

**LA CARRERA PROFESIONAL EN DIFERENTES MODALIDADES DE
TRABAJO. UNA LECTURA DESDE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y
DEL TRABAJO**

JUAN DAVID OLAYA PEÑARANDA



**UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI
2018**

**LA CARRERA PROFESIONAL EN DIFERENTES MODALIDADES DE
TRABAJO. UNA LECTURA DESDE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y
DEL TRABAJO**

JUAN DAVID OLAYA PEÑARANDA

**Informe de investigación presentado como requisito para optar al título de Magíster
en Psicología**

DIRECTOR

ERICO RENTERÍA PÉREZ

Doctor en Psicología. Universidade de São Paulo, USP-SP, Brasil

**Magíster en Psicología Social de la Pontificia Universidade Católica de São Paulo,
Brasil**

UNIVERSIDAD DEL VALLE

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA

SANTIAGO DE CALI

2018

Nota de aceptación

Director

Erico Rentería Pérez.

Doctor en Psicología. Universidade de Sao Paulo – USP. Brasil

Profesor. Instituto de Psicología. Universidad del Valle. Cali-Colombia.

Jurado

Alba Luz Giraldo Tamayo

Doctor en Psicología. Universidad del Valle. Cali-Colombia.

Jurado

Lady Brigitte Gálvez Sierra

Magíster en Psicología. Universidade de Sao Paulo – USP. Brasil

Santiago de Cali, octubre 1 de 2018

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, Blanca y Orlando, a quienes debo todo y más. A quienes no me alcanzará la vida para agradecer y retribuir su guía, amor y comprensión.

Al profesor Erico, quien desde mi pregrado fue un referente y al conocerle se convirtió en guía. Por lo jalones de orejas cuando correspondían y el ánimo que me inyectó en los momentos más grises del proceso.

A Angélica, mi compañera de curso, porque entre discusiones serias y conversaciones banales fue más apoyo de lo que, tal vez, logra imaginar.

A los profesionales entrevistados, por haberme confiado su historia y aceptar que fuera usada para estos fines.

A todos los que intervinieron en este proceso.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	9
1. CONTEXTUALIZACIÓN	10
1.1. Globalización e individualización	10
1.2. Caracterización del mercado laboral Colombiano	16
1.3. Profesionales como Agentes Económico Reflexivos	20
2. PROBLEMÁTICA	23
3. JUSTIFICACIÓN	27
4. OBJETIVOS	30
4.1. General	30
4.2. Específicos	30
5. ESTADO DEL ARTE	30
6. MARCO CONCEPTUAL	39
6.1. Trabajo como fenómeno psicosocial	39
6.1.1. Modalidades de trabajo	42
6.2. Carrera	49
6.2.1. La carrera empresarial	50
6.2.2. La carrera sin fronteras	51
6.2.3. La carrera psicosocial	53
7. MÉTODO	54
7.1. Participantes	55
7.2. Técnicas de recolección de información	56

7.2.1. Entrevistas	56
7.3. Técnicas de análisis de información	57
7.3.1. Análisis de contenido.	57
7.4. Categorías y subcategorías de análisis.	57
7.5. Procedimiento.....	59
8. Resultados	60
8.1. Recursos, condiciones y estrategias en la gestión de la carrera profesional..60	
8.1.1. Los recursos en la gestión de la carrera profesional.....	62
8.1.2. Las condiciones en la gestión de la carrera profesional	69
8.1.3. Las estrategias en la gestión de la carrera profesional	73
9. Discusión.	84
9.2. Modalidad de trabajo y tipos de carrera.	86
9.3. El afrontamiento de la carrera profesional; cuestión de recursos, condiciones y estrategias.	88
10. Conclusiones y recomendaciones	94
REFERENCIAS	98
Anexos	103
Anexo 1. Guía de entrevista	103
Anexo 2. Ejemplo de entrevista	104

Listado de tablas.

Tabla 1. Caracterización de los participantes	55
Tabla 2. Categorías y subcategorías de análisis de información.....	58
Tabla 3. Características del trabajo por modalidad	72

Listado de figuras.

Figura 1 Contextos, nuevas realidades del mundo del trabajo y empleabilidad. Tomado de Rentería (2012)	43
Figura 2. Frecuencias por categorías y modalidades de trabajo	62
Figura 3. Frecuencia de recursos por modalidad de trabajo	63
Figura 4. Frecuencia de condiciones por modalidad de trabajo	70
Figura 5. Frecuencia de Estrategias por modalidad	74
Figura 6. Coocurrencias Condiciones/Estrategias en la Prestación de Servicios	77
Figura 7. Coocurrencias Estrategias/Condiciones en el Emprendