labora. *Instituto valenciano de investigaciones económicas*, 2-26.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). México: McGraw-Hill.

- Hernández, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruíz, C. I., & Hernández, B. (2011). *Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de empleo en Universitarios*. Revista de psicología del Trabajo y de las organizaciones, 27, 2nd ser., 131-142
- Isorni, M. E. (2002). Los profesionales universitarios en el mercado de trabajo. Trabajo y sociedad, 3. Acceso desde <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/Isorni1.htm>
- Gualteros, N., Marciales, G., Cabra, F., & Mancipe, E. (2011). Inserción sociolaboral juvenil y competencias informacionales en la educación superior: desarrollos, tensiones y desafíos. *Signo Y Pensamiento*, 31(59), 102-119.
- Marciales, G. P., & Gualteros, J. N. (2012). Cultura disciplinar y desarrollo de la competencia informaciones en jóvenes universitarios. *Sistemas, cibernética e informática*, 9, 2nd ser., 58-62.
- Millones, M. A. (2012). Límites del Trabajo Decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina. *Gaceta Laboral*, 18(1), 87-106.
- Orejuela, J. J., Bermúdez, R. E., Urrea, C. E., & Delgado, L. A. (2013). *Inserción laboral de jóvenes profesionales, el caso de psicólogos bonaaventurianos*. Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Palau, M., Caputo, L., Segovia, D. (2006). Paraguay: expectativas y estrategias laborales de los jóvenes (J. Weller, Ed.). En *Los Jóvenes y el Empleo en América Latina Desafíos y Perspectivas Ante el Nuevo Escenario Laboral*. (1era ed., pp. 91-112). Cepal en coedición con Mayol Ediciones S.A.
- Paz, F., Betanzos, N., & Uribe, N. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan*, 14(1), 67-78.
- Pérez, A. (2012). Desigualdad, mercado laboral y educación superior en América Latina. *Cotidiano - Revista De La Realidad Mexicana*, (176), 47-55.
- Rentería, E. (2005). Empleabilidad: una lectura psicosocial. *Revista de Estudios del Trabajo en Colombia*, 1st ser., 1-14. Acceso desde https://www.researchgate.net/profile/Erico_Renteria/publication/264869527_empleabilidad_una_lectura_psicosocial/links/564291e508aeacfd89384080/empleabilidad-una-lectura-psicosocial.pdf
- Rentería, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.

- Rentería, E., & Andrade, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología Desde El Caribe*, (20), 130-155.
- Revista Semana. (2017). Por qué los Millennials no duran en sus trabajos. Acceso desde <http://www.semana.com/educacion/articulo/como-mantener-a-un-buen-empleado/511819>
- Pineda, L. P., Rojas, M., & Linares, J. (2011). La formación de calidad y el optimismo por el futuro laboral de los jóvenes en la universidad. *Investigación Y Desarrollo*, 19(2), 298-319.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14 (1), 67-84.
- Tovar, M. G., García, I. & Méndez, A.(2013). Factores asociados a la empleabilidad de los psicólogos en San Luis Potosí. *Revista Psicología Científica.com*, 15(12). Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/factores-empleabilidad-psicologos>
- Weller, J. (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*. *Revista de la Cepal*, (92), 61-82.

Anexos

Anexo A.

Transcripción entrevista 1.

JT: ¿Cuántos años tienes?

LF: Tengo 25 años

JT: ¿Hace cuánto te graduaste?

LF: Me gradué exactamente hace dos años de la Universidad de la Sabana.

MCR: ¿Cuánto tiempo te demoraste en conseguir tu primer trabajo?

LF: Fue súper rápido contra todo pronóstico, porque a uno le dicen como te vas a demorar por lo menos 6 meses, ese es el promedio para conseguir tu primer empleo; yo al mes ya estaba trabajando y tuve mil entrevistas de trabajo, de hecho, antes de eso ya había rechazado un trabajo, fue como cuestión de suerte y de moverse.

JT: ¿Actualmente estas trabajando en ese mismo lugar?

LF: No, cambie hace 5 meses de trabajo

JT: ¿O sea solo has tenido dos experiencias, esa y ésta?

LF: Formales, porque digamos que yo tengo un año de practica en la Sabana que es como el primer acercamiento que uno tiene al mundo laboral y también es importante contarlo.

JT: ¿Dónde estás trabajando actualmente?

LF: Bueno, hoy en día trabajo en Itaú, Itaú digamos que es entidad financiera, entro a Colombia hace poco, el 22 de mayo, llegó por medio de una fusión con lo que era el grupo Coprbanca, que era Corpbanca y Helm; hoy en día es el banco más grande de América Latina. No sé si hayan visto la invasión naranja por todo Bogotá, ahí estoy yo.

JT: ¿En qué área estas?

LF: Trabajo en la vicepresidencia de Recursos Humanos en el área de desarrollo organizacional. El área de desarrollo tiene como dos funciones específicas, básicamente es evaluación de candidatos, candidatos internos y candidatos externos para cubrir todas las vacantes que nos surjan.

JT: Antes de ésta, ¿Dónde estuviste?

LF: Antes de eso trabajaba en e-Hunters, es una unidad de negocios del empleo.com, es head hunter realmente, y ahí pues literal desde un mes después de graduada de psicología entré como consultora junior y el rol digamos que fue evolucionando; me tocaron varias reestructuraciones, entonces ahí como que empecé como junior, éramos 3 en ese nivel después hay una reestructuración donde dicen ok las junior están haciendo un rol muy operativo que podemos reemplazar realmente por practicantes, sacan a las otras dos junior y solo quedo yo pero me dicen ok tú vas hacer algo completamente diferente y ya me empiezo a sentir más profesional, realmente me están dando un rol que mi cartón se merece. No soy la secretaria que cita a entrevistas y ya, ¿sí? Y de ahí bueno ya al agua, entrevistas, manejo de clientes, todo un proceso de selección de cargos muy estratégicos porque para eso buscan a un head hunter. Pasa el tiempo, me ascienden a consultora semi-senior y ya en medio de ese ascenso casi que duré como 5 o 6 meses como consultora semi-senior y me vine para Itaú.

MCR: ¿Cuáles fueron los motivos que te llevaron a cambiarte de trabajo?

LF: Bueno, son muchas cosas. Digamos que como les contaba me tocaron muchas reestructuraciones y pues yo era la que sobrevivía no, entonces pues ya hay un punto en que uno se empieza a cuestionar muchas cosas, que uno siente que de pronto no hay mucha estabilidad, que cuándo voy a ser yo la que van a sacar y digamos que por ese lado el tema de estabilidad para mí por más de que tuviera un contrato indefinido, de que me acababan de ascender, siempre era una constante que me cuestionaba mucho ¿en qué momento voy a ser yo?, adicional a eso el negocio digamos que no iba muy bien. La parte comercial no se estaba moviendo mucho y tenía muchos vacíos que uno tenía un día para mirar al techo en la oficina y yo me sentía muy frustrada. Decía: estoy como en el momento más importante de mi vida, para reventarme, para ser muy productiva y no lo siento así, necesito algo que me rete más. Entonces ese fue otro de los motivos y un tercer motivo, es que estando en consultoría digamos que es muy chévere porque

uno maneja diferentes sectores, diferentes cargos, y ahí como que rompes la monotonía de lo que es selección, pero tú no puedes hacer el ejercicio de predicción que es lo que realmente es un proceso de selección cuando eres externo, es muy difícil, tú tienes una reunión de media hora con tu cliente y ahí empiezas a coger las variables pues como de cultura y ciertas cosas para que la persona se ajuste realmente a la organización, pero es muy superficial, entonces mi objetivo era pasar a un área de recursos humanos y poder hacer un proceso de selección ya interno, conociendo como la cultura.

JT: ¿Cómo fue el proceso de cambio de trabajo?

LF: Bueno yo llevaba buscando mucho, mucho mucho, desde que uno busca en el empleo todos los días y aplica a todo lo que diga psicólogo; estuve en varios procesos de selección.

JT: Ese mucho tiempo por ahí ¿Cuántos meses fueron?

LF: Ponle tu... a ver como unos 8 meses estuve buscando. Y no es que no me salieran opciones, iba a entrevistas y todo, pero al final me retiraba de los procesos. ¿Por qué me retiraba de los procesos? como que de pronto iba a la entrevista y no me sentía cómoda. Yo decía no pues estoy bien al otro lado, ya conozco, no me voy arriesgar pues a ir a trabajar con una señora que no me gusto por ejemplo, o yo ya manejaba cargos de gerentes, jefes, cargos muy estratégicos y muy grandes y por ejemplo un caso fue cine Colombia, me llamaron a entrevista, todo, iba a pasar ya al último filtro, y me puse a pensar yo decía pucha yo no quiero ponerme a entrevistar ahora al auxiliar de la caja, el de la taquilla cuando ya estoy entrevistando cargos que de pronto me exigen mucho más, una entrevista mucho más profunda y mucho más interesantes en términos de relacionamiento, entonces como que fui tumbando muchas opciones y mis papás me decían, Laura si te quieres cambiar pues sé coherente. ¡Y yo no! Hasta que llegué algo, y algún día me encontré la oferta de Itaú pero no cumplía con todos los requisitos. Como con el novio uno tiene la lista como del trabajo ideal, y eso no pasa ni desde el lado del candidato buscando empleo, ni desde la empresa buscando un candidato. Siempre pues hay cierto porcentaje de ajuste; hoy en día estoy con un contrato a término fijo por temporal, pero cumplía con el resto de requisitos. Pasaba a una empresa multinacional, a un área de recursos humanos, manejo cargos desde el auxiliar hasta el gerente regional, y está ubicada en la 100 con séptima, que ese era otro tema muy importante. Yo trabajaba en el Tiempo que es muy lejos, ¡en términos de calidad de vida el

año y medio que estuve allá fue tenaz! Yo deje de ver a la gente, ya llegaba cansada a mi casa, no quería hacer nada más, mi vida se convirtió en trabajo y no podía vivir con eso.

MCR: O sea, siempre buscaste trabajo por medio de páginas de internet o ¿cómo más buscabas?

LF: Bueno mi primer trabajo, por ejemplo, pues sí uno buscaba CompuTrabajo, el empleo, LinkedIn, pero realmente lo que me funcionó a mí fue pura red de contactos de mis papás, de mis tíos, de empecé a rotar la hoja de vida y hasta que fulanito te llamó. Todas las entrevistas que tuve para mi primer trabajo fueron así. Ya para mi segundo empleo pues sí me funcionó como aplicar por el empleo, LinkedIn también se mueve mucho, pero es difícil, digamos que en Colombia todavía no nos hemos metido mucho en esa cultura de LinkedIn, y es muy costoso, las compañías no es que tengan, no lo mueven mucho por ahí.

MCR: ¿Cuál fue la mayor dificultad a la que te enfrentaste para acceder a tu primer trabajo?

JF: La mayor dificultad, bueno yo estaba muy perdida, estaba muy perdida hice una práctica social y otra práctica organizacional. Bueno cabe aclarar que siempre me vi como organizacional, en recursos humanos esto es lo mío, y algún profesor en la universidad me dijo no sea boba vea otra cosa. Vea otra cosa dije: no voy hacer educativa, ni a bate voy hacer clínica me muero del susto, y pues uno va cortando cabezas y dije ¡bueno, social!, realmente estudié psicología en parte por social, entonces empecé a buscar la práctica, me metí en eso y me cambió la vida. O sea, fui feliz en esa práctica hice y deshice, me sentí productiva, y me dieron mucho valor, era una pinche practicante y realmente lo que hice en esa práctica tiene mucho más peso para mí hoy en día que lo que he hecho en toda mi vida laboral formal. Entonces, pues yo estaba muy apegada a esa experiencia, a lo que viví, a que podía proponer, pero sabía que tampoco en social iba a vivir, yo me imaginaba como en una gran empresa, entaconada, maquillada, y pues de pronto el mundo social no se ajustaba mucho a eso. Entonces ese fue como el mayor tema, como realmente no saber qué quiero y me toco como dejarme llevar por la vida. Empecé a buscar mucho mucho en social, en responsabilidad social, no es fácil, les parece muy loco que un psicólogo piense en temas de responsabilidad social, en entrevista trapearon conmigo el piso cuando llegue a entrevista, y con todo que yo me preparé. Leí sobre sostenibilidad, responsabilidad social, todo, pero igual no les parecía suficiente mi formación. Y pues bueno uno además ya está como muy entrenado a responder una entrevista, ser súper charming, la sonrisa,

pues o sea tu primer trabajo no te van a preguntar mucho mas allá de eso. ¿te gusta organizacional? Si, me encanta. Entonces yo iba a todas las entrevistas y era como con esa actitud, como me voy a ganar esta entrevista y pues ya llegué un día en que dije ni a bate ya estoy cansada de ir a poner cara de porque a algo que realmente estoy casi segura que no me gusta, y ya. Yo todos los días me despertaba 8 de la mañana, me arreglaba porque si a uno lo llaman a entrevista pues ¡corra! Ese día me importo cinco, me llamaron a mi celular, no voy a contestar número desconocido, ni a bate y bueno ahí como que mi hermana me hizo contestar, salí corriendo hasta la 26 todo, y llegué a una entrevista completamente diferente en otra actitud. Yo voy a ser honesta, realmente la otra persona no tiene ni idea yo quién soy, yo le voy a contar de mi y de lo que estoy pensando sin ganarme la entrevista sino seamos honestos. Y así fue, le conté a la que después fue mi jefe, a mi me gusta lo social, selección me parece monótono, bueno mil cosas. Y ella me vendió el trabajo me dijo esta es una labor social, tú le cambias la vida a las personas, le das una mejor oportunidad de vida, tanto a las personas como a todo su entorno familiar. Y claro yo nunca lo había visto así, entonces como que hice un buen click con ella, y ya en cuestión de nada empecé a trabajar ahí.

JT: Ahorita nos estabas diciendo que en este momento tienes un contrato a termino fijo por temporal, ¿cuánto es el tiempo temporal?

JF: Bueno eso depende de cada caso, mi contrato es un contrato a un año, pues para mi también era una muy buena opción. Un año tampoco es como tanta inestabilidad, podía conocer pues como un área de recursos humanos, entonces por eso me lancé.

JT: ¿En el otro tuviste todo el tiempo a término indefinido?

JF: Si todo el tiempo

JT: En esa primera experiencia laboral ¿cuál fue tu salario?

JF: Mi salario era como millón ochocientos, millón novecientos.

JT: Y en el curso del tiempo que estuviste ahí ¿aumentó?

JF: Si, digamos que cada año a uno le hacen como un ajuste salarial, y además cuando me ascendieron realmente en lo único que yo sentí el ascenso fue en plata porque mis funciones siguieron siendo las mismas.

JT: ¿A cuánto aumentó?

JF: Ahí pase en dos millones doscientos

JT: ¿Y acá entraste con que salario?

JF: Aquí estoy en dos millones setecientos.

MCR: ¿Consideras que el salario es un aspecto crucial en el momento de escoger un trabajo?

JF: En este momento de la vida, no. Si, no me voy a bajar en salario, si a mi me dicen vengase por un salario mínimo pues de pronto no, pero si representa bajarse un poquito y tener un cargo que de pronto me llame mucho mas la atención, mas propositivo, que me llena mas no le vería problema a bajarme de salario.

JT: O sea, ¿A qué condiciones laborales le das mas peso para considerar cambiarte de trabajo?

JF: (lo piensa) Bueno de pronto como que trate de ajustarse mucho a esa lista, de acuerdo con el plan de vida que uno tiene. En mi plan de vida esta bueno yo necesito definir si me gusta organizacional entonces me meto de lleno en lo que es organizacional en un área de recursos humanos y por eso hice el salto ¿si? Eso digamos que yo creo que es lo más importante, que sea orientado como en cuales son mis metas, y que me permita como dar ese paso mas cerca de llegar a eso.

JT: ¿Cuándo saliste el salario inicial se ajustaba a tu aspiración salarial en ese momento?

JF: Si, de hecho, era superior, o sea yo me pensaba venir por lo mismo. Yo sólo sabía que me quería ir ya! Entonces pues cuando realmente me dicen no pues aparte te vamos a pagar quinientos mil pesos de más, yo dije no pues maravilloso, o sea quinientos mil pesos más, más cerca de mi casa, tengo calidad de vida, tengo tiempo libre, puedo almorzar en mi casa, ¿si? Son muchos temas.

JT: ¿Consideras que el salario es proporcional a la inversión que hiciste en tu educación?

JF: Digamos que bueno afortunadamente yo no tuve que hacer esa inversión. Tuve como la fortuna de que mis papás pues me pagaran mi universidad y pues soy consciente que igual tener el retorno a esa inversión tomara cierto tiempo. Los psicólogos somos muy mal pagos, nos toca muy duro y no creo que nos paguen bien para todo lo que hacemos, eso depende mucho del sector. Mira por ejemplo, o sea solo viendo de consultoría a sector financiero pues ya el cambio es considerable. Por ejemplo hoy en día una amiga que trabaja en Glaxo está al doble que yo y tiene el mismo cargo. Entonces uno dice ok, pongámonos de acuerdo porque según sector no puede ser, o sea también tiene que tener cierto valor el rol que uno tiene dentro de la compañía y somos realmente selección aunque uno lo vea como operativo eso es un tema muy estratégico, realmente traerte a un buen talento. Entonces...si, estamos muy mal pagos realmente.

MCR: ¿Cuál fue tu horario en tu primera experiencia laboral?

JF: Allá teníamos horario de 8:00 am a 5:30 pm, pero pues también dependía de uno. Yo siempre era la primera en llegar, a veces la última en irme, porque pues es más como y creo que el mundo gracias a Dios está evolucionando es más a resultados que a cumplir un horario como de tarjeta ¿sí?

JT: Ahorita donde estas ¿cómo es el horario?

JF: Tengo dos opciones de horario, puedo entrar de 8:00 am a 6:00 pm, o de 8:00 am a 5:00 pm según las horas de almuerzo que me tome. Si me tomo dos horas salgo a las 6, una salga a las 5.

MCR: Digamos en el trabajo donde estas ¿Se cumple estrictamente el horario? ¿Hay seguimiento?

JF: No. Eso también es muy cultural, o sea mi primer día lo que me dijeron es: ni se te ocurra pararte a las 5 en punto porque te van a rayar en toda a vicepresidencia, o sea el sector financiero son muy workaholics, el que trabaje más y se dan látigo, es mejor. Entonces no se cumple y entonces también se ve mucho la operación tortuga, cómo dilato todo el día pues para decir que salí a las 5:45 pm y trabaje más.

JT: ¿Con qué tipo de exigencias te has encontrado en tus experiencias laborales? Como experiencias de conocimientos, físicas, de comportamientos

JF: Bueno la primera exigencia conocimiento en herramientas tecnológicas. Si es muy básico y uno lo aprende muy fácil, pero a mí en una que otra entrevista cuando salí de la universidad me hicieron sentir mal me dijeron como: antes agradece que te estamos llamando tú ni siquiera sabes usar el empleo.com, entonces pues es muy básico, pero al parecer le dan valor para ingresar al mundo laboral, entonces eso en herramientas tecnológicas. En cuanto a conocimientos, por lo menos desde mi perspectiva de la Universidad de la Sabana, considero que falta mucho. Uno ve un barrido, una materia de organizacional y pues bueno algunos seminarios, pero es super básico, entonces realmente uno no sabe hacer una entrevista, cómo hacer una buena entrevista por competencias, tú tienes el concepto ¿no? McClelland y el Iceberg, pero ¡hey aterrízalo! Falta mucho, por más de que esa en teoría es la práctica, falta mucho como en la brecha entre lo académico y el mundo laboral es gigante. Yo no me sentía preparada, para mí hacer una entrevista, yo me cagaba del susto; faltaron muchas herramientas en eso.

JT: ¿Cómo fue el proceso de selección en esa primera experiencia laboral?

JF: (Lo piensa) Hay muy malas prácticas. Empecé proceso, digamos como era una unidad de negocios del Tiempo, entonces primero empecé en recursos humanos del Tiempo, una vieja inamable, pero cara de culo, que uno dice que horror. Ya de entrada uno dice porque necesito conseguir trabajo y me tuvo esperando como 4 horas, y lo que hicieron fue rellenarme de pruebas, entonces el test del árbol, me hicieron puras pruebas de inteligencia, un montón, pero puro relleno porque no tenía sentido para el cargo que yo me estaba presentando todo lo que me pusieron. Pruebas de redacción, yo creo que lo que le ponían a los periodistas me lo pusieron a mí. Y ya después me entrevistó, pero así como un barrido y ya. Yo dije pues realmente como que no fue. Después ya pase a entrevista con la que fue mi jefe que fui súper honesta, y ella me pasó a entrevista con la gerente ese mismo día, un amor la gerente, como que ahí uno ya le empieza a cambiar la cara, porque la primera entrevista fue fatal y las otras que eran con las que yo iba a trabajar mucho más humanas, como eso te tiene que gustar porque es un trabajo social. Como que se interesaron en saber yo qué quería y hacer su labor comercial que hace parte del proceso de selección.

MCR: ¿Esas personas eran psicólogos?

LF: Si, la que era mi jefa directa, que era la líder de consultoría, era psicóloga y la gerente si era comunicadora social; pero siempre en temas de recursos humanos.

MCR: ¿Qué tipo de formación académica has tenido hasta el momento?

LF: Bueno, digamos que como sí he sentido mucho el vacío he buscado opciones de rellenar y de como adquirir conocimiento, no tantas como quisiera, pero bueno hice un diplomado en psicología organizacional, después de eso hice un seminario en el CESA, súper chévere, de evaluación por competencias, se los recomiendo, es una semana y es una muy buena formación. ¿Qué más he hecho? Bueno, certificados de las pruebas, digamos que también eso ha sido muy bueno, mis mismos trabajos me han llevado a capacitarme. Entonces, no ven te certificas en el DISC, entonces pues aprendes toda la teoría de la prueba, de cómo calificarla y demás, eso ha sido, y pues idiomas; también le he metido la formación por ese lado.

JT: ¿Qué te llevó a escoger psicología?

LF: (Risas) Muchas cosas, en el colegio nos hicieron la orientación vocacional, ¿si se llama así? y a mí me salía de todo, pero yo podía ser estudiar gastronomía o ingeniería industrial, era una cosa así, una cosa no tenía que ver con la otra, o diseño gráfico. Entonces yo decía no, no me salía psicología. Eee y bueno yo empecé a ver todas las opciones, uno hace todas sus tareas, como empezar a investigar en detalle, uno va a las universidades y digamos que mis intereses todos se unían en psicología; a mí me gustaba mucho la parte como de publicidad, de psicología del consumidor, entonces tenía por ese lado. Me gustaba como la parte de administración de empresas entonces recursos humanos y digamos que un momento decisivo en que yo dije voy a estudiar psicología fue en un conversatorio que nos hicieron en el colegio; nos llevaron un desmovilizado, y este señor nos empezó a contar toda su historia de vida, y cómo se había integrado al mundo normal, había dejado las armas y demás gracias a un psicólogo y entonces yo dije yo quiero hacer eso, yo quiero cambiar el mundo, Colombia, eso es. Entonces, se unía todo, se unía lo social, consumidor y recursos humanos, por eso estudié psicología.

MCR: ¿Cuáles son tus planes de formación académica a futuro?

LF: Bueno, digamos que dentro de mis planes está irme, el próximo año también por eso me servía un contrato a término fijo. Eem yo me quiero ir a hacer una maestría, digamos que es algo

que he aplazado muchísimo y no me arrepiento de haberlo hecho, yo iba como esa opción de doble titulación en la universidad, pero no tenía claro qué quería, entonces yo decía yo para Colombia, con un título de maestría sin tener experiencia laboral y pues de pronto va a ser muy difícil conseguir trabajo. Entonces lo aplacé, pero ya, digamos que el 2018 es el año en que yo tengo que irme del país a hacer una maestría, y tiene que ser una maestría, no especialización.

MCR: ¿Y a dónde has pensado irte?

LF: Bueno, digamos que el mundo idealista, me encantaría irme a Italia, pero pues no tiene mucho sentido irme a Italia porque no son muy fuertes en psicología organizacional. Entonces, he tenido ahí como muchos dilemas, he visto, obvio Estados Unidos es el fuerte en estos temas, entonces he visto universidades en Estados Unidos, Londres también tiene cosas interesantes o Barcelona, de pronto son un poquito más occidentales, más corporativos. Entonces, esos son como mis posibles destinos.

JT: Ahorita nos estabas diciendo que hay muchos vacíos en tu formación que encontraste cuando empezaste a trabajar, pero ¿qué cosas sientes que la universidad te formó que te ha servido en el mundo laboral?

LF: Digamos que el chip del psicólogo. Realmente es clave y depende de uno como darle ese valor. Lo que pasa, es que uno a veces lo pierde, pero esa formación como científico es lo que a mí me dejó la universidad. ¿Cómo voy a hacer un proceso de selección juicioso? ¿Qué tipo de preguntas voy a hacer? De pronto, ¿cuántos entrevistadores van a ver a la persona para disminuir no se los riesgos, que sea más válido el proceso? Eso, el método científico.

JT: ¿Qué cambios consideras que se deberían dar en la formación para que favorezcan el ingreso laboral?

LF: Yo creo que nos falta mucho en Colombia en la formación para los psicólogos, o sea, es muy triste, es un brochazo, también es que la psicología todavía está en formación, no hay nada cierto en nuestra carrera. Pero, si falta ser mucho más juiciosos, yo creo que 5 años, aunque me quieran matar todos es muy poquito tiempo para el estudio del comportamiento humano y a eso métele todas las posibles variables, entonces, y aparte define tú cuál es tu visión del ser humano. Es que son muchos temas, a mí me preguntan hoy en día yo qué soy, si soy conductista,

psicoanalista, humanista, y no sabría responderles, y eso es muy triste, porque esa es la base de la psicología y a partir de eso tú deberías como aplicarlo. Entonces, a uno sí deberían exigirle, primero, coger esa formación como piensa en el ser humano de alguna forma y después de eso sí aplícalo. Y enseñarle a uno a aplicarlo.

JT: ¿Qué expectativas tienes frente a tu futuro laboral? O sea, ¿te gustaría irte y después qué?

LF: No, expectativas, todas. Yo he sufrido mucho con el mundo laboral, no he sufrido en el mal sentido de la palabra, no me lo vayan a tomar a mal pero como que sí me falta algo. No vibro en mi trabajo, a veces siento que es muy monótono, que me falta la psicología. Al principio, cuando empecé a trabajar eso me frustraba muchísimo ¿dónde está la psicología? ¡No la encuentro! Yo la más ñoña, yo leía todas mis lecturas de la universidad de organizacional, empecé a mis cosas porque tenía que encontrar el sentido de mi trabajo. Pero me desvié de la pregunta, no me acuerdo cuál era (risas)

JT: ¿Qué expectativas tienes?

LF: Entonces sí, las expectativas sería sentirme psicóloga y también me da cuenta que depende de mí. Darme como ese rol y crearme qué es lo que hace un psicólogo en una organización y empezar como a ejercer. Pero sí, yo quisiera encontrar un trabajo que sea una mezcla, como una responsabilidad social; una mezcla de lo organizacional y de lo social.

MCR: ¿Te gustaría hacer carrera en un sólo lugar o prefieres cambiar de trabajo constantemente?

LF: Digamos que no tengo nada en quedarme en un sólo lugar mientras que el lugar sea propicio, donde yo vea que hay opciones de crecimiento, donde sea valorada, donde yo pueda proponer, si no, pues hoy en día es muy válido rotar de trabajo y conocer diferentes áreas. Claro, no me considero una persona inestable, realmente, o sea, creo que de mis amigas soy la que más dure en su primer trabajo, o sea, año y 7 meses no está mal. Entonces, si, eso depende también del entorno, de lo que le propicie.

JT: En este momento, ¿cuál sería una razón de peso para cambiarte de trabajo?

LF: Pues bueno, hace poco, una amiga mía trabaja en el Banco Mundial, y me dijo, encontré un trabajo que tiene tu nombre puesto y yo empecé a leer eso y yo decía, si, o sea, esto es, por fin encontré una oferta en el mundo laboral como que llena mis expectativas. Y pues bueno, aplicar al Banco Mundial no es como aplica por el empleo y esperar que te llamen, entonces escribir ensayos, toda la vaina, y fue muy difícil porque me confronté mucho, o sea, todo esto que estoy diciendo fue todo mi análisis, juepucha el mundo laboral realmente nunca me ha dado lo que yo esperaba de él. Entonces, fue un ensayo súper dramático y espero que me llamen, esa sería la opción para cambiar de trabajo.

JT: ¿En este momento estás en alguna búsqueda aparte de eso que nos contaste?

LF: No, digamos que porque eso salió y realmente era muy interesante.

MCR: Nos contaste, que habías tenido una experiencia laboral como en la práctica profesional cuando estabas en la universidad ¿qué fue esa experiencia?

LF: Bueno, digamos que inclusive antes de la práctica, yo durante la universidad trabajé, digamos que tuve una amiga de la familia, psicóloga, ella hace procesos de selección como independiente, y bueno empezó a tener mil procesos, se le salió de las manos, me dijo necesito ayuda y ahí fue que empecé yo, mis primeros pinitos a hacer entrevistas, ella me enseñó a interpretar Wartegg, entonces ahí empecé a conocer lo que era un proceso de selección. Después, entonces decido como hacer la práctica en psicología social y después hago una práctica en psicología organizacional. Entonces, ¿te cuento cada práctica?

JT: Pues básico, ¿en dónde era y qué hacías?

LF: Bueno entonces, la de social, fue en una entidad del gobierno que es el DPS, Departamento para la prosperidad social, en un programa específico que se llama Jóvenes en Acción. Entonces ellos hacen desarrollo de habilidades para la vida y para la inclusión en la vida laboral; ahí estaba yo, ese era mi rol como psicóloga. Y en organizacional estaba en lo que era la cadena Royal, hoy en día NH, me tocó todo el momento del cambio de letrero de la cadena, ahí estaba en Gestión Humana. Cada hotel digamos que tenía su practicante entonces uno hacía de todo, un poquito de selección, un poquito de bienestar, pero era muy precario; el bienestar era la cartelera de cumpleaños y si digamos que ese concepto de recursos humanos como de Chaplin.

JT: ¿Cuándo empezaste a buscar trabajo buscaste algún tipo de empresa específica?

LF: No, digamos que estaba abierta, solo tengo y todavía lo tengo muy claro un sector en el que no quiero trabajar, que es el sector farmacéutico. De resto, estoy abierta a cualquier sector; soy una persona mucho más orientada a un sector de servicios, un consumo masivo no me parecería chévere, me gusta hacer una entrevista de identificar como esas habilidades de servicio al cliente y pues siempre me he ido como por ahí.

JT: ¿A futuro qué tipo de estrategias considerarías relevantes para buscar trabajo?

LF: Perdón ¿qué tipo de qué?

JT: ¿A futuro qué tipo de estrategias considerarías relevantes para buscar trabajo?

LF: Más que estrategias, tenerla clara, mientras que uno sepa a dónde quiere llegar, casi que las cosas te van llegando, ¿sí? Es mucho networking, mira de todas las partes donde yo he estado en entrevistas, en cosas, si no soy yo, yo refiero a alguien. Hoy en día, una amiga mía de la universidad me reemplazó en mi anterior trabajo, y en el trabajo anterior en el que estaba ella, yo la propuse porque a mí no me gustó ese trabajo y la referí. Entonces, networking es realmente la mejor estrategia, si esa es.

JT: Cuando tú estabas escogiendo la carrera, ¿hiciste alguna búsqueda con respecto a la carrera con respecto a la posibilidad de insertarse al trabajo? como ¿qué tan fácil es insertarse en el trabajo si estudio psicología?

LF: Sabes que no, nunca se me ocurrió pensar en eso; como pues lo que la vida me traiga.

JT: ¿Qué tipos de exigencias de conocimientos consideras que son relevantes para la inserción laboral?

LF: Eee conocimientos, conocimientos tecnológicos, conocimientos digamos que la clave también es un poco no llegar en ceros, por lo menos conocer por lo menos la teoría de cómo hacer una entrevista, cuáles son las formas de evaluar una competencia, a mí me lo preguntaron, bueno, si tienes que evaluarle a una persona toma de decisiones ¿cómo le preguntarías? ¿Cómo sabes que esa persona realmente sabe tomar decisiones? Entonces, ese tipo de cosas de pronto uno las puede preparar para una entrevista y eso le ayuda también como a ganarse el trabajo.

MCR: ¿Qué competencias consideras que actualmente se tienen en cuenta para contratar a una persona?

LF: Una persona, ¿un psicólogo?

MCR: Si

LF: Mmm un psicólogo en el mundo laboral organizacional pues planeación y organización, mmm, comunicación efectiva, análisis. Eee toma de decisiones, aunque bueno, finalmente de uno no depende la decisión final de si alguien va a entrar o no, pero sí tú eres el que define quienes son los 3 que van a pasar a jefe directo. Entonces, sí tener cierta fortaleza en toma de decisiones y organización y planeación; yo creo que es la más clave.

JT: ¿Qué tipo de limitaciones a nivel social te has encontrado frente a la inserción laboral?

LF: Limitaciones nivel social, o sea, como ¿en qué sentido?

JT: Como en la sociedad, qué limitaciones hay para que uno se inserte.

LF: Hay muchos prejuicios, hay muchos prejuicios, y yo trabajando en selección lo vivo mucho, yo me cuestiono mucho, por ejemplo, me llega un negro a entrevista, mmm ¿será que les va a gustar que en una oficina atienda un negro? ¿Será que están preparados los bogotanos para que les atienda una persona así? o digamos es muy físico, nuestra cultura es demasiado de apariencia, entonces si llega rapada o con la uña fea, o con el tatuaje, nos puede ir dando un infarto y ahí también está el rol del psicólogo de ser como un gestor del cambio; no nos fijemos tanto en esa mierda sino realmente mire sus habilidades y cómo se puede ajustar y sacarla del estadio en ese cargo. Las apariencias son terribles.

MCR: ¿Consideras que es de vital importancia el manejo de un segundo o tercer idioma?

LF: Si, es fundamental, de hecho, eso fue lo que a mí me salvó en mi primer trabajo, yo era la única que hablaba inglés, entonces, claro, desde el primer día Laura, entra y entrevista al gerente que necesitamos saber si habla inglés mientras que mis otras compañeras si lo hablaban porque obvio hoy en día nuestra generación es muy raro que alguien no tenga cierta noción, pero no se sentían preparadas para hacer una entrevista. Entonces yo sí, al agua, después empezaron a salir clientes que solo hablaban inglés, entonces tuve un cliente hindú y obvio, Laura, ve y habla con

el hindú. Tuve un cliente inglés, entonces eso me abrió muchas puertas e hizo que yo creciera y me valoraran en mi anterior trabajo. Hoy en día, pues en este trabajo no es tan necesario, pues sí, es un plus y cuando necesito validar mi inglés pues les hago mi entrevista en inglés y es chévere para uno reforzarlo. Pero, no lo siento como si me fuera a dar un valor agregado en este trabajo.

MCR: ¿Y sabes otro idioma aparte de inglés?

LF: italiano, pero pues eso si no me ha servido para nada (risas).

JT: ¿Consideras que tener experiencias previas es un factor relevante para la inserción laboral?

LF: Perdón, otra vez

JT: ¿Consideras que tener experiencias previas es un factor relevante para la inserción laboral?

LF: Si, eee es muy difícil, tú cómo puedes predecir que una persona se va a comportar adecuadamente o que tiene las competencias para un cargo si no tienes de dónde amarrarte. Hoy en día y desde la psicología lo que vemos son entrevistas por eventos conductuales, donde me remito a tu pasado y si no tienes una experiencia previa, cómo voy a validar si realmente estás preparado o no para tomar decisiones, para hacer la planeación, ¿sí? entonces es muy difícil, es muy difícil, cuando me tocan esos cargos que no tienen experiencia y ¿ahora qué hago?

MCR: ¿Qué creen que busca una empresa en el momento de contratar un psicólogo?

LF: Yo creo que sea una persona como muy, que se ajuste con la cultura organizacional. Realmente el psicólogo, pues hay psicólogos de psicólogos, pues profesionales en general, pero de pronto, yo estuve en entrevista en Nilsen, o sea, son súper locos, una nota de lugar, pero no se ajustaba a lo que soy yo; de pronto yo soy mucho más conservadora, y me acoplaba mucho a un banco. Si, entonces como que la personalidad sea acorde con la personalidad del negocio porque eso también te permite tener ese feeling y saber cuál es tipo de candidatos que se van a adaptar mejor a la empresa.

JT: ¿Qué sabes del mercado de trabajo para el psicólogo?

LF: Que es muy duro (risas), a mí me ha ido muy bien, realmente a mí me ha ido muy bien, y no me puedo quejar, a mí me llaman siempre, hola vimos tu hoja de vida en el empleo, no que mamera, o sí de pronto digo mira no alcancé a llegar a la entrevista que pena. Pero sí he tenido

muchas amigas que han sufrido con conseguir trabajo, de pronto porque son más exigentes, buscando ese trabajo ideal se han quedado mirando al techo o se han regalado en trabajos que de pronto no valen la pena.

MCR: ¿En el mismo sector? O digamos ¿en otra área de psicología?

LF: En otras áreas, en otras áreas es mucho más difícil, digamos que para nadie es mentira que el psicólogo organizacional es el que mejor le pagan o pues el ideal que tenemos, y pues donde siempre hay mucha más oferta de las formas básicas de búsqueda. Ya cuando tú empiezas a buscar yo que sé, en educativa, en clínica, en social, eso no es algo que publiquen por el empleo, definitivamente tienes que tener otra estrategia porque por ahí no fue.

Listo, muchas gracias.

Anexo B.

Transcripción entrevista #6.

JT: ¿Cuántos años tienes?

AC: 23

JT: ¿Hace cuánto te graduaste?

AC: Hace 6 meses

MCR: ¿De qué universidad saliste?

AC: De los Andes

MCR: ¿Cuánto tiempo te demoraste en conseguir tú primer trabajo?

AC: 5 meses

JT: ¿Actualmente estás trabajando?

AC: Si

JT: ¿Dónde?

AC: En el Santa María, en el colegio Santa María

MCR: ¿En qué área trabajas?

AC: Soy docente de preescolar, soy la directora de curso de transición

MCR: ¿Ésta es tú primera experiencia laboral?

AC: Sin contar las prácticas, sí

JT: Ok, ¿cómo ingresaste a esta experiencia?

AC: Me, pues mandé mi hoja de vida, y me llamaron eee me llamaron para una entrevista para el departamento de psicología y luego de hacer la entrevista me dijeron que pues la vacante ya la habían llenado pero que me ofrecían la opción de ser docente, y acepté y ya.

JT: Ok, y digamos que esa oferta de ser docente, ¿no involucraba que supieras digamos temas de pedagogía propios de la carrera de pedagogía?

AC: Pues digamos que ellos lo que hicieron al ver si hoja de vida, yo duré desde que tenía 16 años, empecé a trabajar en empresas de educación experiencial, dando tutorías, en campos de verano, en salidas pedagógicas, en salidas ambientales, y eso les gustó y me dijeron que eso me podría servir y podría de ahí sacar herramientas para ser docente. Obviamente cuando me dijeron pues yo me asusté mucho pues porque era dar inglés, matemáticas, ciencias a niñas de transición que pues es tan básico para ellas, o sea, tan fundamental que aprendan o no aprendan, pero me

dijeron que pues podíamos ver cómo me iba yendo, que me apoyara mucho en la demás personas y que igual confiaban en lo que les habían dicho mis jefas de práctica con las que se habían comunicado porque mis prácticas también tuve que usar mucho la pedagogía. En mis prácticas digamos que tuve que dar las dos que hice, eee taller de educación socioemocional en uno a niños de 3 a 6 años y en otro a niños de 6 a 12 años, entonces yo creo que ahí ejercí mucho la pedagogía pues porque era dar clase con ellos.

JT: ¿Tú cuánto tiempo hiciste de práctica?

AC: Hice un año, dividido 4 meses en un jardín infantil, bueno, 4 meses en un jardín infantil, y 4 meses en un colegio.

JT: Ok ¿estos cuáles eran?

AC: Era el jardín era Advenio y el colegio era el English.

MCR: ¿Qué estrategias has usado para buscar trabajo hasta ahora?

AC: Eee pues he mandado muchas hojas de vida, y se las mando tanto por las páginas web como por contactos que logro conseguir, entonces yo desde que me gradué sabía que yo quería conseguir un trabajo en colegio, pues en el área de psicología idealmente, entonces lo que hacía era buscar colegios que tuvieran gente conocida. Por ejemplo, el Santa María mi hoja de vida llegó por la página web que la mandé porque un amigo mío es el psicólogo del centro Santa María y él la envió a recursos humanos y porque mi tía conocía a la rectora, entonces también el pasó mi hoja de vida. Y lo que he intentado es tener varias fuentes para enviar mi hoja de vida, no sólo por la página sino el conocido del conocido, entonces, oye me dijeron que conoces a esta persona entonces a ver si le puedes mandar mi hoja de vida. Y ya, yo creo que eso ahorita es lo que más garantiza como el éxito en conseguir un trabajo porque hay tanta competencia que lo que llegue por la página web pues es una más entre mil, mientras que si uno busca referidos pues le va mejor.

MCR: A futuro, ¿qué tipo de estrategias considerarías relevantes para buscar trabajo?

AC: Pues esta que les dije, que para mí es fundamental es llegar a la fuente directa, no es, no es mandar la hoja de vida y esperar sino aproximarse más a lo que pues a lo que si uno quiere más psicóloga es la psicóloga de la empresa, pues ojala tengas contacto para mandárselo directamente a ella, y sin pena, yo como que muchas veces al principio me cohibía mucho porque decía no, que oso, cómo le voy a escribir: hola soy la sobrina de... pero ya después de dos meses uno dice

no, lo que toca es moverse, dar un paso más que los demás, porque los demás se quedan en mandar la hoja de vida y esperar, si uno da un paso o llamar la persona hasta si uno y uno hola mira estoy buscando trabajo y ya y estar muy abierto a todo. O sea, yo terminé ahorita de profesora y a lo mejor me quedo ahí porque me gusta, a lo mejor subo o no, pero es también abrirse a las posibilidades de que no va a ser lo que tu quieras o lo que tú elijas sin que eso esté mal.

JT: Ok y ¿sólo mandaste en el área de educativa?

AC: Aaaa si, si la verdad si, yo me centré mucho en el área educativa, justo cuando dije ya, bueno me voy a abrir y voy a buscar que también nunca lo pensé, pensé y dije ya tengo que buscar otras cosas porque no me puedo quedar únicamente en el área de educativa si es que no me va a salir nada, justo ahí, me llamaron del Santa María. Y fue cuando salió todo eso, si no me hubieran llamado, la verdad no sé a cual otro le hubiera, o sea, yo tomé la decisión y dije bueno, mañana voy a empezar a buscar en otros sectores, pero en este momento me preguntas y no sé a cuál hubiera mandado, pues porque en clínica necesito mucha más experiencia, a mí y no sé, las otras áreas de psicología no me gustan tanto entonces, no sé, me hubiera tocado eventualmente abrirme y mandar pero no sé a qué hubiera mandado.

MCR: ¿Cuál fue la mayor dificultad a la que te enfrentaste para acceder a tu primer trabajo? O sea, a donde estás ahorita.

AC: La mayor dificultad para entrar al Santa María, pues yo creo que ahí es distinto porque como yo entré de docente, la mayor dificultad fue eso, fue aceptar el reto de pasar de psicología a docencia, y para mí todo esto ha seguido siendo un reto constante de aceptar que soy, pues que soy profesora y pues irme capacitando con herramientas pedagógicas y demás, eso fue pero no sé si esa era bien la pregunta. Si, si ese es el reto...

MCR: Digamos que crees, si no se hubiera llenado la vacante, ¿tú hubieras podido entrar digamos como psicóloga?

AC: O sea que ¿si me hubieran recibido como psicóloga?

MCR: O sea, digamos que ¿estabas preparada?

AC: De pronto, que fue otra cosa que me dijeron, mmm de pronto la experiencia, no tener por ejemplo en mis prácticas el contacto con papás, para ellos también era un punto decirme te dejamos en profesora mientras te preparas, cosa que cuando abran la vacante ya estés más

relacionada con el manejo de padres y demás, es decir, la dificultad había sido no tener la experiencia suficiente con el manejo de padres.

JT: Actualmente, ¿qué tipo de contrato tienes?

AC: Pues hoy, hasta hoy, tenía prestación de servicios, agosto y septiembre, porque yo agosto y septiembre estaba cubriendo la licencia de maternidad de una profesora que pues le pagan hasta septiembre la licencia y ya desde octubre voy a empezar eee contrato laboral.

JT: ¿Y a término indefinido o fijo?

AC: No, fijo, 12 meses.

JT: O sea, ¿cada 2 meses te actualizan?

AC: 12, 12 meses

MCR: O sea, el año escolar

AC: Aja

JT: ¿Y te estaban pagando lo mismo que le pagaban a esta profesora que tenía salario, o menos?

AC: ¿A alguien que estaba en mi mismo nivel? ¿Por ejemplo?

JT: Si

AC: Me estaban pagando más, por varias cosas, porque la, digamos la única persona que está en las mismas condiciones laborales más, es alguien que también entró, porque las demás llevan ya más tiempo, esa persona que también entró no tiene certificado de inglés y entonces por eso le bajan un poquito el salario, y además, por prestación de servicios, como es distinto, como ellos me aportan a mí directamente la mitad de lo que yo pago, me terminaban pagando un poquito más. Me están pagando un poquito más por prestación de servicios de lo que me van a pagar en contrato laboral y de lo que le están pagando a mi compañera que está en mi misma situación laboral, pero no es mucha la diferencia.

JT: ¿Cuál es tú salario en este momento?

AC: Mi salario en este momento es de cuatro millones trescientos setenta mil.

MCR: O sea, con el cambio de contrato ¿aumentó?

AC: No, sigue siendo el mismo, a ver, entonces, ahorita, esperen que además a mí la contabilidad me puede acabar. En este momento, en los dos meses que fueron con prestación de servicios, a mí me pagaban cuatro millones trescientos setenta mas la mitad de mis aportes porque yo tenía que pagar aportes, porque es prestación de servicios, yo pagaba mis aportes,

entonces, me estaban pagando realmente me estaban pagando cuatro millones seiscientos, listo, estos dos meses. Desde agosto, me van a pagar cuatro millones trescientos setenta de los cuales me van a descontar eee doscientos mil pesos o doscientos cincuenta de prestación de servicios, entonces quedo con un salario neto de cuatro millones setenta y cinco mil pesos, en este momento estoy quedando con un salario neto de, como de cuatro millones trescientos setenta, o sea, sí, ahorita está un poquito más alto de lo que me van a pagar de contrato laboral.

MCR: Ok, ¿consideras que el salario es un aspecto crucial al momento de escoger un trabajo?

AC: Uy, claro, sí, uy si. Fundamental por ejemplo, cuando me ofrecieron lo del Santa María que me dijeron pues más o menos cuánto era el salario, a los dos días, me llamaron del San Mateo en donde yo había tenido una entrevista para ser la psicóloga de deee bachillerato, y al comparar los dos salarios pues yo sin mente, sin pensarlo, me fui al Santa María. Porque no me parecía para nada proporcional, porque me estaban pagando en el Santa María pues lo que ya les mencioné, un curso, o sea, yo tengo a mi responsabilidad, un curso, en el San Mateo, siendo psicóloga de, de la sección entera de bachillerato me iban a pagar un millón setecientos, entonces, para mí sí es determinante, no y yo creo que para la mayoría de la gente es determinante el salario.

JT: O sea, para ti, en ese momento fue más importante así no hicieras algo propiamente de psicología, pesó más el salario.

AC: Si, para mí, sí. Porque sobre todo, mira la diferencia, es que me hubieran dicho cuatro millones acá y tres ochocientos, tres quinientos, lo hubiera pensado, pero no, per era mucha la diferencia, demasiada y digamo, si uno tiene aspiraciones a futuro de, para mí la psicología cuando me gradué no estaba completa y para mí, yo siento que tengo muchos vacíos en psicología y que yo no me hubiera sentido completamente tranquila estando de psicóloga en un sitio sin mucho conocimiento, y si yo me quiero pagar una especialización o una maestría, o un diplomado que es lo que me va a servir, pues necesito es plata. Y si eso me lo puede dar otro trabajo en que el que igual estoy trabajando con niños que es mi pasión, que sí o sí es mi pasión, pues sí.

MCR: ¿A qué condiciones laborales les das más peso para considerar cambiarte de trabajo? Además de lo del salario

AC: Eeem a ver, pues el horario, el horario me parece fundamental, el horario de trabajo me parece una delicia porque uno empieza más temprano pero también sale más temprano, entonces

yo estoy entrando a las 7:30 a trabajar y salgo a las 3:30, que me parece un muy buen horario. Y por ejemplo, los bonos que me dan entonces el trabajo, por ejemplo, acá en el Santa María me están dando el almuerzo y el transporte, entonces ver qué condiciones laborales me ofrecería otro sitio frente a eso que a mí se me ajusten eeee y lo demás es sencillamente no, es indeterminable porque es, es el tipo de gente que haya en el otro lugar de trabajo; que estoy de buenas y afortunada porque en el Santa María todas las personas han sido adoradas, todo el mundo es súper querido, tocaría ver por encimita cómo, pues cómo sería la gente. Pero yo creo que lo más importante es además del salario, el horario y punto.

MCR: Cuando saliste, ¿el salario inicial se ajustaba a tu aspiración salarial?

AC: Claro, lo sobrepasaba (risas).

JT: ¿Con qué tipo de exigencias te has encontrado en ésta experiencia laboral? Como exigencias de conocimientos, físicas, de comportamientos.

AC: Bueno, de conocimientos pues obviamente tener perfecto el inglés porque yo estoy con ellas hablando todo el tiempo en inglés, y yo creo que es un conocimiento básico de manejo de grupo, que yo lo tengo por los campos de verano, por eso, pero es fundamental que uno sepa antes que enseñar uno saber manejar el grupo, por esa parte, por conocimientos está la segunda lengua, el manejo de grupo y pues obviamente también bases de pedagogía pero que uno también se va empapando y se va alimentado a lo largo que pasa el año. A nivel físico, pues sí, un buen estado general de salud, pues porque es trabajo con niños todo el tiempo y las niñas no son para quedarse dentro del salón, entonces, salga con ellas, corra, trate, salte, hagamos como ranas, como pingüinos, entonces yo creo que eso de por sí te exige a ti un buen, no excelente, pero un buen estado físico. De, digamos de conductas, más pues en cuanto a presentación personal eee me ha encantado que es un colegio un poco más relajado, entonces, puedo ir en tenis, en jeans, ee obviamente mientras no estén rotos, mientras no sea algo indecente, eee y de conducta es ya lo que se exige en cualquier otro trabajo; que es un buen manejo del lenguaje, cuando uno tiene un problema pues ahí ir directamente a la fuente del problema, eee y ya, no sé si se me escapa alguno que me quieran preguntar.

JT: Eee digamos, ¿cuáles son las tres materias que estás dando?

AC: Yo estoy dando matemáticas, inglés y ciencias.

JT: Y eso ha significado como exigencias de conocimientos más allá de esas tres materias, ¿de tema de psicología?

AC: De temas de psicología, sí, en los proceso de aprendizaje de las niñas, si, digamos que a mí la psicología me ha servido para mirar a las niñas con otros ojos, con unas gafas distintas, ponerme más las gafas de psicóloga y ver procesos un poco más individuales porque grupales los veo todo el tiempo, pero lo distinto está en ver procesos individuales, ver cómo está cada niña y qué es lo que le está pasando a la niña. Entonces ahí entra mi psicología, entonces yo tengo que ser capaz de diferenciar si lo que le pasa a la niña es que ella no entiende la instrucción, o no entiende inglés, si no entiende inglés o es que no está escuchando bien, si no está escuchando bien o es que no ve el tablero de lejos. O sea, es más como todo el proceso individual es lo que me ha aportado la psicología, y darle una mirada más individual a cada una de ellas. Y luego ver ya la parte social.

MCR: ¿Cómo fue el proceso de selección en el Santa María? ¿Te hicieron una entrevista?

AC: ¡Larguísimo! ¡Larguísimo! ¡Larguísimo! Me llamaron, tuve entrevista con la coordinadora académica, coordinadora académica, no, coordinadora de convivencia, si ella me daba un check, pasaba a tener entrevista con la coordinadora académica, si ella me daba el check, pasaba a tener entrevista con la rectora, si ella me daba el check, tenía entrevista con la gestora académica y con directora de bilinguismo del colegio, eso era para determinar si me asignaban a kinder o transición dependiendo de mi nivel de inglés, yo tuve...

JT: ¿Te hicieron una entrevista en inglés?

AC: Sí, me hicieron una entrevista que fue toda en inglés

MCR: ¿Solo una?

AC: Si, una, y con eso ellas determinaron pues dependiendo de mi nivel de inglés si me usaban para kinder, o para transición, en kinder no dan casi inglés, entonces me dijeron tú tienes buen inglés, te vamos a mandar para transición y una entrevista con la psicóloga y ya, eso fue todo. Fueron una, dos, tres, cuatro, cinco entrevistas.

JT: ¿Y pruebas?

AC: Me hicieron una prueba pero les digo la verdad, no me acuerdo cuál era, no me acuerdo, me hicieron una prueba que se llenaba por el celular, porque es que yo estaba en campos de verano, entonces me la mandaron para yo llenarla por el celular, y me hicieron una, unas preguntas que

contestara unas preguntas y esas fueron como en términos de pruebas y de preguntas, fueron esas dos.

JT: ¿Y de todas las entrevistas, sólo una fue con psicóloga?

AC: No, porque la coordinadora de convivencia, también es psicóloga; dos con psicólogas.

JT: ¿Qué tipo de formación académica has tenido hasta el momento?

AC: Eee pue el colegio, luego egresada de la universidad, eee tengo un diplomado en coaching gerenci... en coaching educativo, que lo hice en la universidad y tengo un diplomado en músico terapia, introducción a la musicoterapia.

MCR: ¿Qué te llevó a escoger psicología?

AC: Qué me llevó a escoger psicología, pues era una carrera que siempre había sonado y siempre me había llamado la atención desde que estaba en el colegio yyy yo creo que siempre me había gustado porque yo he sido, pues desde muy chiquita he sido muy analítica y muy reflexiva y muy que esto también es malo, muy autocrítica, como que siempre me estaba vigilando a mí, cómo qué es lo que estaba pasando, qué es lo que estaba pasando y siempre también he sido una persona que me encanta poder ayudar de alguna forma a las personas, entonces, pues como esa sensación precaria y adolescente y demás de decir quiero ayudar y quiero no sé que, me llevó a escoger psicología.

MCR: ¿Cuáles son tus planes de formación académica a futuro?

AC: Pues quiero ahorita en enero, quiero empezar un diplomado en neuropsicología eee en neuropsicología y en pedagogía y luego más adelante sí estaría aspirando por una maestría pero ahora no me atrevería a decir qué porque tengo muchas cosas que me llaman la atención, la música siempre me ha fascinado, entonces no sé si la voy a hacer en musicoterapia, o si me engancho con la pedagogía y la hago algo en pedagogía, no sé. Pero pues sí tengo aspiraciones de hacer una maestría.

JT: ¿Y dónde quieres hacer el diplomado en neuropsicología?

AC: El diplomado en neuropsicología es INEA, Instituto de Neurociencias Aplicadas, acá, en Bogotá.

JT: ¿Consideras que la formación académica que has recibido fue de utilidad para el ingreso laboral?

AC: (risas) pues, digamos que me sirvió en cuanto a que me dio el primer acceso al colegio aunque me terminaron asignando a lo que no era, pero no mentiras sí, yo creo que yo hablo con las profesoras que hay ahorita en el colegio y la verdad muy, bueno, no muy pocas, pero casi la mitad son pedagogas, y la otra mitad tienen otras carreras y por cosas de la vida, terminaron dictando y yo creo que el colegio también busca personas o pedagogas o cercanas a la pedagogía que por lo menos les pueda hablar de procesos individuales, de procesos sociales, entonces sí, yo creo que sí, a lo mejor sí, pues obviamente que fuera psicóloga les dio un plus más para escogerme a mí como profesora.

JT: ¿En qué cosas sientes que la universidad te formó? Como cosas concretas que te han servido en el mundo laboral.

AC: Ee yo creo que de los Andes lo que a mí más me sirvió es la visión crítica que tienen ellos de todo, entonces yo al principio criticaba mucho lo crítico que es la universidad porque me parecía por exigimos tanto criticismo y tanto excepticismo a todo lo que nos daban, muchas veces se ahorraban mucho contenido, o sea, mi postura era denme primero contenido y después yo lo critico; pero no me pida que yo sea crítica frente a algo que no conozco. Sin embargo, creo que el fuerte de los Andes en psicología es la crítica, es salir muy críticos frente a las posturas y yo siento que eso en cualquier espacio laboral es muy bueno, porque entonces uno ya ya tiene la tranquilidad de llegar a un sitio y decir ok, un momento me están dando esto pero espérate a ver si esto es con lo que yo me acoplo, si no, y de una te va dando el plus de qué es lo que le voy a dar extra a esto, qué es lo que voy a mejorar en esto y no te deja haciendo solamente. Sino que tú estás haciendo y siendo también más proactiva, creo yo.

JT: ¿Qué cambios consideras que se deberían dar en la formación para que favorezca el ingreso laboral?

AC: Eee yo creo que en cuanto a los Andes, puntualmente, no sé las otras universidades, en los Andes yo siento y una crítica que le tengo a la pues a la universidad, a la carrera, ni siquiera, a la carrera, es que yo siento que es una carrera un poco vacía, no, un poco vacía no, un poco ligera, es como que todo es al afán, eee todo se da rápido y entonces uno tiene muchos vacíos en muchas cosas que uno no debería tener, teniendo uno la cantidad de plata que uno tiene para que lo eduquen, entonces es, uno sale un poco débil en el tema de pruebas, en el tema de evaluación, en el tema de desarrollo, uno sale muy flojo y si uno se quiere ir por allá, y si uno se quiere ir por

ese camino, y uno llega a tener una entrevista donde a uno le estén pidiendo bueno dame siete pruebas con las que puedas evaluar no sé que afectividad, dame... y uno de pronto se queda frío, a mí no me ha tocado, pero estoy pensando si a uno le preguntan esas cosas, uno sale muy vacío porque es que la información que te da la universidad para mí, fue muy superficial, fue muy ligera, entonces, yo creo que sería aumentarle al tema de contenido, de educar bien.

MCR: ¿Qué expectativas tienes frente a tu futuro laboral?

JT: Qué expectativas tengo, no, pues seguir aprendiendo mucho, seguir y ver un poco como lo que me dé la vida, mi postura al principio era no yo voy a ser profesora un año y ya y después busco cómo cambiarme y pues si ahora me preguntan, estoy dichosa, estoy dichosa de que me podría quedar acá. Entonces, no sé, si te digo como no, en dos años me quiero cambiar a psicología, no, sí digamos que eventualmente me gustaría aplicar la psicología, ee pero de pronto no tan directa y tan formalmente, sino de alguna forma mezclar la pedagogía con la psicología o algo pero ya, nada. Expectativas es sencillamente seguir creciendo, seguir aprendiendo y ya.

JT: ¿Te gustaría quedarte mucho tiempo en un solo lugar o prefiere como cambiar de lugar y conocer diferentes sitios?

AC: Eee pues ambas, me gustaría quedarme lo suficiente para empaparme de todo lo que me ofrece ese sitio, me parece que si uno salta de un sitio a otro pues no termina aprendiendo pues de ni una cosa ni de la otra, porque yo creo que con el tiempo es que uno se va adaptando a las rutinas, a las mañan, pero también es cierto que si uno se queda demasiado tiempo, pues se estanca en una sola forma de ver el mundo. Entonces, me quedaría lo suficiente para aprender de esa forma de ver el mundo, pero me movería para tener varias formas de ver el mundo. Yo creo que con estar cuatro, cinco años en un sitio e ir cambiando.

JT: En este momento ¿cuál sería una razón de peso para cambiarte de trabajo?

AC: En este momento, no pues es que si les digo la verdad yo estoy tan contenta, tan contenta en mi trabajo que creo que sería mejor dicho un aumento de sueldo así que uno dice, sin salirme de lo que me gusta, o sea sería que me ofrecieran mejor dicho una cantidad de plata, también el trabajo con niños, también pero, ahorita no tendría como una razón por la cual me quisiera cambiar, o sea, no estoy incómoda con nada porque tengo un salario bueno, tengo un seguimiento muy bueno, las psicólogas han estado encima mío súper pendientes de cómo me he sentido, como todo entonces, no, no tengo razón así.

MCR: Estás, pues evidentemente no, pero ¿estás en alguna búsqueda de trabajo así estés trabajando?

AC: No (risas).

JT: Y digamos en este momento, si alguien te dice como que trabaja en un colegio, ¿piensas en darle la hoja de vida? O ya no.

AC: No, por ahora no porque además tengo un contrato a 12 meses, que ya no puedo incumplir, entonces, dar la hoja de vida es dar el papayaso para que me llamen y si me llaman pues qué, no, yo creo que eso lo haría digamos a finales de mi contrato, como que falten 5 meses o 4 meses para acabar digo chévere tener opciones, pero ahorita no.

MCR: Mientras cursabas el pregrado tuviste experiencia, pues las prácticas, ¿cómo fueron? ¿cómo eran?

AC: Entonces, en Advenio, eee que es el jardín infantil, nosotros estábamos encargados de diseñar el programa de educación socioemocional que ellos tienen la psicóloga, éramos cuatro practicantes, uno en cada centro, son cuatro centros de jardín infantil, y la psicóloga los evaluaba, y nosotros después lo ejecutábamos. Entonces, eran actividades chiquitas, eran actividades enfocadas en reconocimiento de emociones, autonocimiento, bueno, cosas así, pero muy precarias, porque son niños muy chiquitos, eran niños de 2, 3 y 4 años, ni siquiera alcanzaba a ser 5 y 6 como les dije, 2, 3 y 4 años, entonces eran actividades muy corticas, muy todo y acompañar a los niños en las otras clases que tenían, entonces yo estaba con ellos en las clases de motricidad fina, de danza, de lo que sea, y tenía asignado un caso y yo tenía que hacer observaciones de ese caso, tenía que sí, que hacer observaciones concretas de ese caso, dar pautas a los papás, por ejemplo, a mí me tocó un niño que tenía autismo, entonces, al final yo tenía que crear un, ya no me acuerdo como se llama, un, unas pautas en casa de crianza para dárselas a ellos para que mejoraran digamos, porque tenían malas relaciones con el niño, para que el niño fuera más independiente, cosas así. Eso fue en el jardín. En el colegio, fue un poquito parecido pero con niños más grandes porque eran de primaria, era llevar a cabo el programa de ética y buen trato que tenían el English, entonces lo querían revisar porque estaba muy, muy viejo, estaba muy sentados en el salón, sin jugar, sin nada, entonces me dijeron aprovecha que trabajaste en campos de verano y vuévelo mucho más didáctico, entonces yo tenía 20 horas a la semana de clase, porque me iba a cada salón y ya, y a dar los talleres.

JT: ¿Esas prácticas fueron remuneradas?

AC: No, ninguna.

JT: Y las otras experiencias que has dicho, en campos de verano y educación experiencial, todo eso, ¿alguna ha sido remunerada?

AC: Sí, ¿oigan puedo ir al baño rápido? (risas)

MCR Y JT: Si claro. (Interrupción)

AC: Algunas de las experiencias son, pues fueron remuneradas, y otras no, porque trabajé en varias, entonces, estuve por ejemplo en Emoción Creativa, pues era remunerado, que eran tutorías, fiestas infantiles y campos de verano, en OVA, que eran excursiones de colegios y salidas pedagógicas ambientales, pues con énfasis en protección ambiental, eran remuneradas, eee San Pablín que eran campos de verano y salidas pedagógicas con niños de kinder, transición y primero, eran remuneradas y Santa Cruz, que es una asociación de voluntarios, que son campos de verano y convivencias escolares, no eran remunerados.

JT: ¿Y esos lugares te dieron como herramientas para manejar lo que estás haciendo ahorita?

AC: Uy claro, uy una cantidad, porque es pues obviamente todo lo que les conté, a excepción de las tutorías, pues implicaba muy buen manejo de grupo que pues yo lo tenía, por las experiencias que había tenido en campos de verano, y luego, yo creo que sobretodo es como como me formó a mí como fue moldeando mi personalidad en ser un poco más histriónica con los niños, en contar las historias no siendo plana sino hacerles la mímica, el no sé que. O sea, como capturar mucho todo el tiempo la atención de las niñas, para eso me ha ayudado mucho y para juguetos en tiempo libre, acaban todo rápido en una clase pues no les voy a seguir haciendo cosas si ya están cansadas, entonces hagamos un juego chiquito, listo, hagamos este juego, hagamos este otro, pero sí, me han servido.

MCR: Cuando empezaste a buscar trabajo, buscaste pues específicamente en el área de educación pero buscaste en colegio, jardines...

AC: No, me centré en colegios, porque después de mis dos prácticas, en que pude comparar jardines infantiles y colegios, me sentí mucho más cómoda con el trabajo en colegios, entonces empecé buscando sólo por colegios.

JT: ¿Has recibido ofertas laborales sin estarlas buscando?

AC: Sí, recibí una, recibí dos, una era ser una sombra de un niño, que el contacto le llegó a una mamá porque una profesora pues que me tuvo a mí en los Andes me recomendó, pero no sabía, y recibí otra que era eee ser psicóloga, acompañante en un, ya no me acuerdo qué era eso, como Little Gym, ¿sabes qué es eso?

MCR y JT: No

AC: Como esas franquicias que traen aquí para estimulación temprana para eso, algo así, como ser de acompañante en ese proceso, que ahí llegó, nunca supe ni siquiera por qué llegó mi hoja de vida, pero llegó.

MCR: ¿Hiciste alguna búsqueda con respecto a la carrera en términos de la posibilidad de insertarse al trabajo? Como antes de entrar como ver qué tan fácil era o que tan difícil era encontrar trabajo una vez te graduaras

AC: Noo, pues la verdad así como formalmente no, hablé con mis amigos que se habían graduado los semestres antes, y todos me decían que estaba, pues, que estaba muy complicado, eee que ellos no habían conseguido trabajo, pero así como formalmente, no.

JT: ¿Qué competencias consideras que actualmente se tienen en cuenta para contratar a un psicólogo?

AC: Pues obviamente conocimientos específicos del área en que uno quiera, conocimientos, pero más que todo, lo que más se busca hoy en día y pues en general es el perfecto trabajo en equipo porque todo tiene que ser trabajo en equipo, entonces a mí por lo menos en el Santa María, todo el tiempo me preguntaban mucho, como y bueno cómo eres con las relaciones interpersonales, cómo te sientes trabajando con más gente, pues porque no siempre es complicado, yo creo que además de muy buenos conocimientos de base, uno tiene que ser una persona a nivel social muy inteligente, uno tiene que saber trabajar muy bien en equipo, llevarse muy bien como todo tipo de personas, sin ser lambones ni nada, sino sencillamente ser una persona que le aporte paz y tranquilidad a la empresa, a la entidad, a lo que sea, y no una persona que sepa mucho pero es conflictiva. Yo creo que eso es lo que más buscan.

MCR: Teniendo en cuenta el contexto social del país, ¿qué tipo de limitaciones te has encontrado frente a la inserción laboral?

AC: Eeee pues lo que yo creo que más ha afectado es en términos económicos, o sea yo creo que digamos el área en el que yo estoy buscando que es educativa y es privada, pues no se ve tan

alterada, no se van alterado, sino por los términos económicos, que se baje el presupuesto, que lo que sea ya de resto es algo más cultural y algo más de idiosincrasias de cada lugar en que digan no, nosotros consideramos que esta es la educación que se debe dar frente a la violencia o que estas personas digan, pero así como que yo te diga una barrera que he encontrado por el conflicto, por la situación de Colombia actual, no, pues no me he tenido que enfrentar a ninguna así puntual.

JT: ¿Consideras que es de vital importancia el manejo de un segundo o tercer idioma?

AC: Uy si, clave, clave, clave pues a mí no me hubieran dado el trabajo si yo no tuviera inglés perfecto, tercer idioma pues es un plus, es un plus que nunca quita, hay veces no pone tampoco, pero pues nunca quita.

MCR: ¿Consideras que tener experiencias previas es un factor relevante para la inserción laboral?

AC: Si, si, de acuerdo, si porque si uno ya tiene experiencia laboral, sea en prácticas o sea en pues en empresas de educación, o lo que sea, pues siempre te va a aportar a ti la tranquilidad de ya entrar más fresca a la empresa y desempeñarte un poquito más y a la otra persona la garantía de que puede por ejemplo coger un teléfono y llamar a la jefa anterior y decir oiga cómo... porque es distinto que me mande una hoja de vida perfecta pero cómo es ella en realidad en el trabajo.

JT: ¿Qué sabes del mercado de trabajo para los psicólogos?

AC: Pues sé que está muy grave la situación, sé que no está fácil, ee, sé que por un lado no está fácil digamos porque se pide experiencia pero la experiencia no se puede si no se da trabajo, pero además siento que está difícil por la remuneración que se está dando, creo y pues cuando yo buscaba trabajo y veía las, el pago que se daba, yo no podía creerlo, que uno estudiara cinco años en una universidad para salirse a ganar ese salario. A mí me parecía, pues no les digo la comparación de ser profesora a ser psicóloga de una sección entera. Y además es un mercado muy competitivo, lo digo puntualmente en educativa, no no me ido ni a clínica ni a organizacional entonces no les puedo hablar de eso, puntualmente en educativa es un mercado muy competitivo porque son muy, digamos si encuentras un trabajo que te pague bien, es un muy buen trabajo, porque vas a tener almuerzo, entonces no vas a gastar para el almuerzo, vas a tener transporte, entonces no vas a gastar en transporte, vas tener dos meses de vacaciones al año,

pagos, entonces tú logras tener un spot de psicología en un colegio, no lo sueltes nunca, nadie lo va a soltar porque es el trabajo ideal si buscas un colegio que te pague bien, pero es muy competitivo, muy muy competitivo.

MCR: ¿Consideras que es fácil o difícil para un psicólogo ingresar al trabajo?

AC: Pues lo que les dije, es que depende, depende del área, depende de los contactos de la persona, para mí es del área y de los contactos.

MCR: ¿Consideras que de pronto hay algunas áreas que son más difíciles o todas en general son igual de difíciles?

JT: Como por experiencias de amigos tuyos y eso que sepas

AC: Esperense yo echo cabeza, educativa es bastante complicado por lo que ya les dije, tengo una amiga que lleva un año buscando en organizacional, y no ha dado con el tema, y en clínica si conozco muy muy pocos porque es gente que se vincula de una vez directamente con la maestría y ya empieza a trabajar, pero es que no les podría dar el panorama así como de todo psicología, no. Les puedo decir que es difícil en educativa por lo que los puestos son tan limitados y es difícil organizacional porque supongo que es igual de competitivo pero no les podría dar más de eso.

MCR y JT: Listo, muchas gracias.

Anexo C.

Subcategoría	Fragmentos entrevistas
1. Tipo de contrato	ENTREVISTA 1
	<p>Ahorita nos estabas diciendo que en este momento tienes un contrato a termino fijo por temporal, ¿cuánto es el tiempo temporal? Bueno eso depende de cada caso, mi contrato es un contrato a un año, pues para mí también era una muy buena opción. Un año tampoco es como tanta inestabilidad, podía conocer pues como un área de recursos humanos, entonces por eso me lancé. ¿En el otro tuviste todo el tiempo a término indefinido? Si todo el tiempo</p>
	ENTREVISTA 2
	<p>Actualmente, ¿Qué tipo de contrato tienes? De nómina, o sea, ya contrato laboral ¿A término indefinido? A término indefinido ¿Y desde que entraste ha cambiado? Si, pues yo inicié como con un contrato de prestación de servicios por lo que era como tutorías nada más, eee y ya después como en marzo ya fue contrato laboral.</p>
	ENTREVISTA 3
	<p>¿Qué contrato tienes ahorita? Tengo un contrato fijo, a un año, o sea lo tengo hasta mayo, no, hasta abril del otro año. ¿Desde que entraste has tenido ese mismo contrato? Si, o sea yo entré y me lo dieron en may, a un año, abril.</p>
	ENTREVISTA 4
	me pagaban como por ir a dar psicoeducación en empresas, pero era como muy, no había contrato
	<p>¿Actualmente qué tipo de contrato tienes? No sé O sea, es indefinido, o... No, es definido es por un mes, no sé como sea eso A término fijo Si, a término fijo por dos meses, perdón Y, ¿este contrato ha cambiado desde que entraste? Ssss, yo trabajo también como por prestación de servicios, como, no es contrato de prestación de servicios sino que te pagan igual que lo otro, pasas una cuenta, un recibo, y me pagan; como si fuera, como un servicio. Ammm pero es poquito, hay meses que es así, porque me contratan como 6 días al mes, porque digamos después de vacaciones a veces hay 6 días del mes, entonces, me contratan para hacer esos 6 reemplazos. Y otras veces, como ahorita, que ésta, por ejemplo, es reemplazar a alguien que no está todo el tiempo, me contratan todo un mes. O sea, te contratan como por meses dependiendo de la necesidad que tengan. Dependiendo de la necesidad de la empresa.</p>
	ENTREVISTA 5
	<p>¿Actualmente qué tipo de contrato tienes? Prestación de servicios ¿Y ese contrato ha cambiado? No, ha sido el mismo siempre, en el anterior trabajo también tuve prestación de servicios. Y qué tipo de contrato tenías en el... También prestación ¿Y en el de adiciones tuviste algún tipo de contrato? En ese tuve un contrato también de prestación de servicios, si, también.</p>
	ENTREVISTA 6
	<p>Actualmente, ¿qué tipo de contrato tienes? Pues hoy, hasta hoy, tenía prestación de servicios, agosto y septiembre, porque yo agosto y septiembre estaba cubriendo la licencia de maternidad de una profesora que pues le pagan hasta septiembre la licencia y ya desde octubre voy a empezar eee contrato laboral. ¿Y a término indefinido o fijo? No, fijo, 12 meses.</p>

	<p>O sea, ¿cada 2 meses te actualizan? 12, 12 meses</p> <p>O sea, el año escolar Aja</p>
2. Salario	<p>ENTREVISTA 1</p> <p>En esa primera experiencia laboral ¿cuál fue tu salario? Mi salario era como millón ochocientos, millón novecientos.</p> <p>Y en el curso del tiempo que estuviste ahí ¿aumentó? Si, digamos que cada año a uno le hacen como un ajuste salarial, y además cuando me ascendieron realmente en lo único que yo sentí el ascenso fue en plata porque mis funciones siguieron siendo las mismas.</p> <p>¿A cuánto aumentó? Ahí pase en dos millones doscientos</p> <p>¿Y acá entraste con que salario? Aquí estoy en dos millones setecientos.</p>
	<p>¿Consideras que el salario es un aspecto crucial en el momento de escoger un trabajo? En este momento de la vida, no. Si, no me voy a bajar en salario, si a mi me dicen vengase por un salario mínimo pues de pronto no, pero si representa bajarse un poquito y tener un cargo que de pronto me llame mucho mas la atención, mas propositivo, que me llena mas no le vería problema a bajarme de salario.</p>
	<p>¿Cuándo saliste el salario inicial se ajustaba a tu aspiración salarial en ese momento? Si, de hecho, era superior, o sea yo me pensaba venir por lo mismo. Yo sólo sabía que me quería ir ya! Entonces pues cuando realmente me dicen no pues aparte te vamos a pagar quinientos mil pesos de más, yo dije no pues maravilloso, o sea quinientos mil pesos más, más cerca de mi casa, tengo calidad de vida, tengo tiempo libre, puedo almorzar en mi casa, ¿sí? Son muchos temas.</p>
	<p>ENTREVISTA 2</p> <p>Cuando comenzaste, ¿cómo funcionaba el tema del salario? Eem pues como eran procesos especiales, eran horas, era por horas o ya el proceso de sombras era por días; entonces cada día eran como veintisiete mil pesos que en realidad por esos dos procesos que hice me pagaban mucho más de lo que me están pagando ahorita en el salario normal. Entonces, yo entre los dos procesos me ganaba como millón quinientos y súmale las tutorías que yo hacía, yo me ganaba como millón setecientos y ahora me estoy ganando un millón ciento treinta y nueve mil pesos, todos los meses.</p> <p>¿Pero tienes todo lo de seguridad social? Si, pero por seguridad social me quitan, se supone que me deberían pagar un millón doscientos, por seguridad social y eso, me pagan un millón ciento treinta y nueve mil. Y la empresa ofrece la ARL así sea por prestación de servicios.</p>
	<p>¿Consideras que el salario es un aspecto crucial al momento de escoger un trabajo? Sí, totalmente, yo al comienzo inicié y me importaba dos centavos lo que me pagaran pues porque yo vivo con mis papás, pero ya ahorita yo digo, en realidad me pagan muy poquito, yo veo que mis amigas que se graduaron como al mismo tiempo que yo de otras carreras les pagan mucho mejor, entonces yo digo como es muy difícil, pero uno mira, yo también sigo una página de empleo digno para psicólogos, una cosa así y lo que pagan es mínimo, es muy poquito lo que le pagan a un psicólogo. Entonces, sí es crucial pero pues tampoco uno puede exigir mucho porque no te van a ofrecer más.</p> <p>Digamos que en el momento de cambiar de trabajo, ¿sí lo harías por salario? Yo creo que en un futuro sí, digamos ahorita yo digo me acabé de graduar, realmente no llevo mucho en la empresa, me encanta la educación y es en lo que menos pagan entonces eee pero yo sí creo que me pagan muy poquito, (risas) o sea, si no me aumentan, si voy a tener que buscar en otro lado.</p>
	<p>Cuando saliste, el salario pues así fuera como variable, ¿se ajustaba con tu aspiración salarial? Eee realmente no creo que pueda responder esa pregunta porque yo no he tenido una aspiración salarial. O sea, yo no tenía ni idea cuánto me tenían que pagar, yo vi clases donde nos decían eso pero para mí siempre ha sido mucho más importante, y de pronto es otra de las cosas cruciales que yo vería en un trabajo y es que realmente genere un impacto con el mundo, como que uno tenga un propósito más allá de generar plata. Entonces, lo que realmente para mí el tema del salario no era...</p>
	<p>ENTREVISTA 3</p> <p>¿Cuál es tu salario en este momento? 1.865.000 algo así... No, ahí está todo, o sea de hecho de ahí me descuentan lo del fondo de pensiones...Bueno salud yo la tengo por mi cuenta entonces digamos que es diferente, pero sí...</p>
	<p>¿Consideras que el salario es un aspecto crucial al momento de escoger un trabajo? ¡Sí! Si porque mucho de lo que encuentras es bueno se necesita psicólogo clínico 2 años de experiencia, con maestría, ochocientos mil. Y uno marica, o sea, si eso le están pidiendo al man de la maestría, ¿yo? ¿Sí? Como... Y hay gente que lo coge, hay gente que lo coge entonces, no sé, difícil. Claro yo creo que al principio</p>

es importante coger experiencia y de hecho en algún punto estuve dispuesto a trabajar sin que me pagaran nada pero me salió eso y o sea como caído del cielo.

¿Tu salario ha aumentado desde que entraste?

No

¿A qué condiciones laborales le das más peso, digamos si te ofrecieran cambiarte de trabajo?

Algo de más profundidad en realidad, o sea más allá que el salario, más allá que algo que me permitiera tener continuidad con la gente ¿sí?

¿Cuándo entraste tu salario que empezaste a ganar se ajustaba a tu aspiración salarial?

Pues yo apenas salí yo dije no, yo no cojo nada por debajo de 2 pero pues sabiendo todo, o sea sabiendo todo lo que hay realmente yo digo no, pues está bien ¿sí? Igual no es mi prioridad en este momento ¿sí? o sea como ganar mucha plata no, no es mi prioridad, no me molesta.

ENTREVISTA 4

Solo pasaba cuenta de cobro y cobraba muy poquito, o sea, era un idiota.

En tu primera experiencia laboral yo sé que variaba mucho, pero, ¿cuál era aproximadamente tu salario?

No sé, o sea, un mes me pagaron trescientos mil pesos, el otro me pagaron cero, además que lo dejaban acumular, o sea, tampoco es que fuera así, porque no me acuerdo bien de cuántos talleres dictaba por mes hacía, porque me acuerdo que se lo dejaban acumular y pagaban al final, como cuando ya yo les decía como oigan me están debiendo mucha plata, entonces, ya era como ahí le pagamos.

Actualmente, digamos tus ingresos varían dependiendo del Anglo y de lo que haces como forense, pero aproximadamente cuánto te pagan en el Anglo y cuánto ganas en la parte forense

En el Anglo pues aproximadamente no, o sea, te puedo decir, en este momento, o sea, este mes, gano tres millones trescientos dos mil pesos, y en la parte forense, sí es mucho más aleatorio porque depende si tengo casos, pero nunca, yo puedo cobrar un millón de pesos, yo normalmente tengo una tarifa de millón trescientos y dependiendo del postor y de lo que tengo que hacer, puede subir o bajar.

Tú pones la tarifa de lo que haces...

Sí, porque es un servicio.

Consideras que el salario es un aspecto crucial al momento de escoger un trabajo?

Sí, sí, sí

¿Por qué?

Aaa bueno, buena pregunta, eee pues porque tengo en cuenta muchas variables, o sea, yo estudié en una universidad, estudié en una universidad privada, estudié en la universidad privada más cara del país, o sea como que no voy a como pensar en un salario que no me funcione. También pues estoy pensando en mi proyecto de vida, en este momento estoy pensando en estudiar otra cosa, después de que termine actuación, entonces tengo que, o sea, tengo que para mis proyectos de vida, tener dinero, no es como el, el factor único, pero sí es muy importante, el sueldo de ofrecen.

ENTREVISTA 5

¿En el de adiciones te pagaban algo? O simplemente era como experiencia

Me pagaron algo, sí

¿Cuánto te pagaban?

Más o menos fueron como 400-500, por lo que no me había graduado y realmente iba a atender a pacientes que eran mis pacientes pero muy poquitos, entonces fue como por esa labor que hice ahí.

Y actualmente ¿cuál es tu salario?

Actualmente es de tres quinientos.

¿Y en el anterior?

Dos

¿Aumentó? O sea, ¿en éste ha aumentado?

Sí, si digamos que en relación al que estaba anteriormente aumentó pues...

Pero digo, en este en donde estás ahorita, ¿ha aumentado desde que entraste?

No, se mantiene igual

¿Y no es variable en meses sino que siempre es el mismo?

No, siempre es el mismo

¿Consideras que el salario es un aspecto crucial al momento de escoger un trabajo?

Yo siento que depende, porque bueno personalmente yo me guío más por la experiencia que voy a tener, no por el salario que voy a ganar, entonces, como que afortunadamente ha sido un plus, como que me ha ido bien en ese sentido, porque pues estoy haciendo lo que me gusta y siento que está bien remunerado, sí, me sentiría mal si yo estuviera en estos momentos en una empresa y me estuvieran pagando no sé, cinco millones, de verdad, no no me sentiría feliz con eso; hay personas que sí, hay personas que sí les es como más importante el salario, pero a mí me parece que no, creo que uno debería guiarse por obtener la experiencia primero, antes de

	<p>pensar en el salario.</p> <p>Cuando saliste, ¿el salario inicial se ajustaba a tu aspiración salarial en ese momento?</p> <p>Sí, sí, realmente pues fue muy bueno, o sea yo, realmente cuando salí dije voy a ganarme un millón de pesos, o un millón quinientos, pero, pues me fue bien y al momento de la entrevista yo dije que mi aspiración salarial era de un millón quinientos, entonces fue como no pues para el nivel técnico está este otro salario, entonces dije como súper bien porque compañeros míos me habían dicho que su salario era mucho menor; entonces, creo que fue bueno por ese lado.</p> <p>ENTREVISTA 6</p> <p>¿Cuál es tú salario en este momento?</p> <p>Mi salario en este momento es de cuatro millones trescientos setenta mil.</p> <p>O sea, con el cambio de contrato ¿aumentó?</p> <p>No, sigue siendo el mismo, a ver, entonces, ahorita, esperen que además a mí la contabilidad me puede acabar. En este momento, en los dos meses que fueron con prestación de servicios, a mí me pagaban cuatro millones trescientos setenta más la mitad de mis aportes porque yo tenía que pagar aportes, porque es prestación de servicios, yo pagaba mis aportes, entonces, me estaban pagando realmente me estaban pagando cuatro millones seiscientos, listo, estos dos meses. Desde agosto, me van a pagar cuatro millones trescientos setenta de los cuales me van a descontar eee doscientos mil pesos o doscientos cincuenta de prestación de servicios, entonces quedo con un salario neto de cuatro millones setenta y cinco mil pesos, en este momento estoy quedando con un salario neto de, como de cuatro millones trescientos setenta, o sea, sí, ahorita está un poquito más alto de lo que me van a pagar de contrato laboral.</p> <p>¿Y te estaban pagando lo mismo que le pagaban a esta profesora que tenía salario, o menos? ¿A alguien que estaba en mi mismo nivel? ¿Por ejemplo?</p> <p>Sí, Me estaban pagando más, por varias cosas, porque la, digamos la única persona que está en las mismas condiciones laborales mías, es alguien que también entró, porque las demás llevan ya más tiempo, esa persona que también entró no tiene certificado de inglés y entonces por eso le bajan un poquito el salario, y además, por prestación de servicios, como es distinto, como ellos me aportan a mí directamente la mitad de lo que yo pago, me terminaban pagando un poquitico más. Me están pagando un poquito más por prestación de servicios de lo que me van a pagar en contrato laboral y de lo que le están pagando a mi compañera que está en mi misma situación laboral, pero no es mucha la diferencia.</p> <p>¿Consideras que el salario es un aspecto crucial al momento de escoger un trabajo?</p> <p>Uy, claro, sí, uy sí. Fundamental por ejemplo, cuando me ofrecieron lo del Santa María que me dijeron pues más o menos cuánto era el salario, a los dos días, me llamaron del San Mateo en donde yo había tenido una entrevista para ser la psicóloga de deee bachillerato, y al comparar los dos salarios pues yo sin mente, sin pensarlo, me fui al Santa María. Porque no me parecía para nada proporcional, porque me estaban pagando en el Santa María pues lo que ya les mencioné, un curso, o sea, yo tengo a mi responsabilidad, un curso, en el San Mateo, siendo psicóloga de, de la sección entera de bachillerato me iban a pagar un millón setecientos, entonces, para mí sí es determinante, no y yo creo que para la mayoría de la gente es determinante el salario.</p> <p>O sea, para ti, en ese momento fue más importante así no hicieras algo propiamente de psicología, pesó más el salario.</p> <p>Sí, para mí, sí. Porque sobre todo, mira la diferencia, es que me hubieran dicho cuatro millones acá y tres ochocientos, tres quinientos, lo hubiera pensado, pero no, pero era mucha la diferencia, demasiada y digamos, si uno tiene aspiraciones a futuro de, para mí la psicología cuando me gradué no estaba completa y para mí, yo siento que tengo muchos vacíos en psicología y que yo no me hubiera sentido completamente tranquila estando de psicóloga en un sitio sin mucho conocimiento, y si yo me quiero pagar una especialización o una maestría, o un diplomado que es lo que me va a servir, pues necesito es plata. Y si eso me lo puede dar otro trabajo en que el que igual estoy trabajando con niños que es mi pasión, que sí o sí es mi pasión, pues sí.</p> <p>¿A qué condiciones laborales les das más peso para considerar cambiarte de trabajo? Además de lo del salario</p> <p>Meem a ver, pues el horario, el horario me parece fundamental, el horario de trabajo me parece una delicia porque uno empieza más temprano pero también sale más temprano, entonces yo estoy entrando a las 7:30 a trabajar y salgo a las 3:30, que me parece un muy buen horario. Y por ejemplo, los bonos que me dan entonces el trabajo, por ejemplo, acá en el Santa María me están dando el almuerzo y el transporte, entonces ver qué condiciones laborales me ofrecería otro sitio frente a eso que a mí se me ajusten eeee y lo demás es sencillamente no, es indeterminable porque es, es el tipo de gente que haya en el otro lugar de trabajo; que estoy de buenas y afortunada porque en el Santa María todas las personas han sido adoradas, todo el mundo es súper querido, tocaría ver por encimita cómo, pues cómo sería la gente. Pero yo creo que lo más importante es además del salario, el horario y punto.</p> <p>Cuando saliste, ¿el salario inicial se ajustaba a tu aspiración salarial?</p> <p>Claro, lo sobre pasaba (risas).</p>
3. Horarios	ENTREVISTA 1

	<p>¿Cuál fue tu horario en tu primera experiencia laboral? Allá teníamos horario de 8:00 am a 5:30 pm, pero pues también dependía de uno. Yo siempre era la primera en llegar, a veces la última en irme, porque pues es más como yo y creo que el mundo gracias a Dios está evolucionando es más a resultados que a cumplir un horario como de tarjeta ¿sí?</p> <p>Ahorita donde estás ¿cómo es el horario? Tengo dos opciones de horario, puedo entrar de 8:00 am a 6:00 pm, o de 8:00 am a 5:00 pm según las horas de almuerzo que me tome. Si me tomo dos horas salgo a las 6, una salga a las 5.</p> <p>Digamos en el trabajo donde estás ¿Se cumple estrictamente el horario? ¿ Hay seguimiento? No. Eso también es muy cultural, o sea mi primer día lo que me dijeron es: ni se te ocurra pararte a las 5 en punto porque te van a rayar en toda a vicepresidencia, o sea el sector financiero son muy workaholics, el que trabaje más y se dan látigo, es mejor. Entonces no se cumple y entonces también se ve mucho la operación tortuga, cómo dilato todo el día pues para decir que salí a las 5:45 pm y trabaje más.</p>
	<p>ENTREVISTA 2</p>
	<p>Tú decías como que donde estás trabajando el horario es más flexible a pesar del tipo de contrato... Sí</p> <p>¿Qué horarios manejas? La idea es que uno esté en la oficina como desde las 8 de la mañana hasta las 5 más o menos, pero hay días que yo podría trabajar desde la casa, yo podría como irme temprano, como hoy (risas), sí, como cosas así, lo que pasa es que siempre, lo que pasa es que como siempre la condición es que yo tengo que estar disponible más o menos 24/7, mi jefa me escribió ayer a las 8:30 de la noche, o el domingo pasado también escribió a las 9:30 porque una mamá estaba muy brava, sí, como es flexible pero tengo que estar disponible siempre.</p> <p>¿Y estás de acuerdo con eso? Sí, en la medida en que sea posible, digamos mira, en este momento debería estar mandando un correo que no he mandado y estoy muy angustiada, pero estoy acá, ¿sí me entienden? entonces llego y lo hago. Estoy de acuerdo con eso pero ya hay veces que ya se exceden, un sábado a las 9:30 de la noche que te escriban para que soluciones un problema es como vieja. Sí, no es tan fácil tampoco, unas por otras.</p>
	<p>ENTREVISTA 3</p>
	<p>¿Cómo son tus horarios? Si yo tengo, o sea siempre son 6 horas cualquier día que trabaje, entonces de lunes a viernes siempre tengo el mismo horario, de una de la tarde siete de la noche, y el sábado tengo cada quince días. Entonces, digamos, ayer me tocó, el otro no me toca pero el siguiente sí.</p> <p>¿Esos son horas extras? No, está dentro del contrato, o sea, entonces mi contrato dice que son 33 horas semanales.</p> <p>¿Tú tuviste la opción de escoger ese horario o te tocó? No, me lo pusieron, me lo pusieron, como hay otros psicólogos por ejemplo que les dicen no, es que depende del centro médico yo me he dado cuenta ahí, ahí hay cuatro, creo que son cuatro centros médicos donde tienen psicología, entonces a otros les dicen “no, necesitamos que esté ocho horas” ¿sí? Y eso cambia un montón de cosas, cambia el salario, cambia digamos que allá te dan almuerzo si tú estás más de siete horas, te pueden pedir sobrecupos, o sea, te pueden exigir más también pero depende más del centro médico.</p> <p>¿Y esos horarios no son flexibles? No, no porque la gente ya está agendada lo que te digo de aquí a enero ya todo el mundo tiene de 1 a 7 así, lleno todo.</p>
	<p>ENTREVISTA 4</p>
	<p>como eran prácticas clínicas, eran gratis, eran 30 horas, tenía que contar las 30 horas, y no me descontaban las del almuerzo</p>
	<p>En tu primera experiencia laboral, ¿tenías algún tipo de horarios? No</p> <p>¿Y en ésta? Sí, sí, es básicamente tengo que cumplir los horarios del colegio como tal, de 7 a 2 y ya pues de resto es mi trabajo propio que puedo hacerlo ahí, o en otro lado.</p>
	<p>ENTREVISTA 5</p>
	<p>¿En tu experiencia laboral qué tan flexibles han sido tus horarios? Yo siento que depende, depende de las funciones, porque en el contrato a prestación de servicios a pesar de que uno no cumple un horario, te ponen muchas cosas entonces uno termina cumpliendo un horario ahí como, ¿no?, como virtualmente por así decirlo, entonces en el anterior trabajo, mis horarios eran flexibles pero todo el tiempo estaban ocupados, o sea, eran como de 6 de la mañana a 7 de la noche, incluso hasta las 11 de la</p>

	<p>noche, como que cuadraban reuniones a las 11 de la noche y porque no tienes horario en prestación de servicios, pues tienes tiempo ¿no?, como que hay sobrecarga. En este empleo actual, es un poco más flexible, ¿no?, entonces como que sé que mis tardes están ocupadas pero tengo la mañana libre, igual a veces tengo que ir en las mañanas a la oficina, como que todo depende de lo que vaya surgiendo.</p>
	<p>ENTREVISTA 6</p> <p>(...) estoy entrando a las 7:30 a trabajar y salgo a las 3:30, que me parece un muy buen horario (...)</p>
4. Proceso de selección	<p>ENTREVISTA 1</p> <p>¿Cómo fue el proceso de selección en esa primera experiencia laboral? (Lo piensa) Hay muy malas practicas. Empecé proceso, digamos como era una unidad de negocios del Tiempo, entonces primero empecé en recursos humanos del Tiempo, una vieja inamable, pero cara de culo, que uno dice que horror. Ya de entrada uno dice porque necesito conseguir trabajo y me tuvo esperando como 4 horas, y lo que hicieron fue rellenarme de pruebas, entonces el test del árbol, me hicieron puras pruebas de inteligencia, un montón, pero puro relleno porque no tenia sentido para el cargo que yo me estaba presentando todo lo que me pusieron. Pruebas de redacción, yo creo que lo que le ponían a los periodistas me lo pusieron a mi. Y ya después me entrevistó, pero así como un barrido y ya. Yo dije pues realmente como que no fue. Después ya pase a entrevista con la que fue mi jefe que fui súper honesta, y ella me pasó a entrevista con la gerente ese mismo día, un amor la gerente, como que ahí uno ya le empieza a cambiar la cara, porque la primera entrevista fue fatal y las otras que eran con las que yo iba a trabajar mucho más humanas, como eso te tiene que gustar porque es un trabajo social. Como que se interesaron en saber yo qué quería y hacer su labor comercial que hace parte del proceso de selección.</p>
	<p>ENTREVISTA 2</p> <p>¿Y cuándo entraste a Emoción Creativa tuviste algún proceso de selección? Sí, realmente eso tiene un proceso estructurado que es que uno envía un formulario por la página web, después eso le llega a una persona, la persona mira como pues como las preguntas como las respondió, más o menos dónde vive, todo ese tipo de cosas, como el inglés y demás, después pide un vídeo sí, es como un segundo paso, un vídeo como con otras preguntas y ya por último es una entrevista como con la persona de talento humano y después otras si se requiere con alguna de las directoras académicas.</p>
	<p>ENTREVISTA 3</p> <p>¿Cómo fue el proceso de selección en Colsubsidio? Eso fue curioso, yo de hecho, ¡a no es que me voleteo! No les voy a contar, eee ahí me entrevistó una pelada de la Javeriana que yo conocía y que estaba haciendo la práctica allá. Yo no sabía, yo llegue a le entrevista y yo como ¿qué más? ¿cómo estás? Y ella fue la que me entrevistó. Entonces, no voy a entrar en detalles (risas) entonces nada, de hecho ella me ayudó un poco, me dijo que me iban a mandar unas pruebas, unos cuestionarios ahí una manera como de esos cuando uno va a sacar el pase, sí tú vas manejando y estrellan tu a) sacas una hacha y golpeas el carro de atrás, b) llamas a la policía y c) llamas al seguro, y uno como pues no voy a poner la de le hacha ¿sí? De ese tipo de pruebas, y ya después de eso me hicieron una entrevista con el jefe del centro médico que era una médica y una inducción corporativa y ya, después es firmar contrato.</p> <p>O sea, la única prueba que te aplicaron fue esa... Mandaron dos, o sea pero una era esa como para ver impulsividad algo así y la otra, era como conocimientos generales como: Colombia queda en... a) África, b) América c) Oceanía ¿sí? como puras bobadas ahí, pues que igual si las hacen, es porque hay gente que se las tira ¿me entiendes? Uno dice ¡ush jueputa! Pero bueno.</p>
	<p>ENTREVISTA 4</p> <p>¿Cómo fue el proceso de selección? ¿Alguna vez tuviste algún proceso de selección? Si dos, o sea lo de la palanca en el Anglo no fue tan así, o sea simplemente me avisaron. Eee fui al Anglo pues tuve una entrevista y ya de una pasé a ser, porque era solo un reemplazo. Después estuve en un proceso de selección de la misma área pero en preescolar, ya un año después. Yo había tenido todo este problema con esta señora entonces el proceso de selección ahí fue complicadísimo y pues no me eligieron ni siquiera para la segunda ronda pero me seguían llamando en el Anglo para seguir haciendo, o sea para seguir trabajando. Es como... era súper raro, es como puedes enseñarle a los adultos y les puedes enseñar todos los temas pero no puedes enseñarle a un niño de preescolar a leer. Y yo era como... está bien, si ustedes lo dicen.</p> <p>¿Y cómo eran esas proceso, como entrevista o te hacían algunas pruebas? Entrevista; mira, el primero, el de reemplazo de academical support, fue una entrevista y ya. El segundo que también fue el de academical support que fue ya en preescolar, me hicieron... no me hicieron entrevista sino fue de una vez como una clase con unos niños de inclusión, que tenían problemas. Uno de comportamiento, otra de lecto-escritura, otra de atención y ya.</p> <p>¿En la primera experiencia laboral te hicieron algún proceso de selección? Hmm, o sea como... no que yo sepa. Simplemente me hicieron la entrevista</p>

¿O sea se hizo a través de la universidad?

¿Cómo así?

En tu primera experiencia, en la de las prácticas.

Ah no en el de las prácticas, sí. En el de... ambas hicieron proceso de selección pero más o menos, o sea... ¿Ah estamos hablando de las prácticas?

No, de todo

Ah ok. Es que se me olvidaban las prácticas. Sí, en las prácticas como tal si me hicieron proceso de selección en ambas. En la Santa Fe el proceso no fue como tanto de selección sino como para determinar en qué área iba cada quien, básicamente fue más por promedio que cualquier cosa. La persona que tuvo el promedio más alto fue la que fue a psiquiatría infantil, el resto nos pusieron en otras áreas. Emm eso por un lado, por el otro en la fundación paso algo chistoso y es que fuimos a una fundación muy poco científica, o sea unos ex adictos que les hacían terapia a otros ex adictos y realmente tenía muy poca rigurosidad científica. Y ahí nos escogían muy subjetivamente, en un proceso de selección muy subjetivo, con muy poco... o sea pésimo. Simplemente era una entrevista como para conocernos y era a los cinco al mismo tiempo. Y entonces escogieron a ciertas personas y dijeron que una definitivamente no. No nos quisieron decir pero yo después me entere quien era, y no fui yo. Después nos contaron que...nos... la universidad se puso muy brava con esa práctica, porque cómo decía que definitivamente no, porque la universidad escogió no por promedio sino por semestre a las personas que querían que fueran a esa práctica, y eso no les gusto a los otros. Porque dijo que esa persona definitivamente no, no tiene cuero para esto. Así le respondieron y la vieja se puso bravísima y entonces terminamos en la otra fundación de adicciones, y en esa fundación si ya pues ya les tocó, nos mandaron solo a los 3 que nos habían escogido antes punto, o sea ya no mandaron a los otros sino nos mandaron a nosotros tres. Nos hicieron un proceso de "selección" pero pues no tenía casi ningún sentido porque pues ya teníamos que entrar los 3 y como por contrato ya nos tenían que aceptar a los 3.

el ingreso no tiene nada que ver con el contenido de las cosas que tú sepas. Realmente pocas veces tiene algo que ver con el contenido de las cosas que tú sepas. Hay muy pocas como procesos, al menos los que yo he vivido, que son rigurosos en ese sentido, la mayoría son muy subjetivos y no tienen una rigurosidad alta en conocimientos.

ENTREVISTA 5**¿Cómo fue el proceso de selección en tu primera experiencia laboral?**

En mi primer proceso, fue con el director de la fundación y con la coordinadora de proyectos, eee fue con mucha gente, fue como con 20 personas, en un salón, no 20 no, como si 13, más o menos. Y pues fue entrevista grupal, o sea, nos hacían una pregunta y cada uno iba respondiendo, ninguno era psicólogo.

¿Y sólo te hicieron eso? ¿Sólo fue esa entrevista y ya?

Solo fue un filtro, sí.

Y en la segunda experiencia laboral, ¿cómo fue?

En la segunda, en la que estoy actualmente, eee esa sí fue un poquito más pesada porque fueron tres filtros, en uno primero me entrevistaron como las dos encargadas pues del área de prevención, y las que son, las que están sosteniendo el proyecto en estos momentos, no son psicólogas, una es abogada, la otra es politóloga. Pasé ese primer filtro, luego me entrevistó la directora del área de prevención, y luego de ahí al tercer filtro, se hizo un juego de roles, con otra candidata. Entonces, pues con la presencia de la directora y con funcionarios pues hicimos un juego de roles de cómo sería hacer intervención grupal en colegio, entonces fue como interesante, yo nunca había tenido esa entrevista así, pero pues me fue bien.

ENTREVISTA 6**¿Cómo fue el proceso de selección en el Santa María? ¿Te hicieron una entrevista?**

¡Larguísimo! ¡Larguísimo! ¡Larguísimo! Me llamaron, tuve entrevista con la coordinadora académica, coordinadora académica, no, coordinadora de convivencia, si ella me daba un check, pasaba a tener entrevista con la coordinadora académica, si ella me daba el check, pasaba a tener entrevista con la rectora, si ella me daba el check, tenía entrevista con la gestora académica y con directora de bilinguismo del colegio, eso era para determinar si me asignaban a kinder o transición dependiendo de mi nivel de inglés, yo tuve...

¿Te hicieron una entrevista en inglés?

Sí, me hicieron una entrevista que fue toda en inglés

¿Solo una?

Sí, una, y con eso ellas determinaron pues dependiendo de mi nivel de inglés si me usaban para kinder, o para transición, en kinder no dan casi inglés, entonces me dijeron tú tienes buen inglés, te vamos a mandar para transición y una entrevista con la psicóloga y ya, eso fue todo. Fueron una, dos, tres, cuatro, cinco entrevistas.

¿Y pruebas?

Me hicieron una prueba pero les digo la verdad, no me acuerdo cuál era, no me acuerdo, me hicieron una prueba que se llenaba por el celular, porque es que yo estaba en campos de verano, entonces me la mandaron para yo llenarla por el celular, y me hicieron una, unas preguntas que contestara unas preguntas y esas fueron

	como en términos de pruebas y de preguntas, fueron esas dos.
5. Formación académica	ENTREVISTA 1
	¿Qué tipo de formación académica has tenido hasta el momento? Bueno, digamos que como sí he sentido mucho el vacío he buscado opciones de rellenar y de como adquirir conocimiento, no tantas como quisiera, pero bueno hice un diplomado en psicología organizacional, después de eso hice un seminario en el CESA, súper chévere, de evaluación por competencias, se los recomiendo, es una semana y es una muy buena formación. ¿Qué más he hecho? Bueno, certificados de las pruebas, digamos que también eso ha sido muy bueno, mis mismos trabajos me han llevado a capacitarme. Entonces, no ven te certificas en el DISC, entonces pues aprendes toda la teoría de la prueba, de cómo calificarla y demás, eso ha sido, y pues idiomas; también le he metido la formación por ese lado.
	¿Cuáles son tus planes de formación académica a futuro? Bueno, digamos que dentro de mis planes está irme, el próximo año también por eso me servía un contrato a término fijo. Eem yo me quiero ir a hacer una maestría, digamos que es algo que he aplazado muchísimo y no me arrepiento de haberlo hecho, yo iba como esa opción de doble titulación en la universidad, pero no tenía claro qué quería, entonces yo decía yo para Colombia, con un título de maestría sin tener experiencia laboral y pues de pronto va a ser muy difícil conseguir trabajo. Entonces lo aplacé, pero ya, digamos que el 2018 es el año en que yo tengo que irme del país a hacer una maestría, y tiene que ser una maestría, no especialización.
	Ahorita nos estabas diciendo que hay muchos vacíos en tu formación que encontraste cuando empezaste a trabajar, pero ¿qué cosas sientes que la universidad te formó que te ha servido en el mundo laboral? Digamos que el chip del psicólogo. Realmente es clave y depende de uno como darle ese valor. Lo que pasa, es que uno a veces lo pierde, pero esa formación como científico es lo que a mí me dejó la universidad. ¿Cómo voy a hacer un proceso de selección juicioso? ¿Qué tipo de preguntas voy a hacer? De pronto, ¿cuántos entrevistadores van a ver a la persona para disminuir no se los riesgos, que sea más válido el proceso? Eso, el método científico.
	¿Qué cambios consideras que se deberían dar en la formación para que favorezcan el ingreso laboral? Yo creo que nos falta mucho en Colombia en la formación para los psicólogos, o sea, es muy triste, es un brochazo, también es que la psicología todavía está en formación, no hay nada cierto en nuestra carrera. Pero, si falta ser mucho más juiciosos, yo creo que 5 años, aunque me quieran matar todos es muy poquito tiempo para el estudio del comportamiento humano y a eso métele todas las posibles variables, entonces, y aparte define tú cuál es tu visión del ser humano. Es que son muchos temas, a mí me preguntan hoy en día yo qué soy, si soy conductista, psicoanalista, humanista, y no sabría responderles, y eso es muy triste, porque esa es la base de la psicología y a partir de eso tú deberías como aplicarlo. Entonces, a uno sí deberían exigirle, primero, coger esa formación como piensa en el ser humano de alguna forma y después de eso sí aplícalo. Y enseñarle a uno a aplicarlo.
	ENTREVISTA 2
	¿Qué tipo de formación académica has tenido hasta el momento? (Risas) solo el pregrado, pues porque es muy caro.
	¿Cuáles son tus planes de formación a futuro? Eee yo quisiera realmente hacer una maestría, un doctorado, a mí la parte académica me gusta un montón, me encanta estudiar, no sé si quisiera hacer algo pero siempre ligado a la práctica. Como que uno no puede hacer teorías sin práctica, sin la parte práctica porque uno no genera ningún impacto real. ¿En psicología educativa? Eee sí, como en neuro educación o en psicología educativa
	¿Y has mirado opciones, como en dónde? Si digamos aquí en Colombia realmente no hay nada, o sea lo que hay acá por lo menos en Bogotá está Psicología clínica como en Andes o Javeriana que es lo que pensaría yo que me gustaría hacer, la única de psicopedagogía que vi está en Medellín y ya es por fuera, como en España, bueno uno mira Estados Unidos pero pues pagar eso es imposible, pues ganarse una beca sí como que lo veo muy lejano, muy utópico, entonces de pronto España.
	¿Consideras que la formación académica que has tenido fue de utilidad para la inserción laboral? Eee yo creo que sí, pero más que la formación el sitio de donde uno salió. ¿Si me entiendes? Como... porque lo primero, y lo que me he dado cuenta yo en la empresa es que miran dónde está estudiando uno, de donde sale, eee siento que claro lo que aprendí pues de alguna forma me ha servido, las etapas del desarrollo, lo trastornos, ¿sí? Como ese tipo de cosas me han servido pero para tu entrar a una empresa ellos no saben realmente lo que tú sabes y las pruebas psicotécnicas yo creo que no funcionan tanto como para eso, entonces yo creo que miran más que la formación de dónde saliste.
¿Qué cambios consideras que se deberían dar en la formación para que favorezcan más el ingreso laboral?	

Que a uno le enseñen todo el tema de... el pago, lo que me dijiste ahorita, el pago de...

¿los tipos de salario?

¡No no! La ARL...

Lo de seguridad social

¡Si lo de seguridad social! que a uno le enseñen eso en la universidad (risas) porque uno sale y está perdido en el mundo, pues si se supone que uno ya debería saber eso, o sea los papás no deberían ayudar tanto debería ser más eee no y yo creo que la formación integral, muchas veces y, es que eso es muy difícil establecer algo concreto porque uno dice bueno algo mucho más integral que uno conozca de todo pero al mismo tiempo hay muchas empresas que piden algo muy específico entonces, pero uno si debería conocer de todo y por eso me gusta mucho la Javeriana por eso, porque yo siento que uno aprende mucho más de distintas cosas.

Devolviéndonos un poquito a la pregunta anterior ¿en qué cosas específicas sientes que la universidad si te formó? ¿qué valoras que te ha servido?

El sentido de humanidad, como de entender al otro desde una posición mucho más empática y humana, que es algo que me gusta mucho de la Javeriana eee y las clases del núcleo básico (risas) como psicología clínica 1, neuro 1, todo ese tipo de cosas.

ENTREVISTA 3

¿Hasta el momento qué tipo de formación académica has tenido?

Pregrado y diplomados y vainas así

Diplomados ¿de qué?

Pues a mí me gusta mucho el psicoanálisis, entonces yo voy como a conferencias y siempre estoy metido en eso y ya pero más allá de eso, nada más.

¿Cuáles son tus planes de formación académica a futuro?

Yo, bueno quiero estar en este trabajo 1 o 2 años, si me extienden el contrato, me quedo 2 años, para tener ahí la experiencia en mi hoja de vida, y después me quiero ir hacer una maestría, quiero ir a Berlín, ir a, no sé vivir allá, ya conozco, y me gustaría hacerla en clínica. Si, como para tener como enganche al menos, y luego me gustaría volver y me gustaría hacer la formación de psicoanalista, si, para ser psicoanalista, pero eso ya será cuando tenga como 30 años o algo así.

¿Consideras que la formación académica que has recibido fue útil para el ingreso laboral?

Si, o sea, yo creo que la Javeriana tiene buen, yo me atrevo a decir que la Javeriana es muy buena en psicología, o sea, frente a otras universidades, no solo, yo no sólo hablo de mi campo, yo creo que la Javeriana, o sea es muy diferente a todas porque te permite escoger de muchas cosas, entonces está organizacional, está jurídica, está neuro, está social, está psicología educativa, está clínica, hay un montón de vainas y eso es bueno porque al final, bueno ni siquiera porque uno conozca de todo sino porque te da opción, o sea, tú vas a la Sabana y te dan organizacional y te dan clínica, tú vas a la Konrad y creo que solo clínica, tú vas a los Andes y una vaina también súper como empresarial, ¿sí?, entonces como que te muestra un abanico de cosas y eso también te ayuda porque tú sabes de muchas cosas. Entonces también de pronto es un contra porque entonces quedas muy llanito, si, al final entonces hay gente que se graduó conmigo y está montando consultorio y nunca hizo nada de clínica y eso es como, pues bueno, eso es heavy, sí, pero..

¿En qué cosas como muy específicas, sientes la universidad te formó que te han servido en el mundo laboral?

Eee en la parte práctica, para mí en la parte práctica ee por ejemplo yo hice la práctica en clínica, eso fue en un colegio y eso fue un año con los mismos pacientes, con los mismo niños, y eso pues te da una dimensión de que si trabajas y tu tienes un paciente en tu consultorio, que si, yo veía estos niños 2 veces a la semana, 1 año. ¿Sí? y eso me daba una idea de ya cómo es mi trabajo, y lo otro fue la Inmaculada que yo hice el énfasis ahí, y es que ahí te expones a o sea la enfermedad mental pero agudo, si, entonces tú ves cosas tan difíciles que cuando llegas a otro lado ya lo que llega es como bueno, yo lo sé manejar, porque ya he visto, o sea, no sé si lo peor, pero como algo muy difícil de manejar. Entonces, es eso.

¿Qué cambios consideras que se deberían dar en la formación para que favorezcan el ingreso laboral?

Yo siempre he pensado que la universidad siempre le dice a uno X o Y pero nunca le enseña a uno cómo ser independiente, si, entonces qué pena que yo siempre les hablo de clínica, pero es lo único que yo conozco. Y por ejemplo, la universidad nunca, o sea, yo vi todo de clínica y la universidad nunca le dice a uno ey marica usted necesita esto para abrir un consultorio, nadie te dice eso, ¿sí?, o sea, nadie te dice cómo legalizarlo, si necesitas legalizarlo, si no, o sea si lo puedes hacer en tú casa o necesitas un consultorio, si te pasa algo qué haces, si, o sea, tú cómo te defiendes, cómo te defiende la ley, qué puedes hacer y qué no, es muy difícil, como que eso es todo, son cosas que le toca averiguar a uno y yo siento que la universidad debería enseñarlo porque al final ser profesional, si pues hay profesores y ya han pasado por eso, pues por qué no se lo van a decir a uno. O sea, yo no sé si en organizacional pueda ser igual, que allá alguien les pueda decir cómo ser independientes, no sé ni siquiera si eso puede hacer, si, pero me imagino que sí, o hacer consultoría o no tengo ni idea, pero debe haber alguna manera, debe haber algún camino que ya existe sin que uno tenga que matarse encontrándolo. Creo que a uno eso le facilitaría la vida, como en aspectos técnicos del trabajo, o sea de cómo

hacer tu trabajo, de cómo mostrarte, tu cómo consigues clientes, si, tú como... claro eso de pronto no te lo enseña nadie pero pues sería bueno que en las clases la gente pudiera hablar de su experiencia; cómo consiguieron ellos sus trabajos también.

ENTREVISTA 4

¿Y cómo consigues a las personas para hacer, o sea, cómo llegaste a ser forense?

Mm tengo una especialización en psicología forense y de la especialización me recomiendan, porque me fue bien, entonces...

¿Y dónde fue esa especialización?

En la Konrad

¿Hace cuánto saliste?

En marzo del 2017 fue el grado como tal.

También pues estoy pensando en mi proyecto de vida, en este momento estoy pensando en estudiar otra cosa, después de que termine actuación, entonces tengo que, o sea, tengo que para mis proyectos de vida, tener dinero, no es como el, el factor único, pero sí es muy importante, el sueldo de ofrecen.

¿Qué tipo de formación académica has tenido hasta el momento?

Pues como ya les dije tengo especialización, tengo un pre grado, también estudio actuación que también me ha servido para mis clases, tengo un curso en neuropsicología forense y ya.

Tu especialización ¿de cuánto tiempo fue?

De un año

¿Cuáles son tus planes de formación académica a futuro?

De hecho ya estoy en el proceso de admisiones a una maestría en creación literaria y después de eso quiero ver si estudio algo de derecho y pues lo que venga. Yo realmente quiero estudiar más vainas pero me toca como calmarme porque estudio mucho.

¿Consideras que la formación académica que has recibido en el pre grado fue de utilidad para el ingreso laboral?

¿En el pregrado? No. La formación académica ¡no! O sea no, para nada. Bueno (lo piensa) no es la mejor definitivamente no es la mejor, no le recomendaría a alguien que está entre varias universidades que estudiaran en los Andes a menos de que quieran hacer organizacional. Porque pues pueden estudiar con administración o con ingeniería industrial fácilmente, pero de resto, no. Sino que siento que el nombre sí ayuda un montón, el nombre de los Andes sí ayuda, o sea estudie en los Andes. Yo creo que de hecho eso llevo a que estuviera en el Anglo, en el Anglo tu ves a gente joven que salió de la Javeriana, de los Andes...

¿En qué cosas sientes que sí te formó la universidad?

Risas

¿O ninguna?

No, sí obviamente, no soy un bruto en psicología, ni mis compañeros son unos brutos y negados en psicología, o sea tiene un programa acreditado tiene la mayor acreditación de todas pero sí, en términos generales sí. De hecho ellos lo dicen o sea tampoco es como que yo este odiando a los Andes y le esté haciendo mala publicidad, ellos lo dicen ellos no son una universidad para estudiar psicología especializada en algo, es una universidad para estudiar la psicología de manera holista, o sea de manera general y eso es como lo que yo tengo, lo que yo tengo de los... de psicología de los Andes, un panorama general de la psicología.

¿Qué cambios consideras que se deberían dar en la formación para que favorezcan al ingreso laboral?

Primero que te enseñen a buscar trabajo, o sea es como lo que siempre critican del colegio, te enseñan matemáticas pero no a pagar tus impuestos, es algo así. O sea te están enseñando a ser un buen profesional pero realmente no te enseñan cosas sobre ser buen profesional. La clase de ética es un chiste, por lo menos mi clase de ética era un chiste, era muy interesante en cuestiones de ética como tal ética pero en cuestiones como tal de lo que pasa en la vida laboral no era realmente muy profunda, ni muy exigente y yo creo que tampoco les permitían que fuera muy exigente sino por el pensum, pero a mi si me parece que debería ser como una clase más exigente y si considero que debería haber una clase que te ayude como en esas pequeñas cuestiones. Mi primera hoja de vida tenía por ejemplo 4 páginas y eso está muy mal, pero yo no tenía ni idea, yo pensaba como bueno si muestro todo lo que he hecho en la vida pues y que he hecho muchas cosas pues va a ser más interesante y pues no. La gente odia leer 4 páginas, entonces ahora tengo 4 hojas de vida cada una de una página y son para 4 cosas distintas, entonces digamos si eso me lo hubieran enseñado hace mucho tiempo hubiera sido mucho más fácil hoy buscar trabajo.

ENTREVISTA 5

¿Qué tipo de formación académica has tenido hasta el momento?

Hasta el momento pre grado y cursos que he hecho en la universidad.

¿Cursos de qué?

Hice un curso de la entrevista psicológica desde el enfoque psicodinámico, hice un curso... bueno asistí a un seminario en Medellín sobre terapia clínica y de familias, eee que más... He asistido como a seminarios más

<p>que todo.</p> <p>¿Cuáles son tus planes de formación académica a futuro? A futuro me gustaría primero hacer mucha experiencia, antes que hacer una maestría lograr por lo menos 3 años de experiencia y luego sí hacer una maestría en el área social, pero me gustaría hacerla fuera del país.</p> <p>¿Consideras que la formación académica que has recibido ha sido de utilidad para el ingreso laboral? Sí, yo considero que salí muy bien formada. O sea como que yo sí reconozco que lo que vi en la universidad me ha servido como para desarrollarme bien en lo que me piden en mis trabajos, pero también siento que la experiencia a uno lo va formando también un montón ¿no? Como que hay cosas que uno lee en libros y que se mata leyendo en copias y todo pero cuando te vas a enfrentarte a la realidad es una cosa muy distinta. Entonces como que uno tiene un conocimiento de algo pero también te enfrentas con que hay cosas que tienes que hacer, hay retos nuevos entonces siento que ha sido como parte y parte o sea no le pongo todo todo el plus a mi carrera sino que también a lo que he estado haciendo de a poquitos en los trabajos que he tenido.</p>
<p>¿En qué cosas sientes que la universidad, como cosas específicas, te formó que te han servido en el mundo laboral? Pues bueno yo en el área clínica aprendí mucho, o sea teóricamente aprendí mucho como el tema de hacer terapia, cómo manejar una sesión, cómo llevar el proceso del paciente, ya en el énfasis que yo tome en el área social pues aprender mucho a conocer la comunidad ¿no? Como que yo pensaba antes que era como simplemente ir y conocerlos y ya, ya tengo algo yo, sino que es como involucrarte también a conocer las dinámicas de ellos, entonces afortunadamente como que en la práctica y el énfasis que escogí tuve que hacer mucho eso, como trabajar mucho con gente, con población y eso me ayudó como aprender de ahí, pienso yo.</p>
<p>¿Qué cambios consideras que se deberían dar en la formación para que favorezcan el ingreso laboral? Para que favorezcan el ingreso... Pues es que yo pienso que es muy relativo, porque la formación académica sí te, digamos te da un plus y te forma y como que estás muy bien formado para ingresar a algo pero también hay una coyuntura a nivel nacional y es el tema de la crisis laboral ¿no? Como que en general en todas las carreras uno conoce gente que está muy desempleada y que le ha resultado, le ha sido difícil conseguir ese empleo, entonces yo creo que más allá de formar en conocimiento, fortalecer estas cosas, yo creería que es enseñarte a relacionarte con los demás, enseñarte a valorar a esas personas que tienes al lado como compañeros de estudio que en verdad son importantes. O sea como que yo lo entendí cuando salí ¿no? Como que uno a veces es muy cerrado en sus grupos, en sus nichos, y conocer gente incluso de otras carreras, yo creo que es muy importante en verdad porque aprendes de esas personas. Entonces creería más eso, y también siento que ya cuando me fui a graduar pues había como...estaba como bajando un poco la exigencia académica, entonces yo sí creo que la universidad debería como subir un poco más la exigencia, que no sea simplemente entregar un trabajo y usted saque 5.0 y listo, sino que en serio como que te apropias del trabajo y que hagas las cosas porque quieres hacerlas, no pagar por un trabajo, como que yo sí veía mucha gente que hacía eso, digamos por la tesis o por un informe y no se dan cuenta que eso es para la vida de ellos ¿no? Como que en un futuro te van a pedir hacer una tesis, un informe gordo, y no vas a tener a nadie que te haga eso. Entonces creería que sí, que si se debería como fortalecer eso, la exigencia.</p>
<p>ENTREVISTA 6</p>
<p>¿Qué tipo de formación académica has tenido hasta el momento? Eee pue el colegio, luego egresada de la universidad, eee tengo un diplomado en coaching gerenci... en coaching educativo, que lo hice en la universidad y tengo un diplomado en músico terapia, introducción a la músico terapia.</p>
<p>¿Cuáles son tus planes de formación académica a futuro? Pues quiero ahorita en enero, quiero empezar un diplomado en neuropsicología eee en neuropsicología y en pedagogía y luego más adelante sí estaría aspirando por una maestría pero ahora no me atrevería a decir qué porque tengo muchas cosas que me llaman la atención, la música siempre me ha fascinado, entonces no sé si la voy a hacer en musicoterapia, o si me engancho con la pedagogía y la hago algo en pedagogía, no sé. Pero pues sí tengo aspiraciones de hacer una maestría.</p> <p>¿Y dónde quieres hacer el diplomado en neuropsicología? El diplomado en neuropsicología es INEA, Instituto de Neurociencias Aplicadas, acá, en Bogotá.</p>
<p>¿Consideras que la formación académica que has recibido fue de utilidad para el ingreso laboral? (risas) pues, digamos que me sirvió en cuanto a que me dio el primer acceso al colegio aunque me terminaron asignando a lo que no era, pero no mentiras sí, yo creo que yo hablo con las profesoras que hay ahorita en el colegio y la verdad muy, bueno, no muy pocas, pero casi la mitad son pedagogas, y la otra mitad tienen otras carreras y por cosas de la vida, terminaron dictando y yo creo que el colegio también busca personas o pedagogas o cercanas a la pedagogía que por lo menos les pueda hablar de procesos individuales, de proceso sociales, entonces sí, yo creo que sí, a lo mejor sí, pues obviamente que fuera psicóloga les dio un plus más para escogerme a mí como profesora.</p>
<p>¿En qué cosas sientes que la universidad te formó? Como cosas concreta que te han servido en el mundo</p>

	<p>laboral.</p> <p>Ee yo creo que de los Andes lo que a mí más me sirvió es la visión crítica que tienen ellos de todo, entonces yo al principio criticaba mucho lo crítico que es la universidad porque me parecía por exigirnos tanto criticismo y tanto excepticismo a todo lo que nos daban, muchas veces se ahorran mucho contenido, o sea, mi postura era denme primero contenido y después yo lo critico; pero no me pida que yo sea crítica frente a algo que no conozco. Sin embargo, creo que el fuerte de los Andes en psicología es la crítica, es salir muy críticos frente a las posturas y yo siento que eso en cualquier espacio laboral es muy bueno, porque entonces uno ya ya tiene la tranquilidad de llegar a un sitio y decir ok, un momento me están dando esto pero espérate a ver si esto es con lo que yo me acoplo, si no, y de una te va dando el plus de qué es lo que le voy a dar extra a esto, qué es lo que voy a mejorar en esto y no te deja haciendo solamente. Sino que tú estás haciendo y siendo también más proactiva, creo yo.</p> <p>¿Qué cambios consideras que se deberían dar en la formación para que favorezca el ingreso laboral?</p> <p>Eee yo creo que en cuanto a los Andes, puntualmente, no sé las otras universidades, en los Andes yo siento y una crítica que le tengo a la pues a la universidad, a la carrera, ni siquiera, a la carrera, es que yo siento que es una carrera un poco vacía, no, un poco vacía no, un poco ligera, es como que todo es al afán, eee todo se da rápido y entonces uno tiene muchos vacíos en muchas cosas que uno no debería tener, teniendo uno la cantidad de plata que uno tiene para que lo eduquen, entonces es, uno sale un poco débil en el tema de pruebas, en el tema de evaluación, en el tema de desarrollo, uno sale muy flojo y si uno se quiere ir por allá, y si uno se quiere ir por ese camino, y uno llega a tener una entrevista donde a uno le estén pidiendo bueno dame siete pruebas con las que puedas evaluar no sé que afectividad, dame... y uno de pronto se queda frío, a mí no me ha tocado, pero estoy pensando si a uno le preguntan esas cosas, uno sale muy vacío porque es que la información que te da la universidad para mí, fue muy superficial, fue muy ligera, entonces, yo creo que sería aumentarle al tema de contenido, de educar bien.</p>
<p>6. Expectativas frente a futuro laboral</p>	<p>ENTREVISTA 1</p>
	<p>Como con el novio uno tiene la lista como del trabajo ideal, y eso no pasa ni desde el lado del candidato buscando empleo, ni desde la empresa buscando un candidato.</p>
	<p>¿A qué condiciones laborales le das mas peso para considerar cambiarte de trabajo?</p> <p>(lo piensa) Bueno de pronto como que trate de ajustarse mucho a esa lista, de acuerdo con el plan de vida que uno tiene. En mi plan de vida esta bueno yo necesito definir si me gusta organizacional entonces me meto de lleno en lo que es organizacional en un área de recursos humanos y por eso hice el salto ¿sí? Eso digamos que yo creo que es lo más importante, que sea orientado como en cuales son mis metas, y que me permita como dar ese paso mas cerca de llegar a eso.</p>
	<p>¿Qué expectativas tienes?</p> <p>Entonces si, las expectativas sería sentirme psicóloga y también me di cuenta que depende de mí. Darme como ese rol y creerme qué es lo que hace un psicólogo en una organización y empezar como a ejercer. Pero sí, yo quisiera encontrar un trabajo que sea una mezcla, como una responsabilidad social; una mezcla de lo organizacional y de lo social.</p>
	<p>¿Te gustaría hacer carrera en un sólo lugar o prefieres cambiar de trabajo constantemente?</p> <p>Digamos que no tengo nada en quedarme en un sólo lugar mientras que el lugar sea propicio, donde yo vea que hay opciones de crecimiento, donde sea valorada, donde yo pueda proponer, si no, pues hoy en día es muy válido rotar de trabajo y conocer diferentes áreas. Claro, no me considero una persona inestable, realmente, o sea, creo que de mis amigas soy la que más dure en su primer trabajo, o sea, año y 7 meses no está mal. Entonces, sí, eso depende también del entorno, de lo que le propicie.</p>
	<p>¿Cuál sería una razón de peso para cambiarte de trabajo?</p> <p>Pues bueno, hace poco, una amiga mía trabaja en el Banco Mundial, y me dijo, encontré un trabajo que tiene tu nombre puesto y yo empecé a leer eso y yo decía, sí, o sea, esto es, por fin encontré una oferta en el mundo laboral como que llena mis expectativas. Y pues bueno, aplicar al Banco Mundial no es como aplica por el empleo y esperar que te llamen, entonces escribir ensayos, toda la vaina, y fue muy difícil porque me confronté mucho, o sea, todo esto que estoy diciendo fue todo mi análisis, juepucha el mundo laboral realmente nunca me ha dado lo que yo esperaba de él. Entonces, fue un ensayo súper dramático y espero que me llamen, esa sería la opción para cambiar de trabajo.</p>
	<p>¿En este momento estás en alguna búsqueda aparte de eso que nos contaste?</p> <p>No, digamos que porque eso salió y realmente era muy interesante.</p>
	<p>ENTREVISTA 2</p>
<p>uno sale de la universidad con una angustia de ahora qué voy a hacer con mi vida</p>	
<p>Además del salario, ¿a qué otros aspectos les das peso para pensar cambiarte de trabajo?</p> <p>Eee digamos yo creo que la flexibilidad del horario, que es algo que me gusta mucho en mi empresa, porque yo entreno mucho, o sea, yo hago mucho ejercicio, entreno para triatlones, entonces muchas veces yo salgo los miércoles y los viernes temprano para ir a nadar, entonces yo digo, una empresa que sea muy estricta con el horario, yo no podría adecuarme a eso.</p>	

<p>¿Qué expectativas tienes frente a tu futuro laboral? Eee cambiar la educación del país (risas)</p> <p>¿En qué sentido? Eee que sea más incluyente, que cambiara un poco como con la forma tradicional de educar a los niños porque creo que eso está generando muchos problemas, debería enfocarse más hacia una educación experiencial, eee menos tradicional. Que venga más desde el niño y no desde el adulto.</p> <p>¿Y para hacer esos cambios te gustaría qué, o sea trabajar en colegios, trabajar en el ministerio de educación? Yo creo que eventualmente trabajar en el ministerio de educación pero siento que ahí de pronto se empieza a perder un poquito como lo que yo quiero. Es que muchas veces cuando uno trabaja con un niño uno ve un cambio real, de pronto ya en el ministerio de educación no se genera ningún cambio ¿si me entiendes? Y siempre va a cambiar, porque cambia de alcalde entonces todo es un gran problema, pero si me parece importante como ese cambio.</p>
<p>¿Te gustaría hacer carrera en un solo lugar o cambiar de trabajo constantemente? Eee como que me es indiferente, con tal de generar algún tipo de impacto en el mundo y en la educación, como me puedo quedar en un mismo lugar, claro siempre creciendo como profesionalmente eee o en otro lado.</p> <p>¿Pero le das peso digamos que a esa estabilidad de estar en un solo lugar o para ti es algo muy indiferente? No, me parece aburrido, y yo creo que ahorita el mundo no está para eso, o sea ahorita el sujeto de trabajo es un ser completamente distinto al que era hace 100 años, 50 años.</p>
<p>¿En este momento cuál sería una razón de peso para cambiarte de trabajo? Iba a contar una anécdota pero no. Eee que, no se de pronto una falta de respeto muy grave o que me le bajen al salario, eee no sé, no hay nada así como...</p>
<p>¿O sea que ahorita no estás buscando trabajo? ¿No no no! A veces como que uno se mete a mirar qué, especialmente cuando uno pelea con el jefe (risas) pero no.</p>
<p>ENTREVISTA 3</p>
<p>¿A qué condiciones laborales le das más peso, digamos si te ofrecieran cambiarte de trabajo? Algo de más profundidad en realidad, o sea más allá que el salario, más allá que algo que me permitiera tener continuidad con la gente ¿sí? Porque, porque me siento raro, como un... es que no se me ocurre otra palabra, pero como un inodoro (risas) en el sentido que la gente, o sea que la gente sabe que tiene 20 minutos entonces viene y llora y o sea es puro voltaje y ya y se van, y no los vuelvo a ver en mucho tiempo. Entonces yo digo bueno pero no sé, o sea me gustaría, me gustaría algo como más profundo, como algo más complejo ¿sí? como algo hospitalario, algo que me diera más experiencia al final, algo que me ayudara a profundizar.</p>
<p>¿Qué expectativas tienes frente a tu futuro laboral? Pues yo siempre he pensado para mí lo ideal es, o sea, al menos a largo plazo, no, a mediano plazo, me gustaría tener un trabajo en clínica y tener mis pacientes en el consultorio, porque al final tú puedes perder el trabajo pero si tienes tus pacientes, pues es algo tuyo, nadie te lo quitará. Al final, o sea, a largo plazo, me gustaría sólo vivir de mis pacientes, o sea, totalmente independiente, o sea como ver a mis pacientes y resolver con eso.</p> <p>¿Y digamos esa primera opción la contemplas porque te da un poco de estabilidad? No, pues obvio, si porque digamos ahorita estoy en el proceso de abrir el consultorio con otras 4 personas y nadie tiene un paciente, nadie, si, entonces yo cómo voy a decir no pues voy vivir de los pacientes y no tengo a nadie todavía. No pues, tengo que tener también algo creo que me permite también tener experiencia para cuando lleguen esos pacientes, no, y también es tú cómo llamas a alguien si no tienes un sitio, no dale yo te atiendo pero, o sea, tienes que tener, es el huevo y la gallina, o sea, tienes que tener primero el consultorio pienso yo.</p> <p>Y cuéntanos ¿cómo es eso que estás intentando montar el consultorio? Bueno, eso lo hablamos siempre pues hubo un grupo de clínica pues de amigos, y siempre decíamos bueno marica cuando salgamos montamos esta mierda, o sea todo el mundo firme, todo el mundo y al final todo el mundo comenzó y pues lo hablamos, un día nos sentamos y dijimos bueno hagámoslo y comenzamos a buscar un lugar, comenzamos a llamar, consultorios, terminamos haciendo contrato con una oficina y cada uno se encargó de cosas distintas, pues yo fui a secretaria de salud para ver qué se necesitaba para habilitarlo, no lo vamos a legalizar, no vamos a ponerlo por secretaria de salud porque necesita un montón de cosas que no podemos, o sea, no podemos tener si, como salidas de emergencia, que cuidado con los barrotos de la ventana por si la gente se bota, que rampa para el acceso de, no marica, si uno se pone a cumplir todo eso uno no lo hace. Hubo gente que consiguió los muebles, hubo gente, si, o sea que está buscando dónde poder conseguir pacientes, estamos en eso.</p>

Ya cuando empieces a tener como eso que te gustaría de tener un trabajo fijo en clínica, ¿te gustaría que fuera en el mismo lugar, o cambiar?

No, yo tengo claro que yo de ahí me voy, o sea, yo ahí no me quedo, yo estoy ahí porque me da experiencia, y porque es algo, y yo creo que después es un trampolín, es más fácil ya saltar de ahí y decir vea yo he estado 2 años en EPS Colsubsidio, y no es EPS Gato Mojado si, Periquito, no no no, es Colsubsidio, y la gente lo conoce, entonces es una buena referencia, sí, entonces pero yo ahí no me quedo. El otro psicólogo, por ejemplo, lleva ahí 18 años, 18 años.

O sea como, ¿tú nunca has contemplado como digamos que hacer carrera en el mismo sitio?

No marica, yo ni por el putas me quedo ahí, o sea, ni por el putas

¿Cuál sería una razón de peso para cambiarte de trabajo?

(Lo piensa), no, no se me ocurre nada, qué tendría que pasar. O sea, que me saliera un trabajo del putas, o sea, que yo dijera, marica ya, eso ya lo dejo mañana y no vuelvo.

Y ese trabajo, ¿cuál sería?

Algo hospitalario, me gustaría, o sea, si me saliera algo hospitalario, en que me pagaran igual, más de un millón, no importa, yo me voy, ¿si me entiendes?.. Pero sería lo único, sí.

¿En este momento estás buscando trabajo? ¿Estás en alguna búsqueda?

De pacientes, si eso cuenta sí, pero no, más allá de eso, no.

ENTREVISTA 4

¿A qué otras condiciones laborales les das peso en el momento de escoger un trabajo?

A qué otras condiciones laborales, pues evidentemente, como tal condiciones laborales o como en general.

Si, pues en qué te fijas para querer estar en un trabajo

Porque algo que no es condición laboral pero me parece supremamente importante es que me guste, o sea, que yo sea feliz haciendo lo que hago. O sea, prefiero tener un trabajo que no sea lo mejor del mundo, o sea, que no sea el mejor pago del mundo pero que yo pueda ser feliz haciéndolo. A mí me encanta enseñar y lo hago desde chiquito, me gusta mucho, entonces, por eso pues ser profesor no me molesta y aquí me pagan bien, entonces las dos en una. Pero eee digamos que no me pagaran bien, pues yo lo consideraría de todos modos, porque es algo que me gusta, por eso yo no soy organizacional, a muchas personas les gusta hacer organizacional y yo conozco muchos otros psicólogos que son organizacionales solo porque pagan mejor que ser clínico, entonces yo no sería así; yo no sería ese tipo de persona.

¿Qué expectativas tienes frente a tu futuro laboral?

Buena pregunta. Me puedes regalar algo si respondo algo chévere... No sé, mi futuro laboral, no sé. O sea yo no sé qué quiero todavía.... Bueno sí más o menos sé, me gustaría algo más por literatura y actuación, que realmente... y o sea trabajar de psicólogo forense por los lados, eso es lo que me gustaría, esas son como mis expectativas.

¿Te gustaría hacer carrera en un solo lugar o prefieres cambiar de trabajo constantemente?

Creo que tendría que responder cambiar de trabajo constantemente, de hecho pues o sea algo interesante de ser psicólogo forense es que puedo como tener un caso acá de tal cosa y tengo otro caso, que pueda que yo haga lo mismo pero que es completamente distinto, entonces eso lo hace muy interesante, muy chévere. De hecho tengo que hablar con un abogado de un caso que nunca he ido a juicio y no sé por qué.

¿En este momento cuál sería una razón de peso para cambiarte de trabajo? Digamos para irte del Anglo

Pues que me gane un audición súper chévere en algo, o sea como algo, no sé algo de actuación o algo de literatura, o sea que tenga algo más. Eso sería como algo...

ENTREVISTA 5

¿Qué expectativas tienes frente a tu futuro laboral?

Pues yo tengo la expectativa de poder seguir trabajando en lo que estoy, en el ámbito social, poder seguir conociendo poblaciones, trabajando con comunidades. Actualmente estoy en el área educativa y me ha gustado mucho, trabajando con chicos adolescentes, nunca en la carrera pensé que yo iba a trabajar ahí pero pues la vida da muchas vueltas y por algo te pone ahí. Entonces me gustaría también seguir trabajando con eso, con el área educativa.

¿Te gustaría hacer carrera en un solo lugar o prefieres cambiar de trabajo constantemente?

A mí me gustaría en un lugar constantemente pero es difícil por el tema del contrato de prestación de servicios, y hoy en día es el contrato que más dan muy difícilmente dan un contrato a término fijo. Entonces pues he conocido compañeros que tienen contrato de prestación de servicios a 6 meses y cada 6 meses se los van renovando y no tienen garantías de un contrato fijo ¿no? Como no se el pago de prima y cosas así, entonces yo pienso que sí, a mí me gustaría como estar en un lugar y hacer experiencia en ese lugar.

En este momento ¿cuál sería una razón de peso para cambiarte de trabajo?

	<p>Pues de pronto las garantías que les mencioné en un momento, como que no se cumplieran esas garantías. Que no, sí que no me brindarán como la garantía de poder cumplir con las funciones que están en el contrato, o que hubiera una sobre carga laboral excesiva que uno ya dijera bueno pero esto ya no es normal, como que si hay carga pero pues ya cuando es demasiado como que no, o abuso del tiempo también ¿no? Como reuniones a estas horas de la noche como que mi primer trabajo yo lo viví y yo decía bueno es normal, pero ya después es como no, no es normal que te citen a esa hora a reuniones. Entonces como que uno también va aprendiendo de eso.</p> <p>¿En este momento estás en alguna búsqueda de trabajo así estés trabajando? No. Actualmente estoy feliz en mi trabajo.</p> <p>ENTREVISTA 6</p> <p>¿Qué expectativas tienes frente a tu futuro laboral? Qué expectativas tengo, no, pues seguir aprendiendo mucho, seguir y ver un poco como lo que me dé la vida, mi postura al principio era no yo voy a ser profesora un año y ya y después busco cómo cambiarme y pues si ahora me preguntan, estoy dichosa, estoy dichosa de que me podría quedar acá. Entonces, no sé, si te digo como no, en dos años me quiero cambiar a psicología, no, sí digamos que eventualmente me gustaría aplicar la psicología, ee pero de pronto no tan directa y tan formalmente, sino de alguna forma mezclar la pedagogía con la psicología o algo pero ya, nada. Expectativas es sencillamente seguir creciendo, seguir aprendiendo y ya.</p> <p>¿Te gustaría quedarte mucho tiempo en un solo lugar o prefiere como cambiar de lugar y conocer diferentes sitios? Eee pues ambas, me gustaría quedarme lo suficiente para empaparme de todo lo que me ofrece ese sitio, me parece que si uno salta de un sitio a otro pues no termina aprendiendo pues de ni una cosa ni de la otra, porque yo creo que con el tiempo es que uno se va adaptando a las rutinas, a las mañan, pero también es cierto que si uno se queda demasiado tiempo, pues se estanca en una sola forma de ver el mundo. Entonces, me quedaría lo suficiente para aprender de esa forma de ver el mundo, pero me movería para tener varias formas de ver el mundo. Yo creo que con estar cuatro, cinco años en un sitio e ir cambiando.</p> <p>En este momento ¿cuál sería una razón de peso para cambiarte de trabajo? En este momento, no pues es que si les digo la verdad yo estoy tan contenta, tan contenta en mi trabajo que creo que sería mejor dicho un aumento de sueldo así que uno dice, sin salirme de lo que me gusta, o sea sería que me ofrecieran mejor dicho una cantidad de plata, también el trabajo con niños, también pero, ahorita no tendría como una razón por la cual me quisiera cambiar, o sea, no estoy incómoda con nada porque tengo un salario bueno, tengo un seguimiento muy bueno, las psicólogas han estado encima mío súper pendientes de cómo me he sentido, como todo entonces, no, no tengo razón así.</p> <p>Estás, pues evidentemente no, pero ¿estás en alguna búsqueda de trabajo así estés trabajando? No (risas).</p> <p>Y digamos en este momento, si alguien te dice como que trabaja en un colegio, ¿piensas en darle la hoja de vida? O ya no. No, por ahora no porque además tengo un contrato a 12 meses, que ya no puedo incumplir, entonces, dar la hoja de vida es dar el papayaso para que me llamen y si me llaman pues qué, no, yo creo que eso lo haría digamos a finales de mi contrato, como que falten 5 meses o 4 meses para acabar digo chévere tener opciones, pero ahorita no.</p>
7.Experiencias posteriores a la graduación	<p>ENTREVISTA 1</p> <p>Entonces, pues yo estaba muy apegada a esa experiencia, a lo que viví, a que podía proponer, pero sabía que tampoco en social iba a vivir, yo me imaginaba como en una gran empresa, entaconada, maquillada, y pues de pronto el mundo social no se ajustaba mucho a eso. Entonces ese fue como el mayor tema, como realmente no saber qué quiero y me toco como dejarme llevar por la vida. Empecé a buscar mucho mucho en social, en responsabilidad social, no es fácil, les parece muy loco que un psicólogo piense en temas de responsabilidad social, en entrevista trapearon conmigo el piso cuando llegue a entrevista, y con todo que yo me preparé.</p> <p>¿Dónde estás trabajando actualmente? Bueno, hoy en día trabajo en Itaú, Itaú digamos que es entidad financiera, entro a Colombia hace poco, el 22 de mayo, llegó por medio de una fusión con lo que era el grupo Coprbanca, que era Corpbanca y Helm; hoy en día es el banco más grande de América Latina. No sé si hayan vista la invasión naranja por todo Bogotá, ahí estoy yo.</p> <p>¿En qué área estas? Trabajo en la vicepresidencia de Recursos Humanos en el área de desarrollo organizacional. El área de desarrollo tiene como dos funciones específicas, básicamente es evaluación de candidatos, candidatos internos y candidatos externos para cubrir todas las vacantes que nos surjan.</p> <p>Antes de ésta, ¿Dónde estuviste? Antes de eso trabajaba en e-Hunters, es una unidad de negocios del empleo.com, es head hunter realmente, y ahí pues literal desde un mes después de graduada de psicología entré como consultora junior y el rol digamos que fue evolucionando; me tocaron varias reestructuraciones, entonces ahí como que empecé como junior,</p>

<p>éramos 3 en ese nivel después hay una reestructuración donde dicen ok las junior están haciendo un rol muy operativo que podemos reemplazar realmente por practicantes, sacan a las otras dos junior y solo quedo yo pero me dicen ok tú vas hacer algo completamente diferente y ya me empiezo a sentir más profesional, realmente me están dando un rol que mi cartón se merece. No soy la secretaria que cita a entrevistas y ya, ¿sí? Y de ahí bueno ya al agua, entrevistas, manejo de clientes, todo un proceso de selección de cargos muy estratégicos porque para eso buscan a un head hunter. Pasa el tiempo, me ascienden a consultora semi-senior y ya en medio de ese ascenso casi que duré como 5 o 6 meses como consultora semi-senior y me vine para Itaú.</p>
<p>ENTREVISTA 2</p>
<p>¿Y esa qué empresa era? Es Emoción Creativa, pues ahí trabajo actualmente.</p> <p>¿Desde qué te graduaste siempre has estado ahí? Sí, lo que pasa es que yo inicié, esta es una empresa que trabaja con niños y tiene procesos especiales, y el staff son personas universitarias o recién graduadas que son los que trabajan con los niños, entonces yo inicié de esa forma, con un programa de home-school, después de sombra de 2 niños y ya hace aproximadamente 3 meses trabajo de nómina en la empresa, o sea, ya entré de base.</p>
<p>¿En qué área estás en este momento? En aprendizaje, en educación, entonces ya simplemente hago muchas más cosas de las que sé.</p>
<p>¿Cuál fue la mayor dificultad a la que te enfrentaste para acceder a tu primer trabajo? Eee ¿cómo para acceder o durante mi trabajo? Como cuando ingresaste Yo creo que adaptarse a la práctica, ¿sí?, ¿sí responde a la pregunta un poco? como que uno tiene mucha teoría en la cabeza eee, así haya hecho los énfasis y las prácticas y todo, como enfrentarse realmente a un contexto en el que uno esté respaldado por la universidad, es complicado. Y sobre todo digamos cuando uno trabaja como con clientes o con papás, con niños ¿sí? Ya viene siendo como asumir la responsabilidad... Sí, si exacto</p>
<p>¿Has recibido ofertas laborales sin estarlas buscando? No, realmente no (risas)</p>
<p>ENTREVISTA 3</p>
<p>¿Cuál fue la mayor dificultad a la que te enfrentaste cuando entraste a tu primer trabajo? Adaptarme al sistema, o sea pues yo creo que al menos en clínica en la Javeriana a uno nunca lo, o sea a uno nunca lo educaron para atender en masa ¿sí? o sea las prácticas todas eran bueno, ustedes ven tres pacientes al día pero los ven bien ¿sí? O, ustedes ven a la semana sus tres pacientes de consultores pero o sea bien hecho y acá esto es un reguero, o sea, ésta es demasiada gente, y creo que el reto fue ese, que llegaran tantas cosas ¿sí? Entonces yo ya al principio decía marica pero o sea, qué tengo, o sea y tienes que poner el diagnóstico y tienes ahí todo CI10, o sea tienes desde demencia orgánica hasta no se trastorno emocio... o sea primero conocer el CI10 bien, porque dentro de cada cosa hay, que si el niño se orina, que si el niño se poposea, que sí, que si el niño está alucinando es diferente a que si un adulto, o sea todo esos códigos y poderlo hacerlo tan rápido, o sea, y confiar, eso fue lo más difícil porque yo muchas veces llegaba a la casa y decía: ¿marica será que hice algo responsable? o sea, será que sí, o sea, ¿le puse a esa persona el diagnóstico que era? no sé, no sé y eso me dejaba pensando cómo soy mal psicólogo ¿sí? Como no sé, me presionaba un poco, eso fue difícil.</p>
<p>¿Actualmente estás trabajando? Sí</p> <p>¿En dónde? Estoy trabajando en Colsubsidio, en el centro médico</p> <p>¿Qué estás haciendo ahí? Trabajo como psicólogo en IPS</p>
<p>¿En qué área estás? ¿Qué funciones haces? Eso es salud... Entonces, igual se trabaja en salud porque es todo lo que lleva una EPS, todo todo, o sea llegan niños...llega uno ve todo, ve problemas de aprendizaje, ve no sé, cosas psicosociales es como violencia o abusos a niños o maltrato, se ven enfermedades DSM, si, o sea, igual hay gente que llega con depresión o llega con psicosis, o gente que ... es decir, muy amplio, puede venir cualquier cosa. Hay gente que viene buscando terapia de pareja, hay gente que necesita que le apliques una prueba para saber si tiene Alzheimer o alguna demencia, es decir es casi todo, es atención en salud.</p>
<p>ENTREVISTA 4</p>
<p>Y cuando dices formal, ¿tuviste antes algún otro trabajo no formal? MSí, pues o sea, si formal, pero no tan formal, o sea, era complicado, me pagaban como por ir a dar psicoeducación en empresas, pero era como muy, no había contrato, no había nada que hacer.</p> <p>¿Y eso, qué lugar era o qué?</p>

<p>Una fundación de adicciones, pasabas era una cuenta de cobro y ya.</p> <p>¿Y cómo conseguiste ese trabajo? Eee, ahí hice mis prácticas, y me iba muy bien con los grupos, entonces me contrataron para hacer psicoeducación.</p> <p>¿Y cuánto tiempo estuviste ahí? Eee los 6 meses de las prácticas y casi 6 meses de trabajo, de trabajar con ellos independiente.</p> <p>¿Ahí en qué área estabas? ¿Eso era educativa? No, es como salud, o sea, en los primeros 6 meses era clínica, los segundos 6 meses salud.</p>
<p>¿Actualmente estás trabajando? Sí</p> <p>¿En dónde estás trabajando? En un colegio, en el Anglo Colombiano.</p> <p>Y ahí ¿qué estás haciendo? Soy profesor</p> <p>¿Profesor de qué? De la biblioteca, ¿qué es un profesor de la biblioteca? Un profesor de la biblioteca es una persona que promueve la investigación, le enseña a los niños pues que están entrando a bachillerato, es solo de bachillerato, cómo usar la biblioteca y le enseño a los niños también a, o sea, promuevo como la lectura también, no solo la investigación, sino la lectura y también promuevo, y también hago cursos de creación literaria, como mucho que ver con todos los recursos de la biblioteca y cómo utilizarlos también.</p> <p>¿Y sólo estás trabajando en eso actualmente? No</p> <p>¿En qué más? Pues eso es como lo que tengo, como estoy contratado, pero yo trabajo como, yo doy clases de matemáticas, de hecho, ahorita tenía una, pero me cancelaron, por eso estamos aquí, eee clases de matemáticas, también aaa trabajo como psicólogo forense de manera independiente, entonces, hago en las tardes evaluaciones forenses para juicios.</p>
<p>¿Cuál fue la mayor dificultad a la que te enfrentaste para acceder a tu primer trabajo? Al primer, no sé, que no me pagaran.</p>
<p>¿Has recibido ofertas laborales sin estarlas buscando? ¿qué? Es imposible (risas) no obvio no, no pues, lo de mi tía me contó cómo hay mira esta oferta laboral, pero nadie que llegue como: oye Mateo te queremos a ti para...si conocen alguna head-hunter pues sería chévere, denle mi tarjeta (risas)</p>
<p>ENTREVISTA 5</p>
<p>¿Y ahí dónde fue? ¿A dónde entraste? Es una fundación que se llama Procrear, eee, pues es una fundación que trabaja particularmente con habitantes de calle, con el tema de la comunidad, queda en Santafé, en el barrio Santafé, eee entonces para mí fue mi primera experiencia y yo la verdad aprendí mucho de ahí.</p>
<p>¿Actualmente estás trabajando? Eee sí, actualmente sí.</p> <p>¿Dónde estás trabajando? Ahorita estoy trabajando con el distrito</p> <p>Ok, ¿en qué área? Es en el área de prevención ee, es el, la entidad se llama Secretaría de Seguridad y maneja todo el tema de prevención del delito y entonces trabajó con jóvenes en las instituciones educativas distritales.</p>
<p>¿Cuál fue la mayor dificultad a la que te enfrentaste para acceder a tu primer trabajo? No, digamos que no tuve dificultad, de pronto en la entrevista sí estuve con muchas personas que tenían muchísima experiencia, como 3 años de experiencia y maestría, y yo era como 6 meses, pues como que en serio me acababa de graduar, entonces, afortunadamente para ese cargo necesitaban gente que no tuviera tanto, tanta experiencia; digamos que lo llaman como nivel técnico en relación a la experiencia entonces fue como súper bien y se ajustaba mucho a lo que yo estaba buscando salarialmente y también a nivel también de experiencia.</p> <p>¿Y ya una vez entraste con qué dificultades te encontraste? No, de pronto pues que yo nunca había, o sea, me apasionaba mucho el tema de estar en campo y bueno lo hice con mi tesis y todo pero ya es como trabajar con otras personas que tienen mucha más experiencia; eee enfrentarte con dificultades que a veces surgen en las relaciones laborales, ¿no?, como que en la universidad uno a veces tenía un grupo y dice listo, me cambio de grupo y ya, pero en esto es como este trabajo, es tú equipo de trabajo, mira tú cómo trabajas y la sacas adelante. O sea, que es un tema más de equipo, todos están en el mismo proyecto, todos la tienen que sacar. Entonces, creo que fue eso, más que dificultad fue como un reto, como aprender a tratarme con los demás, como a también creer en lo que tú haces como trabajo, como</p>

	<p>hablar las cosas cuando no estaban bien, creo que fue eso.</p> <p>¿Has recibido ofertas laborales sin estarlas buscando? Si ya cuando entre a este trabajo en el que estoy recibí dos ofertas. En la fundación anterior me volvieron a llamar como que iba a salir otra vez el proyecto, pero justo ese día firme contrato entonces fue como bueno nada, y también otra oferta me resultó pero ya en el área Clínica entonces como que ahí dije que no.</p> <p>ENTREVISTA 6</p> <p>¿Actualmente estás trabajando? Si</p> <p>¿Dónde? En el Santa María, en el colegio Santa María</p> <p>¿En qué área trabajas? Soy docente de preescolar, soy la directora de curso de transición</p> <p>¿Ésta es tú primera experiencia laboral? Sin contar las prácticas, sí</p> <p>¿Cuál fue la mayor dificultad a la que te enfrentaste para acceder a tu primer trabajo? O sea, a donde estás ahorita. La mayor dificultad para entrar al Santa María, pues yo creo que ahí es distinto porque como yo entré de docente, la mayor dificultad fue eso, fue aceptar el reto de pasar de psicología a docencia, y para mí todo esto ha seguido siendo un reto constante de aceptar que soy, pues que soy profesora y puesirme capacitando con herramientas pedagógicas y demás, eso fue pero no sé si esa era bien la pregunta. Si, si ese es el reto...</p> <p>Digamos que crees, si no se hubiera llenado la vacante, ¿tú hubieras podido entrar digamos como psicóloga? O sea que ¿si me hubieran recibido como psicóloga?</p> <p>O sea, digamos que ¿estabas preparada? De pronto, que fue otra cosa que me dijeron, mmm de pronto la experiencia, no tener por ejemplo en mis prácticas el contacto con papás, para ellos también era un punto decirme te dejamos en profesora mientras te preparas, cosa que cuando abran la vacante ya estés más relacionada con el manejo de padres y demás, es decir, la dificultad había sido no tener la experiencia suficiente con el manejo de padres.</p>
<p>8. Estrategias que se utilizan para insertarse en el mundo del trabajo</p>	<p>ENTREVISTA 1</p> <p>Y no es que no me salieran opciones, iba a entrevistas y todo, pero al final me retiraba de los procesos. ¿Por qué me retiraba de los procesos? como que de pronto iba a la entrevista y no me sentía cómoda. Yo decía no pues estoy bien al otro lado, ya conozco, no me voy arriesgar pues a ir a trabajar con una señora que no me gusto por ejemplo, o yo ya manejaba cargos de gerentes, jefes, cargos muy estratégicos y muy grandes y por ejemplo un caso fue cine Colombia, me llamaron a entrevista, todo, iba a pasar ya al último filtro, y me puse a pensar yo decía pucha yo no quiero ponerme a entrevistar ahora al auxiliar de la caja, el de la taquilla cuando ya estoy entrevistando cargos que de pronto me exigen mucho más, una entrevista mucho más profunda y mucho más interesantes en términos de relacionamiento, entonces como que fui tumbando muchas opciones y mis papás me decían, Laura si te quieres cambiar pues sé coherente. ¡Y yo no! Hasta que llegué algo, y algún día me encontré la oferta de Itaú pero no cumplía con todos los requisitos. Como con el novio uno tiene la lista como del trabajo ideal, y eso no pasa ni desde el lado del candidato buscando empleo, ni desde la empresa buscando un candidato. Siempre pues hay cierto porcentaje de ajuste; hoy en día estoy con un contrato a término fijo por temporal, pero cumplía con el resto de requisitos. Pasaba a una empresa multinacional, a un área de recursos humanos, manejo cargos desde el auxiliar hasta el gerente regional, y está ubicada en la 100 con séptima, que ese era otro tema muy importante. Yo trabajaba en el Tiempo que es muy lejos, ¡en términos de calidad de vida el año y medio que estuve allá fue tenaz! Yo deje de ver a la gente, ya llegaba cansada a mi casa, no quería hacer nada más, mi vida se convirtió en trabajo y no podía vivir con eso.</p> <p>O sea, siempre buscaste trabajo por medio de páginas de internet o ¿cómo más buscabas? Bueno mi primer trabajo, por ejemplo, pues sí uno buscaba CompuTrabajo, el empleo, LinkedIn, pero realmente lo que me funcionó a mí fue pura red de contactos de mis papás, de mis tíos, de empiece a rotar la hoja de vida y hasta que fulanito te llamó. Todas las entrevistas que tuve para mi primer trabajo fueron así. Ya para mi segundo empleo pues sí me funcionó como aplicar por el empleo, LinkedIn también se mueve mucho, pero es difícil, digamos que en Colombia todavía no nos hemos metido mucho en esa cultura de LinkedIn, y es muy costoso, las compañías no es que tengan, no lo mueven mucho por ahí.</p> <p>Leí sobre sostenibilidad, responsabilidad social, todo, pero igual no les parecía suficiente mi formación. Y pues bueno uno además ya está como muy entrenado a responder una entrevista, ser súper charming, la sonrisa, pues o sea tu primer trabajo no te van a preguntar mucho mas allá de eso. ¿te gusta organizacional? Si, me encanta. Entonces yo iba a todas las entrevistas y era como con esa actitud, como me voy a ganar esta entrevista y pues ya llegué un día en que dije ni a bate ya estoy cansada de ir a poner cara de ponque a algo que realmente estoy casi segura que no me gusta, y va. Yo todos los días me despertaba 8 de la mañana, me</p>

<p>arreglaba porque si a uno lo llaman a entrevista pues ¡corra! Ese día me importo cinco, me llamaron a mi celular, no voy a contestar número desconocido, ni a bate y bueno ahí como que mi hermana me hizo contestar, salí corriendo hasta la 26 todo, y llegué a una entrevista completamente diferente en otra actitud. Yo voy a ser honesta, realmente la otra persona no tiene ni idea yo quién soy, yo le voy a contar de mi y de lo que estoy pensando sin ganarme la entrevista sino seamos honestos. Y así fue, le conté a la que después fue mi jefe, a mi me gusta lo social, selección me parece monótono, bueno mil cosas. Y ella me vendió el trabajo me dijo esta es una labor social, tú le cambias la vida a las personas, le das una mejor oportunidad de vida, tanto a las personas como a todo su entorno familiar. Y claro yo nunca lo había visto así, entonces como que hice un buen click con ella, y ya en cuestión de nada empecé a trabajar ahí.</p>
<p>¿A futuro qué tipo de estrategias considerarías relevantes para buscar trabajo? Más que estrategias, tenerla clara, mientras que uno sepa a dónde quiere llegar, casi que las cosas te van llegando, ¿sí? Es mucho networking, mira de todas las partes donde yo he estado en entrevistas, en cosas, si no soy yo, yo refiero a alguien. Hoy en día, una amiga mía de la universidad me reemplazó en mi anterior trabajo, y en el trabajo anterior en el que estaba ella, yo la propuse porque a mí no me gustó ese trabajo y la referí. Entonces, networking es realmente la mejor estrategia, si esa es.</p>
<p>¿Cuándo empezaste a buscar trabajo buscaste algún tipo de empresa específica? No, digamos que estaba abierta, solo tengo y todavía lo tengo muy claro un sector en el que no quiero trabajar, que es el sector farmacéutico. De resto, estoy abierta a cualquier sector; soy una persona mucho más orientada a un sector de servicios, un consumo masivo no me parecería chévere, me gusta hacer una entrevista de identificar como esas habilidades de servicio al cliente y pues siempre me he ido como por ahí.</p>
<p>ENTREVISTA 2</p>
<p>¿Y esa búsqueda cómo fue? Saliste de la universidad y... Yo salí de la universidad y ahí mismo en las fotos de grado ponía hashtag busco trabajo, y en Facebook una compañera también de la universidad puso que están buscando una sombra para un proceso especial en una empresa, entonces ahí fue cuando apliqué a la empresa, no dieron me dieron ese proceso pero ya quedé como metida ahí en la base de datos y empecé a trabajar.</p>
<p>No, la forma en que yo encontré trabajo fue porque alguien publicó en Facebook que estaba buscando psicólogas recién egresadas para sombras; eso fue como lo que me ayudó</p>
<p>¿Qué estrategias has usado para buscar trabajo hasta ahora? Computrabajo, empleo.com, LinkedIn</p>
<p>¿Y nos puedes contar esa estrategia de los hashtags cómo era? (Risas) No, solo puse como las fotos, ponía hashtag busco trabajo y ya (risas) (...) pero así estrategias como tal, ninguna. Como... arreglar la hoja de vida (risas).</p>
<p>Si fueras a cambiarte de trabajo, ¿utilizarías la misma estrategia o de pronto utilizarías otras diferentes? Pues la verdad no me lo había preguntado, ni idea, pues yo creo que sería otras porque lo de, pues al principio no estaba tan satisfecha porque pues claro un proceso como de tutorías, home-school no usa la psicología como tal, entonces, tal vez usaría otras cosas, ni idea cuales, tendría que buscar qué estrategias existen para.</p>
<p>¿Y eso que dices que has entrado al empleo y a Computrabajo y eso qué buscas? Pues realmente trabajo como psicóloga y en la parte de educación que es lo que me gusta a mí, lo que pasa es que en ese caso no hay nada, o sea, es muy poco lo que hay entonces digo como algo más como pedagogía y ese tipo de cosas pero yo no soy pedagoga entonces no voy a encontrar nada por ahí, y ya lo que buscan de psicología educativa ya como que buscan personas ya como con mucha experiencia con maestrías o especializaciones y ese tipo de cosas y no las tengo.</p>
<p>¿Cuándo empezaste a buscar trabajo estabas buscando algún tipo de empresa específica? No, realmente yo creo que me le hubiera medido a lo que fuera; menos mal agradezco haber entrado a donde entré porque era como lo que buscaba de alguna forma.</p>
<p>¿O sea que nunca buscaste un área específica o sí? No si como que yo trataba de buscar enfocado a la parte educativa, pero yo buscaba todo, yo decía a lo que sea me le mido.</p>
<p>ENTREVISTA 3</p>
<p>entonces, o sea yo realmente empecé a buscar trabajo apenas terminé materias, apenas terminé materias no, apenas terminé el segundo énfasis, o sea en diciembre, yo desde diciembre empecé a crear la hoja de vida pues, como en las bolsas de empleo y comencé a mandarlo así, bueno obviamente no tenía la tarjeta profesional ni tenía nada pero yo decía que la tenía porque quería ver pues como se manejaba, o sea si la gente si le respondía a uno o no y fue hasta y pues fue hasta mayo, hasta finales de abril- mayo que me llamaron a entrevista.</p>
<p>¿Y cómo ingresaste, o sea te llamaron dentro de todas las hojas de vida que mandaste? Yo comencé a mandar ho...bueno yo les voy a decir la verdad, yo comencé a mandar hojas de vida y las bolsas</p>

de empleo son lo peor que hay, porque al final tú mandas una hoja, o sea, uno sube la hoja de vida a la base de datos, ¿cierto? y eso, uno dice bueno, ésta me interesa yo la mando y ahí te sale cuanta gente ha aplicado a esa oferta, a esa vacante, entonces hay una vacante y a veces, bueno o sea yo busqué fuera de Bogotá; también yo puse Barranquilla, Cali, Medellín, yo dije "no, lo que salga". Y ahí te sale bueno 780 personas han aplicado a esta vacante, ¿qué pasa?, que uno acaba de salir, o sea con una persona que ya tenga maestría ya eso; o sea, eso cambia el filtro de selección eso hace que a ti no te vayan a llamar, por eso es tan complicado, o sea, de pronto yo sé si para otras profesiones o bueno para alguien más especializado si, como que ya tenga maestrías o tengo doctorado o tenga mucha experiencia, de pronto eso sirve mucho mejor, pero como egresado creo que es una opción difícil porque hay demasiada gente o sea las universidades gradúan, ustedes van a ver en el grado salen no sé, ¿cuántos son en el corte de ustedes? ¿90 psicólogos?

Entonces, ah bueno, no te respondí la pregunta, perdón perdón, sí, entonces yo comencé a optar por buscar en mi familia como bueno alguien que conociera a alguien, o sea de pronto mi papá conocía a un man que trabajaba en un hospital entonces le pasaba la hoja de vida por allá y así me salió en Colsubsidio; él conocía alguien en Colsubsidio y yo la mande... cuando la mandé, me llamaron a entrevista, o sea, no sé si lo que me ayudaron fue a pasar el primer filtro de, digamos el filtro de las bolsas de empleo, sí, que es, o sea si a ti te llaman a entrevista, ya es muy diferente porque tú tienes al menos la posibilidad de hablar, de encarar a la persona y sí, como y mostrarte. Entonces, ya después de eso pues me contrataron, y de hecho hay otra hay otra de las psicólogas que es Javeriana, que está en otro centro médico que también se graduó hace un año o algo así.

¿A futuro qué estrategias considerarías que son importantes para buscar trabajo?

O sea él voz a voz, la gente que los pueda referencias a ustedes ¿sí? Yo creo que eso es lo que funciona porque yo también llevé hojas de vida, por ejemplo, o sea a lugares, a clínicas o vainas así, yo iba con la hoja de vida en la mano. Lo que en realidad les ayuda es que conozcan a alguien que confíe en ustedes o conozcan a alguien que les pueda dar la oportunidad pero... O bueno al menos en este nivel es que no sé cómo sea más adelante cuando digamos uno ya tengo una maestría o algo así creo que la cosa cambia, la otra es prepararse ¿sí? Como sacar la maestría, no sé qué tan bueno ¿sí? Como sacar la maestría sin tener experiencia, porque igual puedes tener la maestría pero te dicen "bueno y ¿tú qué has hecho?" ¿Sí? Entonces...

ENTREVISTA 4

¿Has utilizado alguna estrategias para encontrar trabajo?

Como todas, o sea, internet, bueno, la única que no he utilizado, que me parece como mh que pereza, pero la gente lo hace, es ir a las empresas y decirles como oigan si alguna vez tienen una vacante, estoy interesado. Eso se me hace un poco lambón, y como que pereza ir empresa por empresa, pero, pero de resto llamar, como periódicos, estos, cómo se llama, internet, todo, como mirar contactos, de todo.

¿En internet es como bolsas de empleo?

Sí, computrabajo, el empleo.com, sí, todas esas, hasta las que nadie usa (risas)

A futuro, ¿qué tipo de estrategias consideras relevantes para buscar trabajo?

A futuro, qué tipo de estrategias consideras relevantes para buscar trabajo, pues yo esperaría que no tuviera que buscar trabajo a futuro, pero, si me toca, lo único que yo he visto que funciona de verdad, como en un, digamos en un 50% de los casos, que eso es considerable, es contactos, como utilizar contactos, la gente que conoce a la gente y ya, como porque eso de ir como, no, es lo único que tiene un buen porcentaje, yo de hecho me puse a ver las estadísticas de esas bolsas de empleo, y aplican 3000 personas, a un solo empleo, o sea que estadísticamente, en teoría, yo tendría que aplicar mil veces o tres mil veces, para conseguir un empleo, eso no tiene ninguna lógica. O sea, esa vaina no tiene ningún sentido.

¿Y sí te pareció difícil conseguir?

Es muy difícil conseguir, es una mierda, yo cuando salí, adivinen cómo conseguí, por contactos, porque de resto es una mierda, mierda, mierda, mierda, mierda, lo siento por ustedes (risas), no, pero si les gusta organizacional, es más fácil por ahí.

En ese tiempo que estuviste desempleado, ¿tú en qué áreas estuviste buscando?

Estuve buscando en área social y en clínica.

Sólo buscaste organizacional y clínica

De hecho, odio ser, de hecho es muy irónico pero odio la psicología educativa, es un asco, me gusta ser profesor, pero no psicología educativa.

Yo normalmente hago como algo muy pasivo que pues funciona, es como dejar mi tarjeta a las personas que, digamos como abogados y cosas así. Más que una búsqueda activa me parece que es un búsqueda pasiva de trabajo, pero sí lo hago.

ENTREVISTA 5

¿Qué estrategias has usado para buscar trabajo?

Pues, muchas, cuando ya se me acabó el contrato, pues quedé desempleada entonces me metí a las, a esto del empleo.com, pues a todas las ofertas que vi en internet, eee ahí subí muchas hojas de vida, mandé muchas

hojas, pero fue, pues no fue fructífero digamos la búsqueda de trabajo por ese medio; también empecé a decirle mucho como a mis allegados, a mis amigos, a docentes, como a todo el mundo ampliando un poco como la red; esa fue como al estrategia.

Y en la primera, antes de que te buscara el profesor, ¿tú estabas buscando?

Sí, yo había buscado desde antes de mi grado, eee, desde enero, yo me gradué en agosto del año pasado, eee pero no resultaba nada, precisamente por el título, porque sin el título no lo dejan trabajar a uno. Hay personas que sí lograban como, pues sí hay muchos compañeros míos sí tenían trabajo antes de graduarse, pero sí es más difícil oficialmente cuando uno no tiene el título y la tarjeta profesional también.

Y ahí, ¿cómo estabas buscando?

Eee igual, como en estos portales de internet, ee logré tener como un empleo antes, que digamos fue también para adquirir experiencia un poco que fue con una fundación eee que trabaja el tema de adicciones, entonces un compañero trabaja ahí, un amigo mío y me dijo como bueno, ven y pues ganas experiencia, que para mí fue muy bueno. Entonces que digamos pues tuve este trabajo pero oficialmente la experiencia laboral no te lo cuentan, entonces es como tengo experiencia profesional pero laboralmente como que no.

Los otros compañeros que decías que habían conseguido trabajo, ¿estaban buscando en otras áreas diferentes a la que tú estabas buscando?

Sí, ellos estaban en organizacional, como en empresas, otros estaban en educativa, pues como más en instituciones educativas pero más en el área de apoyo clínico a chicos con discapacidad, muchos compañeros míos estaban en esa área.

¿Y tus búsquedas siempre han estado inclinada hacia el área social?

Sí, digamos que me he manejado en el área social y clínica, o sea, en la fundación de adicciones eee pues hice clínica, pero mi sueño siempre fue buscar en social, entonces, fue entre esas dos.

¿A futuro, qué tipo de estrategias considerarías relevantes para buscar trabajo?

Yo siento que hoy en día todo se está moviendo por el tema de redes, de contactos, como allegados a uno, y siento que en la universidad no le enseñan a uno eso. Como que te enseñan a ser competente, pero no te enseñan que también es importante la persona que está al lado tuyo estudiando, es la persona que en un futuro te vas a encontrar en la entrevista, que puede ser tu jefe. O sea, de verdad siento que en ese sentido la vida da muchas vueltas, y me ha pasado que me he encontrado con compañeros que jamás hablé con ellos y resultan ser como muy, como no sé, ya están muy bien posicionados o tienen un cargo y pues precisamente por no tener ese vínculo como que tampoco ellos saben que uno está buscando trabajo, entonces como que no hay una comunicación muy buena entra esas redes que uno tuvo en la universidad, entonces, yo me guiaría por las redes.

Tu pues me estabas diciendo que siempre has buscado en el área social, pero hubo un punto en que dijiste considere de pronto organizacional por lo que no encontrabas ¿alcanzaste a buscar cosas en organizacional?

Si de hecho me resultó como una oferta, una amiga me llamo y me dijo: no mira esta esté empleo, tienes que hacer selección de personal y tienes que cumplir una meta mensual no sé qué, y pus era una empresa mexicana, bueno como pues sueño elegante el asunto y no sé, como que le dije: no déjame lo pienso, y ya devolviéndome a la casa yo decía no, o sea primero el salario era muy bajito y segundo como que yo decía no me veo todos los días yendo a la oficina hacer lo mismo, o sea yo no soy muy de rutinas y estar encerrada en una oficina realmente no me gusta. Entonces no estoy diciendo que lo organizacional sea así sino que pues hay áreas que son así, entonces le dije que no, que finalmente no aceptaba y me siento bien por mí decisión, creo que fue bien.

ENTREVISTA 6

¿Cómo ingresaste a esta experiencia?

Me, pues mandé mi hoja de vida, y me llamaron eee me llamaron para una entrevista para el departamento de psicología y luego de hacer la entrevista me dijeron que pues la vacante ya la habían llenado pero que me ofrecían la opción de ser docente, y acepté y ya.

¿Qué estrategias has usado para buscar trabajo hasta ahora?

Eee pues he mandado muchas hojas de vida, y se las mando tanto por las páginas web como por contactos que logro conseguir, entonces yo desde que me gradué sabía que yo quería conseguir un trabajo en colegio, pues en el área de psicología idealmente, entonces lo que hacía era buscar colegios que tuvieran gente conocida. Por ejemplo, el Santa María mi hoja de vida llegó por la página web que la mandé porque un amigo mío es el psicólogo del centro Santa María y él la envió a recursos humanos y porque mi tía conocía a la rectora, entonces también el pasó mi hoja de vida. Y lo que he intentado es tener varias fuentes para enviar mi hoja de vida, no sólo por la página sino el conocido del conocido, entonces, oye me dijeron que conoces a esta persona entonces a ver si le puedes mandar mi hoja de vida. Y ya, yo creo que eso ahorita es lo que más garantiza como el éxito en conseguir un trabajo porque hay tanta competencia que lo que llegue por la página web pues es una más entre mil, mientras que si uno busca referidos pues le va mejor.

	<p>A futuro, ¿qué tipo de estrategias considerarías relevantes para buscar trabajo? Pues esta que les dije, que para mí es fundamental es llegar a la fuente directa, no es, no es mandar la hoja de vida y esperar sino aproximarse más a lo que pues a lo que si uno quiere más psicóloga es la psicóloga de la empresa, pues ojala tengas contacto para mandárselo directamente a ella, y sin pena, yo como que muchas veces al principio me cohibía mucho porque decía no, que oso, cómo le voy a escribir: hola soy la sobrina de... pero ya después de dos meses uno dice no, lo que toca es moverse, dar un paso más que los demás, porque los demás se quedan en mandar la hoja de vida y esperar, si uno da un paso o llamar la persona hasta si uno y uno hola mira estoy buscando trabajo y ya y estar muy abierto a todo. O sea, yo terminé ahorita de profesora y a lo mejor me quedo ahí porque me gusta, a lo mejor subo o no, pero es también abrirse a las posibilidades de que no va a ser lo que tú quieras o lo que tú elijas sin que eso esté mal.</p> <p>Ok y ¿sólo mandaste en el área de educativa? Aaaa sí, si la verdad sí, yo me centré mucho en el área educativa, justo cuando dije ya, bueno me voy a abrir y voy a buscar que también nunca lo pensé, pensé y dije ya tengo que buscar otras cosas porque no me puedo quedar únicamente en el área de educativa si es que no me va a salir nada, justo ahí, me llamaron del Santa María. Y fue cuando salió todo eso, si no me hubieran llamado, la verdad no sé a cuál otro le hubiera, o sea, yo tomé la decisión y dije bueno, mañana voy a empezar a buscar en otros sectores, pero en este momento me preguntas y no sé a cuál hubiera mandado, pues porque en clínica necesito mucha más experiencia, a mí y no sé, las otras áreas de psicología no me gustan tanto entonces, no sé, me hubiera tocado eventualmente abrirme y mandar pero no sé a qué hubiera mandado.</p>
<p>9. Pertinencia de la carrera dependiendo de la sociedad</p>	<p>ENTREVISTA 1</p> <p>¿Qué te llevó a escoger psicología? (Risas) Muchas cosas, en el colegio nos hicieron la orientación vocacional, ¿si se llama así? y a mí me salía de todo, pero yo podía ser estudiar gastronomía o ingeniería industrial, era una cosa así, una cosa no tenía que ver con la otra, o diseño gráfico. Entonces yo decía no, no me salía psicología. Eee y bueno yo empecé a ver todas las opciones, uno hace todas sus tareas, como empezar a investigar en detalle, uno va a las universidades y digamos que mis intereses todos se unían en psicología; a mí me gustaba mucho la parte como de publicidad, de psicología del consumidor, entonces tenía por ese lado. Me gustaba como la parte de administración de empresas entonces recursos humanos y digamos que un momento decisivo en que yo dije voy a estudiar psicología fue en un conversatorio que nos hicieron en el colegio; nos llevaron un desmovilizado, y este señor nos empezó a contar toda su historia de vida, y cómo se había integrado al mundo normal, había dejado las armas y demás gracias a un psicólogo y entonces yo dije yo quiero hacer eso, yo quiero cambiar el mundo, Colombia, eso es. Entonces, se unía todo, se unía lo social, consumidor y recursos humanos, por eso estudié psicología.</p> <p>¿Hiciste alguna búsqueda con respecto a la carrera con respecto a la posibilidad de insertarse al trabajo? como ¿qué tan fácil es insertarse en el trabajo si estudio psicología? Sabes que no, nunca se me ocurrió pensar en eso; como pues lo que la vida me traiga</p> <p>ENTREVISTA 2</p> <p>¿Qué te llevó a escoger estudiar psicología? Eee pues me parece realmente fascinante el pensar que el cerebro humano es algo que está ahí pero igualmente sigue siendo infinito porque hay muchas cosas que todavía no se conocen, no se saben entonces como que uno pretende predecir muchas cosas de la psicología pero no es posible 100%, entonces como esa búsqueda de conocer más fue lo que me llevó a estudiar psicología.</p> <p>¿Y eso lo decidiste desde el colegio, eso fue lo que te motivo en el colegio? Si desde noveno que estaba en el colegio, porque además yo fui al psicólogo 800 años de mi vida.</p> <p>¿Cuándo estabas escogiendo la carrera hiciste alguna búsqueda como de qué tan fácil iba a ser conseguir trabajo si estudiabas psicología? No (risas) y tal vez si lo hubiera hecho no hubiera estudiado psicología (risas) es muy triste.</p> <p>ENTREVISTA 3</p> <p>¿Qué te llevó a escoger psicología? Ush, re pesada. Eee ¿psicología? Yo quería estudiar derecho cuando estaba en el colegio de hecho antes quería estudiar fotografía como cuando estaba en sexto me acuerdo, y como en noveno comencé no, derecho, yo quiero ser abogado y no sé y yo tuve una clase con una psicóloga en el colegio, que nos daba, se llamaba inteligencia emocional, una psicóloga de la Konrad y nos hablaba de no sé, como de enfermedades psicosomáticas, de la mente y el cuerpo y cosas así, y yo como ¡hey! esto me gusta. Y fue difícil, porque en mi casa mi papa es ingeniero industrial, mi mamá empezó administración pero no la terminó, yo soy el hermano mayor, mi hermana estudió industrial, mi hermano estudió arquitectura, en toda familia todos son ingenieros o químicos o industriales, o sea no hay nadie que haya estudiado nada humano, o sea ninguna ciencia social, hay un tío tengo un tío que es dermatólogo y ya es el único así como que medio, entonces yo dije: “ voy a ser psicólogo” y todo el mundo como no este man, hubieran preferido que yo dijera que fuera cura o alguna vaina</p>

así, entonces, pues fue difícil pero con el tiempo, no sé, es algo que me apasiona. O sea, a mí siempre me ha gustado leer, siempre, no sé, como conocer la gente, conocerse a uno mismo, creo que es por ahí, pero es una pregunta difícil.

¿Hiciste alguna búsqueda con respecto a la carrera en términos de la posibilidad de insertarse al trabajo? O sea, cuando decidiste escoger psicología, dijiste voy a mirar ¿qué tal fácil es conseguir trabajo si estudio psicología?

No, yo sólo pensé no pues yo monto un consultorio y ya. (Risas) Pero cuando llegue allá miro cómo se hace eso, y ya llegué.

ENTREVISTA 4

¿Qué te llevo a escoger psicología? Estudiar psicología

Siempre quise... o sea yo era muy bueno en matemáticas en el colegio. (Risas) se imaginan, yo era muy malo en matemáticas y por eso escogí psicología, ¡no! Yo era muy bueno en matemáticas y entonces pues siempre creí como... no siempre, hubo una época de mi vida que creía que tenía que estudiar matemáticas o algo con matemáticas y todo el mundo creía que yo iba a estudiar algo con matemáticas per hubo un momento en el que me puse analizar cómo qué quería estudiar y pensé como que las matemáticas eran como fáciles, o sea eran muy exactas, muy lógicas, muy ta ta ta. El comportamiento humano no es tan así, es mucho más complejo es mucho más impredecible tiene como sus vainas loquísimas, entonces, perdón tengo que ver la hora, entonces fue como eso, entonces fue por eso, porque me parecía súper extraño y después forense también lo estudie por lo mismo porque era como, ya de por sí estoy entendiendo por qué las personas hacen lo que hacen entonces ahora quiero saber o sea un comportamiento como asesinar, violar todo esto por qué la gente lo hace, o sea como por qué alguien haría eso, me parece... por curiosidad, entonces la respuesta es curiosidad.

¿Y si sientes que con la especialización pudiste resolver como esas preguntas?

Yo creo que es imposible responder esas preguntas. Yo creo que es como un acercamiento y me parece que si fue un acercamiento bastante chévere a esas preguntas, bastante importante, pero yo sí creo que no es algo que yo pueda decir definitivamente ahora sé cómo funciona, como es el comportamiento humano, no. O sea hay teorías y unas que funcionan matemáticamente como el conductismo, pero yo no podría decir: Sí ya lo sé todo.

¿Hiciste alguna búsqueda con respecto a la carrera, en términos de insertarse al trabajo, o sea cuando escogiste psicología dijiste voy a mirar qué tan fácil es conseguir trabajo si estudio psicología?

No, o sea no hubiera estudiado psicología. (Risas) no mentiras de saber que era tan difícil y que pagaban tan mal habría estudiado actuación de primeras y psicología de segundas.

ENTREVISTA 5

¿Qué te llevó a escoger psicología?

Pues realmente fue como saber que hay algo más allá de lo que las personas muestran, como que siempre estuve muy interesada a conocer realmente cómo era la persona más allá de su apariencia, más allá de lo que se muestra como en la conducta misma por así decirlo, y también pensar que yo podía hacer algo por las personas que alguna vez necesitaron ayuda y no la recibieron o no fueron como muy bien asesoradas. Entonces quería saber cómo era eso ¿no? por qué las personas tienen ese estigma de que el psicólogo es muy malo o que hay psicólogos como muy flojos entonces yo quería saber como bueno eso ¿cómo es? ¿No? Por qué les va tan mal a la gente en terapia, por qué la gente no valora a veces esta carrera y aún hoy he conocido personas que lo dicen, entonces quise como conocer eso... por un lado. Y también porque siempre me llamó mucho la atención pues el tema de humanidades y el conocimiento del ser humano.

¿Hiciste alguna búsqueda con respecto a la carrera en términos a la posibilidad de insertarse al trabajo? Antes de empezar a estudiar psicología viste qué tal fácil es un psicólogo consiga trabajo o...

Pues yo le preguntaba cómo a gente que se había graduado antes, incluso a mis compañeros que estaban trabajando, como venga usted cómo hizo para entrar no sé qué, y muchos me decían no pues es que yo tenía un contacto que no sé qué, o no es que una amiga me... Entonces yo decía no yo que voy hacer si yo no conozco a nadie, entonces me empezó como esa preocupación de qué iba hacer, y por eso desde Enero empecé como a buscar pero pues nada como que uno a veces también se afana y realmente las cosas van saliendo, obviamente uno tiene que moverse uno tiene que empezar hablar y hablando es que van saliendo las cosas en su momento también, entonces pues sí.

ENTREVISTA 6

¿Qué te llevó a escoger psicología?

Qué me llevó a escoger psicología, pues era una carrera que siempre había sonado y siempre me había llamado la atención desde que estaba en el colegio yyy yo creo que siempre me había gustado porque yo he sido, pues desde muy chiquita he sido muy analítica y muy reflexiva y muy que esto también es malo, muy autocrítica, como que siempre me estaba vigilando a mí, cómo qué es lo que estaba pasando, qué es lo que estaba pasando y siempre también he sido una persona que me encanta poder ayudar de alguna forma a las personas, entonces, pues como esa sensación precaria y adolescente y demás de decir quiero ayudar y quiero no sé qué, me llevó a escoger psicología.

	<p>¿Hiciste alguna búsqueda con respecto a la carrera en términos de la posibilidad de insertarse al trabajo? Como antes de entrar como ver qué tan fácil era o que tan difícil era encontrar trabajo una vez te graduaras</p> <p>Noo, pues la verdad así como formalmente no, hablé con mis amigos que se habían graduado los semestres antes, y todos me decían que estaba, pues, que estaba muy complicado, eee que ellos no habían conseguido trabajo, pero así como formalmente, no.</p>
<p>10. Experiencias previas al grado</p>	<p>ENTREVISTA 1</p>
	<p>¿Cuál fue la mayor dificultad a la que te enfrentaste para acceder a tu primer trabajo?</p> <p>La mayor dificultad, bueno yo estaba muy perdida, estaba muy perdida hice una práctica social y otra práctica organizacional. Bueno cabe aclarar que siempre me vi como organizacional, en recursos humanos esto es lo mío, y algún profesor en la universidad me dijo no sea boba vea otra cosa. Vea otra cosa dije: no voy hacer educativa, ni a bate voy hacer clínica me muero del susto, y pues uno va cortando cabezas y dije ¡bueno, social!, realmente estudié psicología en parte por social, entonces empecé a buscar la práctica, me metí en eso y me cambió la vida. O sea, fui feliz en esa práctica hice y deshice, me sentí productiva, y me dieron mucho valor, era una pinche practicante y realmente lo que hice en esa práctica tiene mucho más peso para mí hoy en día que lo que he hecho en toda mi vida laboral formal.</p>
	<p>¿O sea solo has tenido dos experiencias, esa y ésta?</p> <p>Formales, porque digamos que yo tengo un año de práctica en la Sabana que es como el primer acercamiento que uno tiene al mundo laboral y también es importante contarlo.</p>
	<p>Nos contaste, que habías tenido una experiencia laboral como en la práctica profesional cuando estabas en la universidad ¿qué fue esa experiencia?</p> <p>Bueno, digamos que inclusive antes de la práctica, yo durante la universidad trabajé, digamos que tuve una amiga de la familia, psicóloga, ella hace procesos de selección como independiente, y bueno empezó a tener mil procesos, se le salió de las manos, me dijo necesito ayuda y ahí fue que empecé yo, mis primeros pinitos a hacer entrevistas, ella me enseñó a interpretar Wartegg, entonces ahí empecé a conocer lo que era un proceso de selección. Después, entonces decido como hacer la práctica en psicología social y después hago una práctica en psicología organizacional. Entonces, ¿te cuento cada práctica?</p> <p>Pues básico, ¿en dónde era y qué hacías?</p> <p>Bueno entonces, la de social, fue en una entidad del gobierno que es el DPS, Departamento para la prosperidad social, en un programa específico que se llama Jóvenes en Acción. Entonces ellos hacen desarrollo de habilidades para la vida y para la inclusión en la vida laboral; ahí estaba yo, ese era mi rol como psicóloga. Y en organizacional estaba en lo que era la cadena Royal, hoy en día NH, me tocó todo el momento del cambio de letrero de la cadena, ahí estaba en Gestión Humana. Cada hotel digamos que tenía su practicante entonces uno hacía de todo, un poquito de selección, un poquito de bienestar, pero era muy precario; el bienestar era la cartelera de cumpleaños y si digamos que ese concepto de recursos humanos como de Chaplin.</p>
	<p>ENTREVISTA 2</p>
<p>Mientras cursabas el pre grado ¿tuviste algún tipo de experiencia laboral?</p> <p>Ah sí, digamos bueno la práctica que obviamente no era remunerada eee (risas) que no sirvió de mucho porque era en una cooperativa (risas), la mía iba cayendo, o sea nosotros íbamos a sentarnos en el computador como...bueno.</p> <p>¿Pero tú la hiciste en organizacional?</p> <p>Sí, porque además yo no quería eso, entré fue en pánico dije como no voy a conseguir trabajo nunca si no hago nada en organizacional, eee claro ahorita todo está enfocado, todo está enfocado en, uno se mete a buscar trabajo, todo está en selección todo está en organizacional, pero a mí nunca me ha gustado eso simplemente entre en pánico y dije voy hacer ahí un énfasis, y fue no tan buena idea. Entonces esa fue como una experiencia, digamos algo que me sirvió muchísimo fue la practica en educativa; o sea uno lo dudaría pero me fue muy bien como con el proceso que yo tuve, aprendí un montón de muchas cosas que ahorita estoy usando como en la empresa.</p> <p>¿Cuándo tú estuviste se hacía cuánto tiempo de práctica?</p> <p>1 año</p> <p>¿Y estuviste 6 meses en un lugar y 6 meses en otro?</p> <p>No estuve todo el año en un mismo sitio. Es que es un año de práctica y después son 2 énfasis</p> <p>Cuéntanos esa historia del año de practica</p> <p>El año de practica fue en psicología educativa en todo el programa de inclusión, estuve en un colegio que se llamaba Salitre Suba, que era trabajar todo el tema de la inclusión con niños en condición de discapacidad cognitiva, que eso si era discapacidad cognitiva como tal. Eee tratar como de adecuar todo el sistema del colegio para que fuera, sí para que los incluyeran en la educación regular. Yo creo que no se logró ese objetivo tan grande pero yo creo que el simple hecho de hacer que un niño que no hablaba ya lograra comunicar algo para mí fue un logro increíble. Eee estuve ese año en ese colegio, ya después hice el primer énfasis en organizacional y fue en esa cooperativa, y estaba en caída entonces ahí aprendí algunas cosas que ahorita</p>	

medio uso como el perfil ¿sí? Algunos términos pero más allá de eso no, y más que todo por los seminarios porque los seminarios eran buenísimos, Nicolás. Bueno ya el segundo énfasis si fue en neuro que para mí, yo en realidad quería hacer una maestría en neuro ciencia porque a mí el tema de la neuropsicología no tanto, neuro ciencia me gusta muchísimo, y ahí sí aprendí un montón y haciendo la evaluación, haciendo un montón de cosas eee aprendí mucho y también lo he aplicado ahorita. Además de eso yo pues fui monitora y pues del laboratorio como un semestre porque era muy despistada (risas) y también trabajo freelance en una empresa de mercadeo. Entonces era de neuro marketing entonces todo el tema de las emociones, del eye track, de qué experiencias se relaciona con determinada atracción en un parque de diversiones o la experiencia de una persona viendo una página web entonces cómo debe estar organizada la página web, qué se debe poner en qué lado...

¿Eso en qué empresa fue?

En NeuroSketch. Y fueron como dos, tres proyectos así como separados.

ENTREVISTA 3

¿La práctica profesional dónde la hiciste? Como la de décimo semestre

¿La última? Ee no, yo hice...

O sea, ¿tú hiciste en el colegio, la práctica, de un año, después 6 meses en la Inmaculada, y 6 meses en consultores?

6 meses en la Inmaculada y consultores, que es la misma y 6 meses de asistente de investigación pero esa la hice en social, por hacer algo distinto, la hice con Margarita, chévere.

¿Has recibido ofertas laborales sin estarlas buscando?

Sí, una, me llamaron de Quala, hace poquito, que sí quería ser parte del equipo de investigación cualitativa para mercados, y soy un imbécil porque les dije no, y después dije debí ir a ver qué me decían y si después como a ver como ey como mirar y pues si les digo que no, no. Esa fue la única así, a bueno, y la otra, pero bueno, esa si yo la busqué; la de la Universidad del Norte, pero me llamaron después de que yo pensé que no me iban a llamar.

ENTREVISTA 4

¿Y cómo conseguiste ese trabajo?

Eee, ahí hice mis prácticas, y me iba muy bien con los grupos, entonces me contrataron para hacer psicoeducación.

¿Y cuánto tiempo estuviste ahí?

Eee los 6 meses de las prácticas y casi 6 meses de trabajo, de trabajar con ellos independiente.

¿Ahí en qué área estabas? ¿Eso era educativa?

No, es como salud, o sea, en los primeros 6 meses era clínica, los segundos 6 meses salud.

Antes de ese trabajo, ¿tuviste algún otro? ¿Has tenido más?

Pago, las prácticas, pero sí, o sea, formal, ese, pero de resto las clases que les cuento, mm, monitorias en la universidad, dos monitorias en la universidad y ya.

¿Y las prácticas eran tiempo completo? O ¿cómo funcionaban? ¿A ti te pagaron la práctica?

Eran clínicas, o sea, no, eran como son prácticas clínicas y de hecho eso lo deberían regular, eso me parece una falta de todo, pero como eran prácticas clínicas, eran gratis, eran 30 horas, tenía que contar las 30 horas, y no me descontaban las del almuerzo, los muy desgraciados. Yyy pues tenía las 30 horas de práctica y ya y no me pagaban. Eso es como más que medio tiempo y menos que tiempo completo.

ENTREVISTA 5

Mientras cursabas el pre grado ¿tuviste algún tipo de experiencia laboral?

Digamos en esta fundación que trabaja con adicciones, trabaje en dos momentos antes del grado y después del grado. Entonces pues antes del grado estaba como en sexto semestre y trabaje ahí pues los dos meses que les conté, y pues era como un plus porque yo en ese momento elegí la practicante de atención en contextos que era como en clínica entonces era como chévere porque trabaja en la universidad ...pues o sea mi práctica en la universidad era con chicos y en esta fundación ya era con adultos entonces fue como un reto para mí, pues yo toda chiquita ahí con gente ya muy grande pero fue chévere como que siento que si lo ayuda a uno mucho.

¿Y tus prácticas, esa que fue con niños, pues con jóvenes, y la otra donde fue, el énfasis?

Yo hice un énfasis en culturas de paz y el otro lo hice en clínica, el último, en consultores.

Y el de culturas de paz, ¿cómo era eso?

Ese fue en...pues tú elegías como un lugar, pues era como por sorteo donde quedaras, había varios lugares, yo estuve en la fundación escuelas de paz y ahí pues trabajaba todo el tema de la educación para La Paz entonces fue un proyecto que se hizo en Viotá Cundinamarca en unas escuelitas de Liberia y San Gabriel y tenían un convenio con la OEI, que es como una organización que pues financió el proyecto. Entonces pues ahí, ahí fue cuando empezó realmente también el tema de trabajar con la comunidad, nos tocaba viajar a Viotá aplicar los talleres, aplicar el proyecto entonces ahí aprendí también mucho cómo es eso de implementar un proyecto que tanto uno lee en teoría pero pues aplicarlo ya es otra cosa, entonces ahí aprendí mucho.

	<p>ENTREVISTA 6</p> <p>¿Tú cuánto tiempo hiciste de práctica? Hice un año, dividido 4 meses en un jardín infantil, bueno, 4 meses en un jardín infantil, y 4 meses en un colegio.</p> <p>Ok ¿estos cuáles eran? Era el jardín era Advenio y el colegio era el English.</p> <p>Mientras cursabas el pregrado tuviste experiencia, pues las prácticas, ¿cómo fueron? ¿Cómo eran? Entonces, en Advenio, eee que es el jardín infantil, nosotros estábamos encargados de diseñar el programa de educación socioemocional que ellos tienen la psicóloga, eramos cuatro practicantes, uno en cada centro, son cuatro centros de jardín infantil, y la psicóloga los evaluaba, y nosotros después lo ejecutábamos. Entonces, eran actividades chiquitas, eran actividades enfocadas en reconocimiento de emociones, autocuidado, bueno, cosas así, pero muy precarias, porque son niños muy chiquitos, eran niños de 2, 3 y 4 años, ni siquiera alcanzaba a ser 5 y 6 como les dije, 2, 3 y 4 años, entonces eran actividades muy cortitas, muy todo y acompañar a los niños en las otras clases que tenían, entonces yo estaba con ellos en las clases de motricidad fina, de danza, de lo que sea, y tenía asignado un caso y yo tenía que hacer observaciones de ese caso, tenía que sí, que hacer observaciones concretas de ese caso, dar pautas a los papás, por ejemplo, a mí me tocó un niño que tenía autismo, entonces, al final yo tenía que crear un, ya no me acuerdo como se llama, un, unas pautas en casa de crianza para dárselas a ellos para que mejoraran digamos, porque tenían malas relaciones con el niño, para que el niño fuera más independiente, cosas así. Eso fue en el jardín. En el colegio, fue un poquito parecido pero con niños más grandes porque eran de primaria, era llevar a cabo el programa de ética y buen trato que tenían el English, entonces lo querían revisar porque estaba muy, muy viejo, estaba muy sentados en el salón, sin jugar, sin nada, entonces me dijeron aprovecha que trabajaste en campos de verano y vuélvelo mucho más didáctico, entonces yo tenía 20 horas a la semana de clase, porque me iba a cada salón y ya, y a dar los talleres.</p> <p>¿Esas prácticas fueron remuneradas? No, ninguna.</p> <p>Y las otras experiencias que has dicho, en campos de verano y educación experiencial, todo eso, ¿alguna ha sido remunerada? Algunas de las experiencias son, pues fueron remuneradas, y otras no, porque trabajé en varias, entonces, estuve por ejemplo en Emoción Creativa, pues era remunerado, que eran tutorías, fiestas infantiles y campos de verano, en OVA, que eran excursiones de colegios y salidas pedagógicas ambientales, pues con énfasis en protección ambiental, eran remuneradas, eee San Pablín que eran campos de verano y salidas pedagógicas con niños de kinder, transición y primero, eran remuneradas y Santa Cruz, que es una asociación de voluntarios, que son campos de verano y convivencias escolares, no eran remunerados.</p> <p>¿Y esos lugares te dieron como herramientas para manejar lo que estás haciendo ahorita? Huy claro, Huy una cantidad, porque es pues obviamente todo lo que les conté, a excepción de las tutorías, pues implicaba muy buen manejo de grupo que pues yo lo tenía, por las experiencias que había tenido en campos de verano, y luego, yo creo que sobretodo es como como me formó a mí como fue moldeando mi personalidad en ser un poco más histriónica con los niños, en contar las historias no siendo plana sino hacerles la mímica, el no sé qué. O sea, como capturar mucho todo el tiempo la atención de las niñas, para eso me ha ayudado mucho y para jueguitos en tiempo libre, acaban todo rápido en una clase pues no les voy a seguir haciendo cosas si ya están cansadas, entonces hagamos un juego chiquito, listo, hagamos este juego, hagamos este otro, pero sí, me han servido.</p>
11. Exigencias para el trabajo	<p>ENTREVISTA 1</p> <p>¿Qué tipos de exigencias de conocimientos consideras que son relevantes para la inserción laboral? Eee conocimientos, conocimientos tecnológicos, conocimientos digamos que la clave también es un poco no llegar en ceros, por lo menos conocer por lo menos la teoría de cómo hacer una entrevista, cuáles son las formas de evaluar una competencia, a mí me lo preguntaron, bueno, si tienes que evaluarle a una persona toma de decisiones ¿cómo le preguntarías? ¿Cómo sabes que esa persona realmente sabe tomar decisiones? Entonces, ese tipo de cosas de pronto uno las puede preparar para una entrevista y eso le ayuda también como a ganarse el trabajo.</p> <p>¿Qué competencias considera que actualmente se tienen en cuenta para contratar a una persona? Mmm un psicólogo en el mundo laboral organizacional pues planeación y organización, mmm, comunicación efectiva, análisis. Eee toma de decisiones, aunque bueno, finalmente de uno no depende la decisión final de si alguien va a entrar o no, pero sí tú eres el que define quienes son los 3 que van a pasar a jefe directo. Entonces, sí tener cierta fortaleza en toma de decisiones y organización y planeación; yo creo que es la más clave.</p> <p>¿Qué tipo de limitaciones a nivel social se ha encontrado frente a la inserción laboral? Hay muchos prejuicios, hay muchos prejuicios, y yo trabajando en selección lo vivo mucho, yo me cuestiono</p>

	<p>mucho, por ejemplo, me llega un negro a entrevista, mmm ¿será que les va a gustar que en una oficina atienda un negro? ¿Será que están preparados los bogotanos para que les atienda una persona así? o digamos es muy físico, nuestra cultura es demasiado de apariencia, entonces si llega rapada o con la uña fea, o con el tatuaje, nos puede ir dando un infarto y ahí también está el rol del psicólogo de ser como un gestor del cambio; no nos fijemos tanto en esa mierda sino realmente mire sus habilidades y cómo se puede ajustar y sacarla del estadio en ese cargo. Las apariencias son terribles.</p>
	<p>¿Considera que es de vital importancia el manejo de un segundo o tercer idioma? Si, es fundamental, de hecho, eso fue lo que a mí me salvó en mi primer trabajo, yo era la única que hablaba inglés, entonces, claro, desde el primer día Laura, entra y entrevista al gerente que necesitamos saber si habla inglés mientras que mis otras compañeras si lo hablaban porque obvio hoy en día nuestra generación es muy raro que alguien no tenga cierta noción, pero no se sentían preparadas para hacer una entrevista. Entonces yo sí, al agua, después empezaron a salir clientes que solo hablaban inglés, entonces tuve un cliente hindú y obvio, Laura, ve y habla con el hindú. Tuve un cliente inglés, entonces eso me abrió muchas puertas e hizo que yo creciera y me valoraran en mi anterior trabajo. Hoy en día, pues en este trabajo no es tan necesario, pues sí, es un plus y cuando necesito validar mi inglés pues les hago mi entrevista en inglés y es chévere para uno reforzarlo. Pero, no lo siento como si me fuera a dar un valor agregado en este trabajo.</p>
	<p>¿Con qué tipo de exigencias te has encontrado en tus experiencias laborales? Como exigencias de conocimientos, físicas, de comportamientos Bueno la primera exigencia conocimiento en herramientas tecnológicas. Si es muy básico y uno lo aprende muy fácil, pero a mí en una que otra entrevista cuando salí de la universidad me hicieron sentir mal me dijeron como: antes agradece que te estamos llamando tu ni siquiera sabes usar el empleo.com, entonces pues es muy básico, pero al parecer le dan valor para ingresar al mundo laboral, entonces eso en herramientas tecnológicas. En cuanto a conocimientos, por lo menos desde mi perspectiva de la Universidad de la Sabana, considero que falta mucho. Uno ve un barrido, una materia de organizacional y pues bueno algunos seminarios, pero es super básico, entonces realmente uno no sabe hacer una entrevista, cómo hacer una buena entrevista por competencias, tú tienes el concepto ¿no? McClelland y el Iceberg, pero ¡hey aterrizalo! Falta mucho, por más de que esa en teoría es la práctica, falta mucho como en la brecha entre lo académico y el mundo laboral es gigante. Yo no me sentía preparada, para mí hacer una entrevista, yo me cagaba del susto; faltaron muchas herramientas en eso.</p>
	<p>¿Cuánto tiempo te demoraste en conseguir tu primer trabajo? Fue súper rápido contra todo pronóstico, porque a uno le dicen como te vas a demorar por lo menos 6 meses, ese es el promedio para conseguir tu primer empleo; yo al mes ya estaba trabajando y tuve mil entrevistas de trabajo, de hecho, antes de eso ya había rechazado un trabajo, fue como cuestión de suerte y de moverse.</p>
	<p>¿Consideras que tener experiencias previas es un factor relevante para la inserción laboral? Si, eee es muy difícil, tú cómo puedes predecir que una persona se va a comportar adecuadamente o que tiene las competencias para un cargo si no tienes de dónde amarrarte. Hoy en día y desde la psicología lo que vemos son entrevistas por eventos conductuales, donde me remito a tu pasado y si no tienes una experiencia previa, cómo voy a validar si realmente estás preparado o no para tomar decisiones, para hacer la planeación, ¿sí? entonces es muy difícil, es muy difícil, cuando me tocan esos cargos que no tienen experiencia y ¿ahora qué hago?</p>
	<p>ENTREVISTA 2</p>
	<p>¿Cuánto tiempo te demoraste en conseguir tu primer trabajo? 15 días</p>
	<p>buscan personas ya como con mucha experiencia con maestrías o especializaciones y ese tipo de cosas y no las tengo.</p>
	<p>¿Qué exigencias te has encontrado, pues sólo has tenido una experiencia laboral pero con qué exigencias te encontraste como de entrada? Como de conocimientos, físicas, como vístete de tal forma, o se esperaba que supieras tales cosas, de comportamientos como de intenta actuar así... No, digamos que de ese tipo de cosas nada, como que lo que esperaban de mí como que lo he ido cumpliendo como de lo que sabía y eso y lo que no sabía también; a mí me dicen como busca tal información, entonces yo lo hago. Mi exigencia ha sido más que todo el trabajo con clientes, con mamás, porque esperan cosas que la realidad no las puede dar, entonces y el trato, el maltrato de algunas personas hacia un servicio. ¿Y cosas como qué? ¿Qué tipo de cosas esperan a veces? Eee digamos aaa que uno les solucione por ejemplo un niño que tiene un problema como de, no de aprendizaje pero que le está yendo mal en el colegio, y que vaya un tutor durante un par de meses pero el niño sigue sin tener rutinas, sin tener hábitos porque muchas de esas cosas vienen es de la familia, desde la estructura de la casa, y pretenden que uno le salve el año escolar al niño cuando no depende 100% de uno, tal vez se molestan. O uno se equivoca a veces y que no aceptan que uno se equivoque, digamos hay una mamá que tenía una hija</p>

<p>que se llamaba Emma, y había otro proceso también con otra niña que se llamaba Emma, entonces yo la llamé a esa mamá diciéndole es para confirmar la cita en el colegio con Emma, pero me dijo ninguna cita, pues claro yo me había confundido pero tampoco era la reacción de la mamá correspondía con la situación, como con el error, entonces es como mantenerse cordial frente a las mamás que a veces son... una porquería. (Risas)</p>
<p>¿Qué exigencias a nivel de conocimientos ya propios de psicología? Aaa pues ya propios de psicología eee digamos todo lo de los tipos de aprendizaje, las edades del desarrollo, digamos trastornos del aprendizaje, otros tipos de trastornos, sí como de todo un poco realmente. También parte de organizacional como administrativo un poco, como los contratos, lo de selección, porque en un momento también me tocó hacer una parte de selección porque la persona encargada de es como que se fue un mes a campamentos de verano entonces me tocó hacer eso un poco.</p>
<p>¿O sea validan el conocimiento por medio de la universidad? Sí ¿Y sólo universidad o también miran colegio y eso? Digamos por lo menos la empresa donde yo entré sí miran el colegio. ¿Y por qué, hay algún criterio? Porque reciben muchos muchos casos de esos colegios, ¿sí? Y muchas veces le dicen al papá es una egresada de ese colegio, entonces como que eso le da validez al trabajo.</p>
<p>¿Qué competencias consideras que actualmente se tienen en cuenta para contratar un psicólogo? ¡Ay! hubiera preguntado eso antes ¿Qué defines tú como competencia? Es que tuvimos una discusión en la oficina de eso, entonces quedé confundida. No solamente saber hacer las cosas, como los contenidos, sino también digamos como estrategias, habilidades... ¿O sea la habilidad es distinto a la competencia? Sí, yo diría que la habilidad es parte de la competencia. Ok, entonces ¿competencias tipo qué? (risas) Como... ser bueno con la tecnología y ese tipo de cosas. Como eso, la buena ortografía, leer bien, ¿sí? como comprensión de lectura, competencias sociales para relacionarse bien con las otras personas, yo creo que en términos generales lo mismo que se busca en cualquier otro trabajo.</p>
<p>Teniendo en cuenta el contexto social del país ¿Qué tipo de limitaciones consideras que tenemos cuando nos vamos a enfrentar a buscar un trabajo? ¡Uy es muy triste todo! O sea el desempleo realmente está en términos generales está grave. No me parece mal, pero también es un problema que lleguen todos los venezolanos porque también le quitan muchas posibilidades a los colombianos de esto, siento que en el contexto, digamos ahorita surge mucho, muchos trabajos en relación con el postconflicto y ahí como que de alguna forma como que ayuda un poco a compensar el desempleo en psicología, y ahí uno puede aportar muchísimo y me parece genial que uno pueda aportar como desde la psicología a eso. Eee pero digamos también el tema de salarios, mucha gente, lo que yo les decía ahorita yo me hubiera metido a cualquier cosa, y las personas se meten a trabajar en cualquier cosa, cualquier salario, y eso hace que una persona que realmente se merezca ganar más pues no le van a ofrecer más porque no ¿sí responde la pregunta?</p>
<p>¿Consideras que es de vital importancia saber un segundo o un tercer idioma para buscar trabajo? Sí, totalmente ¿Ambos, segundo y tercero? O sea, sería genial saber dos idiomas, no yo creo que eso ya es una necesidad saber dos idiomas, ya el tercero sería como un plus ahí.</p>
<p>¿Cuánto tiempo te demoraste en conseguir tu primer trabajo? Me demore, o sea desde el grado me demoré 2 meses</p>
<p>¿Consideras que tener experiencias previas es un factor relevante para la inserción laboral? Sí, porque siempre te van a preguntar qué experiencia tienes, entonces digamos en mí empresa me preguntaron ¿has trabajado con niños? Y yo digamos toda mi práctica fue con niños; yo creo que miran mucho eso, eso es importante. ¿O sea es más difícil encontrar trabajo sin ninguna experiencia laboral? Sí, si tu donde empieces a buscar trabajo buscan experiencias por lo menos por lo menos 1 año.</p>
<p>ENTREVISTA 3</p>
<p>¿Cuánto tiempo te demoraste en conseguir tu primer trabajo? Me demore, o sea desde el grado me demoré 2 meses</p>
<p>¿Qué tipos de exigencias de conocimientos consideras que son importantes para la inserción laboral actualmente? Que uno conozca de cosas que no sabe, o sea o que puedan profundizar muy bien en lo que se supone que deben saber. Entonces digamos ustedes van para organizacional, yo me imagino que ustedes tienen que manejar ciertas pruebas ¿sí? Para cuando la gente viene ¿sí? Yo qué les recomendaría a ustedes por ejemplo,</p>

no solo miren las pruebas que les tocan ver sino conozcan todas las pruebas, ¿sí? Entonces, es que no sé, no sé cómo la hacen en organizacional digamos cuando alguien va hacer reclutamiento, o sea o va hacer perfiles ¿ustedes qué hacen, pruebas de personalidad?

¿Con qué tipo de exigencias te has encontrado en tus experiencias, como exigencias de conocimientos, físicas, de comportamientos?

Eee exigencias... pues digamos que más allá del trabajo ¿sí? o sea como psicólogo, también está la parte no sé, no sé qué palabra poner, pero como humana, en el sentido de que igual la gente puede llegar tarde, y si te llega tarde ya es la cita de alguien más entonces tu ¿lo atiendes o no lo atiendes? ¿Sí? Que la gente te va a poner una queja o que la gente se pone agresiva contigo porque tú no lo vas atender porque llegaron cuarenta minutos después de la cita, con ese tipo de cosas también tiene que lidiar uno, o sea como que ¡claro! Hay de conocimiento porque hay cosas que igual uno no conoce y para las que no está preparado pero hay otras de comportamiento diría yo porque no... es difícil manejarlo ¿sí? O la relación con el jefe también, que el jefe te dice “por favor es que mira necesito que veas este paciente urgente, pero tú ya tienes paciente, como míralo míralo por favor y yo como oye pero o sea como, no, o sea te está pidiendo que te alargues en tu turno por hacerle un favor y me dice yo te lo compenso después, listo, yo te lo compenso en tiempo, o sea ese tiempo lo puedes usar. Y uno lo atiende y que después tu jefe te diga “no así como te faltó alguien, yo no te debo nada a ti”, o sea como ¡perra! ¿Sí? Como listo, o sea vamos a jugar así, listo, entonces la siguiente vez no le atiendo a nadie. Entonces embarrada con la gente porque alguien necesita la cita, entonces ¿sí? No sé eso es, eso es un reto.

¿Y exigencias como digamos te tocó cambiar algo como en tu forma de vestir o como tienes que hacer este tipo de cosas que tú no estás acostumbrado hacer?

Ok, cuando me hablas de la forma de vestir a mí me tocaba usar un uniforme como de enfermero, como de peluquero (risas) yo me sentía, era así un pantalón blanco y tenía, o sea los de enfermería pero arriba era aguamarina y ya y el carné así “buenos días bienvenido a Colsubsidio, ¿en qué lo puedo ayudar?, no mentira (risas) pero entonces llegaba la gente y yo “no marica esta vieja va a pensar que yo vengo acá a pintarle las uñas, y yo como me molestaba mucho usar el uniforme y en un punto me mamé, o sea, no me lo voy a poner más no me importa, y me comencé a traer la bata que usaba en La Inmaculada y ya, o sea y yo todavía me voy así, o sea me voy bien vestido, pero a mí, mi jefe me dice “oye pero tú tienes que usar esto porque todos los psicólogos” y yo marica me importa un culo todos los psicólogos, yo no me voy a poner esa vaina, y ya el otro psicólogo tampoco se lo pone y ya y al final lo importante es que tu prestes bien el servicio pero también la gente le toma al pelo a uno con eso, entonces, llega la gente como “¡ay! ¿esto es psicología?” y uno ahí con estos tenis, porque tienen que estar del color de los pantalones (risas) y uno como sigue, ¿sí? Pues no creo que tenga nada de seriedad y que es el mismo que usan la gente que hace terapia física, entonces uno como ¿yo porque tengo que...? No sé eso, eso fue difícil.

¿Teniendo en cuenta el contexto social del país, qué tipo de limitaciones te has encontrado frente a la inserción laboral?

Ok, yo creo que algo del contexto que es lo del rebusque, si como que yo creo que en Colombia no se valora el trabajo, si, excepto de ciertas carreras y como puestos muy altos que la gente dice no, ese man, esa vieja es rebuena, entonces, eso hace que por ejemplo en la búsqueda de trabajo se encuentran vainas como se necesita psicólogo tiempo completo 600,000 pesos y uno diga, marica, pero porque a la gente le importa un culo, porque la gente dice no, yo necesito algo barato y ya, el contexto social es que este es un país pobre. O sea, de pronto la empresa realmente tampoco tiene para pagar el psicólogo para pagar lo que se merece, si, y lo peor de todo es que hay psicólogos si, que está la necesidad de experiencia, o sea que hay tanta gente y hay gente que necesita tanto el dinero que marica que alguien lo coge. O sea, igual alguien lo coge, ténganlo por seguro, o sea, no hay vacante que se quede vacante, no hay vacante que se quede vacante, entonces yo creo que eso es una dificultad, porque en realidad la gente, o sea a la gente no le importa que haya alguien bueno con tal de que salga barato. Si, entonces, entra cualquier persona, o sea y no quiero decir que cualquier persona entonces sea mala, puede llegar a ser alguien muy bueno, si, pero está abierto para el que se le mida cogerlo, no es como te vamos a entrevistar y a ver si tú si eres bueno, si tú si estás formado, si tú, si, no cójalo; es como cuando tienes 10 perros con hambre y tú botas así un bocadillo, los perros ahí matándose por esa vaina, así es (risas).

¿Consideras que es de vital importancia el manejo de un segundo o tercer idioma?

Yo creo que pesa en la hoja de vida, si, a mí me ha ido bien con eso, digamos yo hablo inglés, yo hablo alemán, entonces no sé si para psicología, no sé, pero para otros trabajos me han dicho como ey bacano, ey este man tiene 3 idiomas, pues algo debe saber, si, algo debe saber, entonces creo que eso tiene un componente, pero no sé si para psicología, de pronto en el sentido que tú quieras hacer una maestría, si, o sea, podría irte afuera, y la haces afuera y muchas veces la vas a hacer afuera, al menos es en inglés, entonces tienes que saber bien inglés para hacerla o si no, llevas.

¿Qué competencias consideras que actualmente se tienen en cuenta para contratar a un psicólogo?

Académicas, o sea, yo creo que en este punto todo es hoja de vida, eee, yo creo que nadie miras las competencias, por ejemplo allá hay psicólogos re-burros, o sea que llegan pacientes y me dicen marica es que

ésta vieja me dijo que yo era un drogadicto y que yo era un hijueputa, yo no quería seguir con ella, yo como marica, esa vieja es psicóloga. O sea, competencias de nada, o sea competencias de seguro ha trabajado en muchos lugares, seguro tiene una maestría en tal vaina, pero no sé.

O sea, ¿crees que no se fijan tanto en las competencias que pueda tener una persona?

No, eso está muy a mi modo de ver muy estandarizado, marica, ¿hay competencias para el ingreso a la carrera de psicología? ¿Ustedes lo creen?

ENTREVISTA 4

¿Cuánto tiempo te demoraste en conseguir tu primer trabajo?

Formal, 4 meses.

Sino que siento que el nombre sí ayuda un montón, el nombre de los Andes sí ayuda, o sea estudie en los Andes. Yo creo que de hecho eso llevo a que estuviera en el Anglo, en el Anglo tu a gente joven que ves salió de la Javeriana, de los Andes...

¿Cómo ingresaste a esto de ser profesor de biblioteca?

Mm cuando yo era chiquito, en 1900.. (risas), no mentira, eee, yo doy clases de matemáticas desde que tenía como 14 años o algo así, entonces, había un puesto en el Anglo, vacante para hacer un reemplazo, yo hago principalmente reemplazos en el Anglo, entonces, pero yo empecé haciendo reemplazos en una cosa que se llama Academical Support que es apoyo a niños que tienen dificultades de aprendizaje, entonces, ellos vieron del San Carlos, que era bilingüe, que era psicólogo, entonces sé sobre problemas de aprendizaje y sé sobre problemas del desarrollo y también sabían que era profesor de matemáticas, entonces fue como, de eso no tenemos acá, no tenemos un psicólogo que sepa de matemáticas, entonces me llamaron, les gustó mi trabajo y me siguieron llamando como para hacer reemplazos de matemáticas por ejemplo durante varias semanas, dependiendo si una profesora quedaba embarazada o simplemente no quería ir a clase, como una de las profesoras de matemáticas, que ya se fue del colegio, evidentemente no le gustaba el colegio. Entonces me llamaban por 2, 3 semanas y ya, este, la profesora de la biblioteca dejó de ir, yo también en la universidad tomé cursos de literatura y filosofía y de hecho ahorita estoy estudiando actuación, entonces, pues la actuación tiene mucho que ver con literatura y entonces por eso en este momento estoy en la biblioteca.

¿Has estado desempleado?

Si

¿Cuánto tiempo?

Yo tuve mi último taller por ahí un poquito antes de noviembre, de empezara noviembre y duré hasta febrero.

¿Para ti, ha sido más fácil volverte a emplear después de estar desempleado o emplearte por primera vez?

No puedo responder, o sea, para mí, o sea, pues es que la primera vez, la primera empleada que tuve, fue que me contrataran así por haciendo talleres y eso fue de una. O sea, fue más difícil después de haber estado desempleado.

¿Con qué tipo de exigencias te has encontrado en tus experiencias laborales? Exigencias como de conocimientos, físicas, de comportamientos...

Exigencias de conocimientos, pues claro en las prácticas, todas, más en la segunda que era más clínica, la segunda era salud, la hice acá en la Santafé, la segunda sí la hice en la fundación de adicciones, la de salud no fue tan exigente porque era promoción de salud y como soy profesor no me quedaba difícil, o sea, como soy profesor desde chiquito, hacer promoción en salud era como lo más fácil, me inventaba actividades y todo. En la clínica, ugh, además que en los Andes, y ¿esto va a quedar grabado cierto? Enseñan muy mal psicología clínica, y el pensum es un asco comparado con otras universidades, o sea, yo, nosotros hacíamos prácticas con otras personas de otras universidades, con las del Bosque, ¡Dios!, yo me sentía como un idiota ahí, y en los Andes era el inteligente, me tocó estudiar más de la cuenta a mí, para poder estar al nivel de lo que ellas estaban, mis compañeras del Bosque. Era, era, la diferencia era abismal, y en cuestiones de clínica, como en cuestiones de psicología en general, era normal pero en clínica, la diferencia era exagerada; entonces, me tocó estudiar más en clínica, fue una exigencia fuerte. Ya después en las capacitaciones yo ya sabía mucho de adicciones, de hecho, ahorita siento que sé harto de adicciones, emm y ya podía hacer las capacitaciones en las empresas facilísimo; no tenía casi ninguna exigencia a nivel de nada. En los, en la fundación, la parte de los jefes era complicada porque eran personas muy complicadas, teníamos una médica que ustedes sí saben como las historias de cómo tratan los médicos a sus pasantes, que los gritan y que... básicamente la médica nos trataba así, era un asco, nosotros teníamos que hacer una presentación de caso cada miércoles y nos trataban así, como el diagnóstico está mal porque ese, yo no creo que ese síntoma esté y entonces nos puteaban y era horrible. De resto, era bien, como todo el ambiente era normal. En cambio, cuando pasé al Anglo, tuve un problema social horrible con una vieja, ugh, y entonces que ahí era como una, un, que, como un aprendizaje social que tuve que saber como bueno, así es la vida, como así se relacionan las personas en el trabajo a veces, y a veces la gente es un asco. Entonces, sí, yo creo que esas han sido los principales aprendizajes, académico en la fundación y como de ambiente laboral en el Anglo; ya después cambié de área y ya súper bien, y la vieja es una, está loca, o sea.

¿Qué tipo de exigencias de conocimientos consideras que son relevantes para la inserción laboral en la actualidad?

Eee pero depende para que... o sea como... o sea si tú me dices para la inserción laboral en general...

Para un psicólogo

Para un psicólogo... eee, bueno también depende para qué, yo creo que depende mucho del área, creo que si en últimas pese a cualquier cosa la exigencia en el área clínica es la mayor, bueno hay algunas áreas que sí exigen conocimientos muchos mayores que otras, algunas áreas que le exigen conocimientos especializados pero hay otras que exigen conocimientos generalizados, yo creería que la forense y la clínica son de esas dos áreas que se me vienen ahorita a la cabeza, puede que hayan más pero son áreas que necesitas conocimiento profundo generalizado, o sea no solo un conocimiento general más tu conocimiento específico, como lo necesitan en muchas otras áreas. ¡No! Necesitas un conocimiento profundo en todo lo que es en general la psicología para poder desarrollarlas, yo creo que pues en cuestión de conocimientos sólo es eso. Creo que esa no era la pregunta pero no importa

¿Qué competencias consideras que actualmente se tienen en cuenta para contratar a un psicólogo?

(Lo piensa) Ok, también depende para qué. Porque yo sé, son muy distintas las entrevistas de todo tipo, las entrevistas forenses, la entrevista forense de una entrevista clínica es muy distinta, y una entrevista clínica o forense a una organizacional, son muy distintas entonces pues creo que pues obviamente todo depende de para qué, pero yo creo que la empatía es un factor importante o sea para todas tienes que hacer entrevista y sacarle información a alguien, entonces tienes que ser empático porque no todos son como yo que hablan como locos sino hay gente que es difícil. Y pues en clínica se soluciona eso de manera más fácil y en organizacional a veces es más complicado, porque, y en forense también porque normalmente no te dicen la verdad entonces creo que en forense y en organizacional pues yo pensaría como personas más centradas, un poco más serias, que lo que necesitarías par aun entrevista clínica que necesitas a alguien más bien, mucho más afectivo que te permita acercarte a la otra persona y ya.

¿Crees si se fijan en las competencias generalmente?

Obvio sí pero no sé si se fije adecuadamente. Por ejemplo, el 16...ese no es el 16PF... el Wartegg, el de los dibujitos, ese pues, primero revisemos que tantas pruebas contundentes tienen a nivel estadístico, segundo sí es complicado realmente revisar como esos, si realmente esta afectando sus vidas y si realmente llegaría afectar en su trabajo o cómo llegaría afectar en su trabajo y también su productividad, cómo saben realmente su productividad con eso, no sé a mí no me parece que realmente sepan como las capacidades o las características de una persona de manera fiable.

Teniendo en cuenta el contexto social del país ¿Qué tipo de limitaciones te has encontrado frente a la inserción laboral?**Como el contexto social, todo lo que pasa en Colombia ¿crees que limita de alguna forma la inserción o la facilita...?**

(Silencio) No, no sabría decirte.

O sea ¿crees que es lo mismo conseguir trabajo acá que conseguir trabajo en...?

Pero por contexto social... o sea pero, pues obviamente tu miras la tasa de empleo y como que... no sé. Digamos que tal vez en cuestiones de psicología tal vez acá sea más difícil por cuestiones de que en o sea en Latinoamérica de hecho es, considerarse que tener un trastorno es muy complicado y es muy difícil para una persona, digamos yo lo digo desde la parte clínica. Creo que recursos humanos por ejemplo es igual en todo lado y en educativa también es igual en todo lado, pero en clínica es mucho más difícil porque hay mucha menos demanda porque ir al psicólogo es considerado de locos, hasta ahora se está viendo un poquito...es considerado de locos y es considerado algo malo y es considerado algo tabú, en otro países donde incluso tienen prebendas laborales tener una enfermedad mental o un desorden mental yo creo que no debe ser tan complicado conseguir, pero es muy subjetiva esta respuesta.

¿Consideras que es de vital importancia el manejo de un segundo o tercer idioma?

Pues no. Yo estoy pensando como en psicología y pues la mayoría de las personas que conozco no son bilingües de los psicólogos que he conocido durante mi transcurso de las prácticas. Ya hablando como tal del Anglo, si o sea, yo digo que son mejores oportunidades para lo bilingües pero no es necesario 100% necesario.

¿Consideras que tener experiencias previas es un factor relevante para la inserción laboral?

(Lo piensa) Pues si... no mentiras no ya, es que estoy un poco enfermo entonces... si obvio por ejemplo buscar en esas (uy es horrible) en esos bases laborales es como: necesitamos recién egresado con 3 años de experiencia y no cuentan las practicas es como me estas jodiendo la vida, no te miento eso existe, les he tomado fotos que ya no tengo porque me robaron dos celulares, pero les he tomado fotos de lo impresionante que es, es como... no sé ¿necesitas un psicólogo para ti? O sea en serio es como 3 años de experiencia sin prácticas y recién egresado, eso es imposible, es físicamente sí, porque es temporalmente imposible, pero sí. Exigen un montón de experiencia, por ejemplo una vez vi: necesitamos psicólogo, sobre todo con clínica es una locura, con organizacional que alguna vez trate de irme al lado oscuro (risas) perdón, era como 6 meses y a veces era contando las practicas pero en clínica no ha, no existe, nunca vi una exigencia que tuviera menos de

<p>2 años de experiencia y creo que algunas se les olvidaba sin contar la práctica, porque la mayoría decía pero algunas no, la mayoría decía 2 años sin contar la práctica.</p>
<p>¿Te ha servido tener una especialización? No, o sea económicamente sí porque en el Anglo me pagan más pero yo después de... pues porque es escala académica y eso siempre pagan más entre más estudios tengas, pero en la vida, o sea yo como no tengo un trabajo estable estable en el Anglo he seguido buscando trabajo y la especialización no cambia en nada, ¡nada! O sea me llamaban más antes, creo que lo empero todo.</p> <p>¿Y para la parte de psicología forense? Si claro, eso sí pero más por los contactos, no sé si es por la especialización pero también la especialización obvio tu no vas a llevar a un psicólogo cualquiera a juicio porque es muy complicado, tienes que saber de leyes, tienes que saber muchas cosas que un psicólogo no sabe.</p>
<p>ENTREVISTA 5</p>
<p>¿Cuánto tiempo te demoraste en conseguir tu primer trabajo? Eee fueron 15 días</p> <p>¿Y cómo fue eso? Eee pues yo me gradué y pues gracias a un docente con el cual vi una clase, me contactó eee y pues me recomendó una entrevista, una oferta, que estaban dando en el área social específicamente, entonces dije que sí de una y fui al proceso de la entrevista y pasé.</p>
<p>¿Con qué tipo de exigencias te has encontrado en tus experiencias laborales? (Como exigencias de conocimientos, físicas, de comportamientos). Eee pues hay conocimientos mínimos que uno digamos como psicólogo o como psicóloga debería tener ¿no? Eee en relación a conocimientos a nivel cognitivo, a términos psicológicos que debería saber, eee pues desde el área social entender cómo ir a intervenir a una comunidad, cómo hablar con las personas, cómo validar lo que las personas están diciendo, y reconocerlos ¿no? No es solamente ir a sacarles la información a la comunidad y luego irme, sino saber que ellos también pues están abriendo un espacio, entonces tengo como que de alguna manera apropiarme de eso y entrar con ellos ¿no?, como que no es solamente yo la psicóloga que voy y les hago unas entrevistas y ya, sino que venga trabajemos usted y yo con la comunidad, y seamos parte del proceso, creo yo. Y pues a nivel clínico, en la fundación, que estuve, pues sí fue el tema de, de terapia tanto grupal como con la persona, eee como habilidades clínicas, yo fui muy del enfoque de psicoanálisis entonces pues traté siempre de hacer como mi terapia con ese enfoque pero también a veces usando herramientas, por ejemplo, en terapia grupal, pues usaba herramientas de sistémica, de enfoque sistémico, entonces como que también moviéndome porque el contexto me va diciendo cosas también para yo implementar cosas de psicología, de alguna manera.</p>
<p>¿Qué tipos de exigencias de conocimientos consideras que son relevantes para la inserción laboral en la actualidad? No sé, yo creo que depende, depende del enfoque que escoja la persona porque digamos para mí puede ser importante lograr tener empatía con las personas, y lograr como estar con la comunidad, pero para una persona que le interese organizacional, puede que no ¿sí? Entonces yo creo que depende de las habilidades y del gusto de la persona y de su enfoque pues es importante para lo que vaya a hacer como psicólogo ¿sí? Pero yo si siento que un mínimo es que te importe lo que hagas, o sea más allá de que tú ganes algo personalmente, es que estás tratando con personas, estás manejando como algo, un proceso, un informe, lo que sea, que te importe lo que hagas y no simplemente lo hagas por hacerlo. ¿No? Y hacerlo bien.</p>
<p>¿Qué competencias consideras que actualmente se tienen en cuenta para contratar a un psicólogo? A un psicólogo...pues yo creo que depende porque pues por ejemplo en el área clínica pues obviamente que tengas como habilidades para hacer terapia grupal, con una persona, que hagas terapia de familia siento que también lo están pidiendo mucho. En el área social que tengas como más que todo habilidad para proponer cosas, y creo que es muy importante eso. No esperar a que te digan qué hacer sino tú también como propón cosas desde tu conocimiento. Y ya, o sea siento que no es que exijan un conocimiento específico, ¡claro! Depende de donde uno este, supongo que no sé, en neuropsicología si te exigirán que conozcas de ciertas cosas muy específicas pero desde mi área si han sido cosas muy puntuales para relacionarte y para moverte en campo o en el área clínica, conocimientos muy básicos o específicos dependiendo del caso. Entonces si te sale una chica adolescente que consume, entonces como que tú sepas hacer terapia con una adolescente, que es distinto con un adulto, o sea cosas así.</p>
<p>Teniendo en cuenta el contexto social del país ¿qué tipo de limitaciones te has encontrado frente a la inserción laboral? Yo siento que una limitación es lo del contrato, como que no hay contrato fijo en ningún lado, o sea en todas las entrevistas que he presentado no son a contrato fijo, eee en ese sentido pues no hay garantías para uno como trabajador y siento que uno como con contrato a prestación de servicios tiene menos garantías y te exigen mucho más ¿no? Entonces como que siento que eso es un desbalance, el acceso al empleo a pesar de que hay entidades como el servicio de empleo, estas mini entidades que hay en las localidades de Bogotá</p>

donde la gente va a obtener su primer empleo y los forman y todo pues en serio no, como que no da garantía de que tú realmente vayas acceder a un empleo ¿no? Y tuve muchos compañeros de otras universidades que accedieron a estos cursos que daba el gobierno, y pues van bachilleres o van señores que no tienen formación universitaria y les dan prioridad a ellos obviamente tienen toda la razón pero uno como universitario entonces también dice bueno entonces a dónde accedo yo para poder acceder a ese empleo ¿no? Creería que es eso

¿Consideras que es de vital importancia el manejo de un segundo o tercer idioma?

Sí, si yo sí he visto que en mis dos trabajos, pues obviamente a un lado práctico pero también tienes que leer teoría ¿no? Tienes que conocer de qué se trata el proyecto o qué vas hacer como en la intervención y la mayoría están en inglés, todos los documentos por ejemplo. Incluso habían cosas como en portugués, yo nunca he visto portugués pero pues nada como que decían está en inglés y no hay en español, entonces como que si o si tienes que salir sabiendo inglés porque si me ha tocado en los dos trabajos si conocer el inglés.

ENTREVISTA 6

¿Cuánto tiempo te demoraste en conseguir tu primer trabajo?

5 meses

¿Con qué tipo de exigencias te has encontrado en esta experiencia laboral? Como exigencias de conocimientos, físicas, de comportamientos.

Bueno, de conocimientos pues obviamente tener perfecto el inglés porque yo estoy con ellas hablando todo el tiempo en inglés, y yo creo que es un conocimiento básico de manejo de grupo, que yo lo tengo por los campos de verano, por eso, pero es fundamental que uno sepa antes que enseñar uno saber manejar el grupo, por esa parte, por conocimientos está la segunda lengua, el manejo de grupo y pues obviamente también bases de pedagogía pero que uno también se va empapando y se va alimentando a lo largo que pasa el año. A nivel físico, pues sí, un buen estado general de salud, pues porque es trabajo con niños todo el tiempo y las niñas no son para quedarse dentro del salón, entonces, salga con ellas, corra, trate, salte, hagamos como ranas, como pingüinos, entonces yo creo que eso de por sí te exige a ti un buen, no excelente, pero un buen estado físico. De, digamos de conductas, más pues en cuanto a presentación personal eee me ha encantado que es un colegio un poco más relajado, entonces, puedo ir en tenis, en jeans, ee obviamente mientras no estén rotos, mientras no sea algo indecente, eee y de conducta es ya lo que se exige en cualquier otro trabajo; que es un buen manejo del lenguaje, cuando uno tiene un problema pues ahí ir directamente a la fuente del problema, eee y ya, no sé si se me escapa alguno que me quieran preguntar.

Eee digamos, ¿cuáles son las tres materias que estás dando?

Yo estoy dando matemáticas, inglés y ciencias.

Y eso ha significado como exigencias de conocimientos más allá de esas tres materias, ¿de tema de psicología?

De temas de psicología, sí, en los procesos de aprendizaje de las niñas, si, digamos que a mí la psicología me ha servido para mirar a las niñas con otros ojos, con unas gafas distintas, ponerme más las gafas de psicóloga y ver procesos un poco más individuales porque grupales los veo todo el tiempo, pero lo distinto está en ver procesos individuales, ver cómo está cada niña y qué es lo que le está pasando a la niña. Entonces ahí entra mi psicología, entonces yo tengo que ser capaz de diferenciar si lo que le pasa a la niña es que ella no entiende la instrucción, o no entiende inglés, si no entiende inglés o es que no está escuchando bien, si no está escuchando bien o es que no ve el tablero de lejos. O sea, es más como todo el proceso individual es lo que me ha aportado la psicología, y darle una mirada más individual a cada una de ellas. Y luego ver ya la parte social.

¿Qué competencias consideras que actualmente se tienen en cuenta para contratar a un psicólogo?

Pues obviamente conocimientos específicos del área en que uno quiera, conocimientos, pero más que todo, lo que más se busca hoy en día y pues en general es el perfecto trabajo en equipo porque todo tiene que ser trabajo en equipo, entonces a mí por lo menos en el Santa María, todo el tiempo me preguntaban mucho, como y bueno cómo eres con las relaciones interpersonales, cómo te sientes trabajando con más gente, pues porque no siempre es complicado, yo creo que además de muy buenos conocimientos de base, uno tiene que ser una persona a nivel social muy inteligente, uno tiene que saber trabajar muy bien en equipo, llevarse muy bien como todo tipo de personas, sin ser lambones ni nada, sino sencillamente ser una persona que le aporte paz y tranquilidad a la empresa, a la entidad, a lo que sea, y no una persona que sepa mucho pero es conflictiva. Yo creo que eso es lo que más buscan.

Teniendo en cuenta el contexto social del país, ¿qué tipo de limitaciones te has encontrado frente a la inserción laboral?

Eeee pues lo que yo creo que más ha afectado es en términos económicos, o sea yo creo que digamos el área en el que yo estoy buscando que es educativa y es privada, pues no se ve tan alterada, no se van alterado, sino por los términos económicos, que se baje el presupuesto, que lo que sea ya de resto es algo más cultural y algo más de idiosincrasias de cada lugar en que digan no, nosotros consideramos que esta es la educación que se debe dar frente a la violencia o que estas personas digan, pero así como que yo te diga una barrera que he encontrado por el conflicto, por la situación de Colombia actual, no, pues no me he tenido que enfrentar a ninguna así puntual.

	<p>¿Consideras que es de vital importancia el manejo de un segundo o tercer idioma? Huy si, clave, clave, clave pues a mí no me hubieran dado el trabajo si yo no tuviera inglés perfecto, tercer idioma pues es un plus, es un plus que nunca quita, hay veces no pone tampoco, pero pues nunca quita.</p> <p>¿Consideras que tener experiencias previas es un factor relevante para la inserción laboral? Si, si, de acuerdo, si porque si uno ya tiene experiencia laboral, sea en prácticas o sea en pues en empresas de educación, o lo que sea, pues siempre te va a aportar a ti la tranquilidad de ya entrar más fresca a la empresa y desempeñarte un poquito más y a la otra persona la garantía de que puede por ejemplo coger un teléfono y llamar a la jefa anterior y decir oiga cómo... porque es distinto que me mande una hoja de vida perfecta pero cómo es ella en realidad en el trabajo.</p>
<p>12. Rol del psicólogo</p>	<p>ENTREVISTA 1</p> <p>Ya me empiezo a sentir más profesional, realmente me están dando un rol que mi cartón se merece. No soy la secretaria que cita a entrevistas y ya, ¿sí? Y de ahí bueno ya al agua, entrevistas, manejo de clientes, todo un proceso de selección de cargos muy estratégicos porque para eso buscan a un head hunter.</p>
	<p>¿Esas personas eran psicólogos? Si, la que era mi jefa directa, que era la líder de consultoría, era psicóloga y la gerente si era comunicadora social; pero siempre en temas de recursos humanos. No vibro en mi trabajo, a veces siento que es muy monótono, que me falta la psicología. Al principio, cuando empecé a trabajar eso me frustraba muchísimo ¿dónde está la psicología? ¡No la encuentro! Yo la más ñoña, yo leía todas mis lecturas de la universidad de organizacional, empecé a mis cosas porque tenía que encontrar el sentido de mi trabajo.</p>
	<p>¿Qué crees que busca una empresa en el momento de contratar un psicólogo? Yo creo que sea una persona como muy, que se ajuste con la cultura organizacional. Realmente el psicólogo, pues hay psicólogos de psicólogos, pues profesionales en general, pero de pronto, yo estuve en entrevista en Nilsen, o sea, son súper locos, una nota de lugar, pero no se ajustaba a lo que soy yo; de pronto yo soy mucho más conservadora, y me acoplaba mucho a un banco. Si, entonces como que la personalidad sea acorde con la personalidad del negocio porque eso también te permite tener ese feeling y saber cuál es tipo de candidatos que se van a adaptar mejor a la empresa.</p>
	<p>¿Qué sabes del mercado de trabajo para el psicólogo? Que es muy duro (risas), a mí me ha ido muy bien, realmente a mí me ha ido muy bien, y no me puedo quejar, a mí me llaman siempre, hola vimos tu hoja de vida en el empleo, no que mamera, o si de pronto digo mira no alcancé a llegar a la entrevista que pena. Pero sí he tenido muchas amigas que han sufrido con conseguir trabajo, de pronto porque son más exigentes, buscando ese trabajo ideal se han quedado mirando al techo o se han regalado en trabajos que de pronto no valen la pena.</p>
	<p>¿En el mismo sector? O digamos ¿en otra área de psicología? En otras áreas, en otras áreas es mucho más difícil, digamos que para nadie es mentira que el psicólogo organizacional es el que mejor le pagan o pues el ideal que tenemos, y pues donde siempre hay mucha más oferta de las formas básicas de búsqueda. Ya cuando tú empiezas a buscar yo que sé, en educativa, en clínica, en social, eso no es algo que publiquen por el empleo, definitivamente tienes que tener otra estrategia porque por ahí no fue.</p>
	<p>ENTREVISTA 2</p>
	<p>¿Y ese proceso de ser sombra era en el colegio de los niños? Si, o sea, yo iba todos los días al colegio con los niños, estaba con ellos todo el día y ya cuando se acababa la jornada escolar ya me podía ir a mi casa, muchas veces hacía otras tutorías, como es una empresa de tutorías y de programas académicos muchas veces salía del colegio y hacía otros procesos.</p> <p>¿Era con niños con alguna discapacidad o algo así? Estaban diagnosticados con algún trastorno de comportamiento, o sea, no era una discapacidad sino que era un trastorno de comportamiento, algo más psiquiátrico.</p> <p>Y las tutorías y eso ¿qué tenían que ver con psicología o de qué eran? No, realmente ahí no se usaba la psicología como tal, era como temas específicos, lo que pasa es que al empresa donde yo trabajo se trata mucho como rutinas de pensamiento, eee como habilidades de pensamiento, sí como cosas que van más allá del tema como tal que uno está enseñando.</p>
	<p>Tú con ese nuevo cambio ¿qué funciones tienes? No, cambió completamente, yo estaba inicialmente en un proceso de tutorías, yo iba donde el niño, era como enfocado a temas particulares eee o en sombra ya era como pues evitar que el niño tuviera determinadas como que no le hiciera daño a otro niño algo mucho más de contención, ahí es como psicología clínica. Digamos ahorita lo que hago es hacer seguimiento de esos procesos que yo ya no hago, entonces estar pendiente de cuáles son las estrategias de aprendizaje que más le sirve a determinados casos, eem ver cómo se estaba llevando cabo por ejemplo cada una de las tutorías y si si van acorde a lo que uno le propone a los papás, eem</p>

<p>mandar todo el día correos de que pues se inicia el proceso, de cambio de horas de las tutorías, de sí como cosas así tanto como al papá como al tutor.</p> <p>Es un poco más administrativo ¿no?</p> <p>Gran parte es administrativo y eso no me gusta tanto, me gusta mucho más la parte de como de ver las estrategias de aprendizaje y todos esos recursos.</p>
<p>¿Esas personas de talento humano eran psicólogas también?</p> <p>Sí, creo que la mayoría somos psicólogas ahí.</p>
<p>¿O sea no te parece que hay mayor diferencia entre, o sea lo que tiene que tener un psicólogo y otra carrera?</p> <p>En cuanto a competencias yo creo que la parte social siempre va a estar muy fuerte, eee pero sí, como comprensión de lectura y ese tipo de cosas, y el resto si son más contenidos.</p>
<p>¿Qué sabes del mercado laboral para el psicólogo?</p> <p>No nada, lo único que sé es que solo buscan selección de personal y organizacional</p>
<p>Donde trabajas aproximadamente ¿cuántas personas son psicólogos?</p> <p>La gerente, mi jefe directa... hay 3 y conmigo 4. Hay una pedagoga...</p> <p>¿Cuántas personas son en total?</p> <p>Es que la empresa tiene dos partes una de aprendizaje y de diversión; diversión se encarga de hacer fiesta para niños, la parte de aprendizaje entonces seríamos 7 personas, digamos que ahorita hay un practicante que también es psicólogo, de esas 7...6 (risas) somos psicólogos. No no, era eso lo que me tenía ahí pensando, somos 5 porque la otra es la parte administrativa, la de finanzas</p>
<p>Consideras que es fácil o difícil para un psicólogo</p> <p>Es muy difícil yo conozco personas que llevan un año, año y medio buscando trabajo. Y es como angustiante, pero no pasa solo en la psicología pero sí para el psicólogo es particularmente difícil, creo que la gente cree que todo el mundo puede ser psicólogo, que es una carrera muy mediocre, sin mayor conocimiento de, y la gente cree que sabe de psicología cuando realmente no, entonces creo que no le dan el valor que tiene.</p>
<p>ENTREVISTA 3</p>
<p>(...) no soy clínico porque, o sea pues es clínico pero uno técnicamente no puede decir que es psicólogo clínico sino hasta que tiene maestría, o sea, entonces, de hecho hasta cuando la gente va a montar un consultorio se pone " no yo soy psicólogo clínico" si no tiene maestría, creo que está en el colegio colombiano de psicólogos como que es una falta eso y bueno. Entonces, igual se trabaja en salud porque es todo lo que lleva una EPS, todo todo, o sea llegan niños ...llega uno ve todo, ve problemas de aprendizaje, ve no sé, cosas psicosociales es como violencia o abusos a niños o maltrato, se ven enfermedades DSM, si, o sea, igual hay gente que llega con depresión o llega con psicosis, o gente que ... es decir, muy amplio, puede venir cualquier cosa. Hay gente que viene buscando terapia de pareja, hay gente que necesita que le apliques una prueba para saber si tiene Alzheimer o alguna demencia, es decir es casi todo, es atención en salud.</p>
<p>Y tú cuando te llega una persona digamos que tienes una continuidad, como varias sesiones o...</p> <p>Eso es una mierda. o sea si les digo la verdad es... ¿Qué pasa?, que las EPSs son masivas entonces digamos, esto funciona de la siguiente manera. Yo trabajo 6 horas, yo trabajo de 1 a 7, mi primer paciente llega a la 1 y el último lo tengo a las 6:40, cada sesión es de 20 minutos, entonces yo tengo 20 minutos y no son 20 minutos como digamos en las prácticas, o sea en las prácticas de clínica de consultores por ejemplo uno puede, pues uno tiene sesiones de 45 minutos, sí, no hay necesidad de que uno esté transcribiendo, o sea uno esté escribiendo nada mientras la otra persona está ahí. Acá son 20 minutos de te tomo los datos demográficos, cuéntame qué te está pasando, ayuda a mirar, o sea hago una intervención en 10 minutos, en 15 minutos lo que pueda, tengo que poner un diagnóstico y tengo que hacer remisiones a donde sea necesario. Entonces, es súper corto, o sea es súper exprés. Si yo me corro, se me corre todo, o sea si yo me corro 10 minutos en el primero pues así, entonces, ya no salgo a las 7 sino a las 7 y 10 a menos bueno de que alguien falte, y la continuidad es... por ejemplo en este momento estamos en septiembre, yo tengo la agenda llena hasta enero, o sea, todo diciembre, o sea si yo veo a alguien hoy y le digo listo pide una cita de control se la dan en enero. O sea, hasta enero puede volver la gente entonces algo, claro hay gente que vuelve antes, hay gente que no pide la cita, estamos hablando del caso de que alguien pida la cita apenas sale sí, pero hay gente que igual llega a la casa y de pronto la pide en una semana y en una semana ya de pronto va mitad de enero. Porque sólo vemos dos psicólogos en el centro médico, solo somos dos; médicos por ejemplo hay creo que hay 20 médicos, entonces los médicos tienen agenda hasta dentro de 20 días creo que es, entonces la gente igual el médico no necesita, o sea la gente no va al médico cada 20 días, pero en psicología es complicado y hemos tratado de hablar eso y la otra vez con el otro psicólogo llevamos una carta o sea al colegio colombiano que decía que las sesiones deberían durar de media hora a una hora. Supuestamente antes, creo que desde el año pasado duraban media hora y media hora también te da más campo o sea igual no es ideal, no son los 45 minutos pero te da más campo de hacer una intervención pues, no sé, responsable.</p>
<p>90 o sea piensen que eso sale 2 veces al año, la nacional gradúa 1000 virtuales, ¡1000! Al año, es mucha gente</p>

<p>o sea ustedes lo piensan en cualquier profesión es igual, o sea ¿uno dónde mete 1000 arquitectos? ¿quién necesita 1000 arquitectos? Psicólogos sí, solo que igual la gente tampoco sabe qué es un psicólogo, qué esperar, por eso hay psicólogos malos que van allá y le dicen a la gente qué hacer, o les dice a la gente... no sé, les leen las cartas, eso pasa, sí porque uno escucha, porque al final la gente no sabe que esperar de un psicólogo, sí como qué esperar de un médico o qué esperar de un abogado, la gente no sabe qué esperar de un psicólogo.</p>
<p>y acá esto es un reguero, o sea, ésta es demasiada gente, y creo que el reto fue ese, que llegaran tantas cosas ¿sí? Entonces yo ya al principio decía marica pero o sea, qué tengo, o sea y tienes que poner el diagnóstico y tienes ahí todo CI10, o sea tienes desde demencia orgánica hasta no se trastorno emocio... o sea primero conocer el CI10 bien, porque dentro de cada cosa hay, que si el niño se orina, que si el niño se poposea, que sí, que si el niño está alucinando es diferente a que si un adulto, o sea todo esos códigos y poderlo hacerlo tan rápido,</p>
<p>Pues... yo te lo pongo así, o sea yo en un mes, o sea no, yo al día veo 18 pacientes, o sea, yo en una semana, trabajo lo sábados a veces también, digamos ayer, ayer me tocó, veo como 100 personas más o menos, porque algunos faltan, o sea, yo en este punto he visto 1000 personas, 1000 ¿sí? Aunque no he profundizado sé de todo lo que llega y eso es bueno, porque me da experiencia, o sea me permite ver el niño de 2 años, me trajeron la otra vez un niño de 11 meses, y yo tienes que saber qué hacer; entonces miré reflejos, que si sigue el dedo, que si el niño responde a la sonrisa, porque hay niños, sí, o sea hay factores que pueden digamos determinar que un niño tenga autismo desde esa edad ¿sí? Como que te puedan permitir ver, o que la mamá, no, es que el niño no habla, el niño no responde cuando lo llamo, eso es importante ¿sí? O que, te llega...es que puede llegar cualquier cosa y eso me ha ayudado, como a discriminar dentro de toda la gente qué hacer en cada caso, igual a veces no sé pero... eso.</p>
<p>: Las pruebas, porque yo nunca apliqué pruebas, o sea yo nunca, entonces llegaba allá y menos mal el otro psicólogo me ayudo con eso, me decía, pues claro todo es pirata ¿sí? Pero él me decía “no este úselo para evaluar no sé habilidades escolares en los niños use este formato para mirar cómo está la memoria en la gente y si vale la pena hacer un WAIS, eee eso, como sobre todo las pruebas, porque tú tampoco puedes poner un diagnóstico si no tienes con qué sustentarlo, yo no puedo decir que alguien está deprimido a pesar de que estén todos los síntomas, si no me ha hecho no sé un inventario, de ¿Cómo se llama eso?, bueno de lo que sea, se me olvidó el nombre.</p>
<p>¿Y eso lo dices porque lo has identificado conociendo gente de otras universidades? Si, digamos eee todos que he conocido, o sea, todos los psicólogos son de la Católica, de la Nacional o de la Konrad, y todos son comportamentales. Si, como que yo digo bueno o sea, y en realidad uno lo piensa y es que allá no hay otros enfoques, o sea, la gente no puede escoger otra cosa, entonces, es más como eso, o sea, no es ni bueno ni malo, pero me parece que lo deja a uno preparado.</p>
<p>En una EPS así, no, yo no puedo, el man como es como yo tengo un paciente, mío, él dice que son de él, mí paciente que yo llevo viendo 8 años, yo 8 años cada cuánto, o sea ¿cuántas citas lo ve en total? no, como 12, 12 veces lo ha visto, o sea, y el man osa decir que es su paciente. Yo digo, 12 veces, eso es lo que yo vi en la práctica en consultores, que son 3 meses, o sea, una vez cada semana, una vez a la semana, sí, son 4 al mes, son 12</p>
<p>(...) se necesita psicólogo tiempo completo 600,000 pesos y uno diga, marica, pero porque a la gente le importa un culo, porque la gente dice no, yo necesito algo barato y ya, el contexto social es que este es un país pobre. O sea, de pronto la empresa realmente tampoco tiene para pagar el psicólogo para pagar lo que se merece, si, y lo peor de todo es que hay psicólogos si, que está la necesidad de experiencia, o sea que hay tanta gente y hay gente que necesita tanto el dinero que marica que alguien lo coge</p>
<p>¿Qué sabes del mercado de trabajo para el psicólogo? ¿Qué sé? Eee, no sé, sé que está muy diferenciado entre hombres y mujeres.</p> <p>¿En cuánto a qué? Como que muchas de las ofertas siempre son psicólogas, como que el imaginario social está así como con las enfermeras como, no la psicóloga. Entonces, siempre se necesita psicóloga mujer, a mi eso me parece muy raro, como, pues yo igual las mando, pues las he mandado, me importa un culo, sí, pero al final es como por qué, o sea eso por qué está dividido así. De hecho, me acuerdo que Gualteros, de Nicolás, que yo vi con él sujeto y trabajo, y él nos hablaba en algún punto como, nos trajo textual, una vaina que le pasó, bueno, saben yo no sé si todavía pero él manejaba las prácticas, los convenios, entonces le llegó una psicóloga, la psicóloga de una empresa y le dice hola Nicolás, estamos buscando practicantes de psicología para nuestra empresa y el man sí bueno cuéntame, si bueno, lo primero es que queremos que sean mujeres, si, y lo segundo es que midan más de 1.60, y ojalá que sean monas y tengan el estómago planito. Siii, así nos dijo el man, y todo como... pues claro, al final la gente necesita qué pasa por ejemplo con los practicantes, si, que necesitan llenar una cuota porque es obligatorio que tengan que tener practicantes de psicología, entonces pues no sé, el jefe o la gente de allá dirá, como ey pues yo prefiero que venga una vieja que esté buena y no haga un culo a alguien</p>

que sepa, si, no porque una vieja buena no pueda saber, o sea, porque al final también puede pasar. Pero, no está en la mira de...

Como en ir a misa, como vea padre, la verdad es que no creo en esto pero pues contémosle porque pues si sí existe pues, pues no quiero tener pecados. Entonces la gente, yo no creo en esto, pero salen chillando, y yo, entonces ahí está, pero la gente no sabe qué esperar del psicólogo, la gente no, es importante.

¿Consideras que es fácil o difícil para un psicólogo ingresar al trabajo?

Es difícil, o sea yo creo que hay un componente muy grande y es la suerte, en serio, o los contactos que puedas tener o pero creo que juega a nuestro favor es la universidad, sí, porque la universidad tiene buen nombre, tiene buen nivel y eso fue al final por lo cual me llamaron de la Universidad del Norte, me dijeron marica, no es que, te llamamos porque al final el resto de gente que aplicó (risas) el resto de gente que aplicó eran psicólogos online, la vieja me dijo psicólogos online del Chocó, son una mierda, y como oiga pero por qué, y me decía no porque el Chocó, o sea, la psicología también le enseñan a ser asistencialista, si como dame dame dame dame ya y tampoco nos sirve gente así y además online, y yo como ok está bien. Entonces, la universidad juega un papel en eso pero también los contactos que puedas tener y suerte, porque igual puedes tener contactos pero no te llaman, es jodido, yo las noto re-frescas pero la voy a ver en unos años ahí pariendo, van a ver (risas).

Digamos que conociendo la experiencia de tus amigos o de otros compañeros psicólogos...

A mí me ha ido bien, a mí me ha ido muy bien, te lo juro, a mí me ha ido muy bien, sí, o sea, la gente, ahorita hay mucha gente que está, o sea yo conozco más que todo clínica, saben qué es otra cosa, la gente que hizo la práctica profesional normalmente engancha, se queda ahí, entonces yo tengo una amiga, ella era médica, no o sea, no era médica, hizo 8 semestres de medicina y se cambió a psicología y yo hice siempre clínica con ella y el último semestre lo hizo en Davivienda y le pagaban millón quinientos, creo que era, no sé, ya al final era como no, yo me quedo acá porque me da miedo salir a buscar trabajo y que no me salga nada, y yo como...

(...) tú eras médica y te pasaste a esto y siempre estuviste en salud y ahora te da miedo, porque claro, da miedo, sí, te da miedo enfrentarte a que no te salga nada pero te quedas haciendo algo que no quieres hacer. Eso no sé, es complicado, por ejemplo este man del Anglo me dicen no marica yo ya, yo sé que no voy a durar porque también, bueno también... me decía es que este chino no me necesita, es un chino con Asperger, el man es un putas, y yo como marica, claro que lo necesita, o sea o si no, los papás no lo hubieran contratado, el contrato es con los papás. Pero también es inestable porque él va 3 veces a la semana, 4 horas, entiendes, a mí me ha ido bien, por eso te digo, a mí me ha ido bien.

¿Te gusta?

Claro, claro que me gusta, ¿eso fue lo que se te quedó? (risas) Si, yo soy así, yo me quejo resto, pero me gusta por la, yo creo que el propósito, o esto es fructífero en la medida en que yo les muestre dónde están las barreras de todo porque no es fácil, o sea, uno sí sale creyendo como no pues yo lo consigo y ya, o sea yo era de los que decía, yo, en EPS, no marica, y ahora estoy en EPS porque es como a lo bien, en este momentos es la mejor opción y tengo algo fijo, tengo al menos hasta abril, a menos que haga una embarrada que yo no imagino qué tengo que hacer para que me saquen, sí, pero mucha gente, claro no es como uno quisiera, porque al final yo digo, o sea, ¿si estoy haciendo psicología? esa es mi gran crítica como estos manes ponen psicólogos porque, o sea, porque les toca, yo creo que es por eso, pero nos toca que haya psicología, y ya, pero el proceso no es juicioso, o sea, no es algo responsable, entienden, entonces yo digo hay mucho por hacer, o sea en realidad todas mis críticas van a que hay mucho por hacer en frente a muchas cosas para que uno también pueda tener un trabajo digno y la gente pueda tener un servicio digno, si porque al final tú los atiendes, pero ¿es digno? no sé porque los veo 20 minutos cada 3 meses, 20 minutos es más de lo que yo llevo hablando. O sea, es difícil, entonces sí, me gusta.

ENTREVISTA 4

Y en ese cargo que tienes ahorita de profesor de biblioteca, ¿sientes que usas en algo la psicología?

Pues obviamente, pues yo creo que uno siempre usa la psicología en todo, pero eso es como una respuesta muy general, no uso la psicología como algo muy muy fuerte realmente, uso la psicología en términos de pues lo que aprendí en entrevista, por ejemplo, en la empatía, la resolución de conflictos, pero no es algo que yo diga como uy eso es transversal a mi labor y es necesario en todo lo que hago, no.

¿Qué sabes del mercado del trabajo para el psicólogo?

Que es un asco, o sea no sé nada físico como esto, te lo digo así subjetivamente como tal para psicólogos, o sea yo soy profesor si sabes, no porque haya escogido ser profesor desde el principio porque si no hubiera estudiado pedagogía, no porque me encanta pero me toco entre comillas, entonces para mí ha sido un asco pero te lo digo de manera completamente subjetiva, yo creo que para no deprimirme no he visto las estadísticas como tal.

ENTREVISTA 5

¿Tú qué funciones tienes en este momento en lo que estás haciendo?

Es que son muchas, pero la mayoría, como las principales es implementar proyectos para intervenir a grupos

de adolescentes y prevenir que ellos incidan en la delincuencia juvenil de los colegios, sistematizar la experiencia, analizar si realmente el proyecto está funcionando o no, también hay otras funciones que le ponen a uno aparte pero están escritas ahí en el contrato, como pueden surgir otras funciones. Por ejemplo, está el área de prevención y está el área de cultura, puede que tengas que hacer cosas del área de cultura así no seas de allí. Entonces, pero está escrito entonces uno sabe que se atiene a eso.

¿Qué sabes del mercado de trabajo para el psicólogo?

Pues de lo que vi en internet y todo lo que estuve buscando desempleada hay un montón pero son ofertas muy precarias, o sea en verdad vi sueldos de 600.000 de psicólogo con dos años de experiencia pero en el área organizacional. En el área clínica hay cosas pero mucha gente ha optado por irse como ellos a montar su consultorio y les ha ido bien pero para eso debes tener como un presupuesto, sacar de tu sueldo para pagar el consultorio. En el área social he visto muchas cosas muy bien pagas pero el tema es la experiencia entonces hay muchas organizaciones no gubernamentales que tienen mucho presupuesto pero te piden mínimo dos años de experiencia y el sueldo es súper chévere y uno queda como... Pues paila no pude entrar. Entonces digamos que si hay ofertas, en organizacional veo muchísimas pero los sueldos son muy bajitos y de resto pues ya dependiendo cómo te muevas.

¿Consideras que es fácil o difícil para un psicólogo ingresar al trabajo?

Pues yo creo que ahí sí depende del enfoque como lo he dicho como que para mí resultó ser fácil en un principio desde mi experiencia para otros compañeros ha resultado muy difícil, hay compañeros que al día de hoy un año después no tienen empleo, entonces sí sí creo que depende de donde uno se mueva y también de la flexibilidad de uno. Por ejemplo si yo veo que no me está resultando en mi área y lo he intentado y voy 6 meses y nada pues nada me toca también como probar otras áreas e intentarlo. Si fuera mi caso, entonces yo creo que es como un punto medio, no es fácil ni difícil sino que depende en donde tú te muevas en las áreas y también de las conexiones y redes que tú tengas a nivel de contactos como que si reiteró la importancia de eso al momento de encontrar un empleo.

ENTREVISTA 6

¿Y de todas las entrevistas, sólo una fue con psicóloga?

No, porque la coordinadora de convivencia, también es psicóloga; dos con psicólogas.

¿Qué sabes del mercado de trabajo para los psicólogos?

Pues sé que está muy grave la situación, sé que no está fácil, ee, sé que por un lado no está fácil digamos porque se pide experiencia pero la experiencia no se puede si no se da trabajo, pero además siento que está difícil por la remuneración que se está dando, creo y pues cuando yo buscaba trabajo y veía las, el pago que se daba, yo no podía creerlo, que uno estudiara cinco años en una universidad para salirse a ganar ese salario. A mí me parecía, pues no les digo la comparación de ser profesora a ser psicóloga de una sección entera. Y además es un mercado muy competitivo, lo digo puntualmente en educativa, no me ido ni a clínica ni a organizacional entonces no les puedo hablar de eso, puntualmente en educativa es un mercado muy competitivo porque son muy, digamos si encuentras un trabajo que te pague bien, es un muy buen trabajo, porque vas a tener almuerzo, entonces no vas a gastar para el almuerzo, vas a tener transporte, entonces no vas a gastar en transporte, vas tener dos meses de vacaciones al año, pagos, entonces tú logras tener un spot de psicología en un colegio, no lo sueltes nunca, nadie lo va a soltar porque es el trabajo ideal si buscas un colegio que te pague bien, pero es muy competitivo, muy muy competitivo.

¿Consideras que es fácil o difícil para un psicólogo ingresar al trabajo?

Pues lo que les dije, es que depende, depende del área, depende de los contactos de la persona, para mí es del área y de los contactos.

¿Consideras que de pronto hay algunas áreas que son más difíciles o todas en general son igual de difíciles? Como por experiencias de amigos tuyos y eso que sepas

Espérense yo echo cabeza, educativa es bastante complicado por lo que ya les dije, tengo una amiga que lleva un año buscando en organizacional, y no ha dado con el tema, y en clínica si conozco muy muy pocos porque es gente que se vincula de una vez directamente con la maestría y ya empieza a trabajar, pero es que no les podría dar el panorama así como de todo psicología, no. Les puedo decir que es difícil en educativa por lo que los puestos son tan limitados y es difícil organizacional porque supongo que es igual de competitivo pero no les podría dar más de eso.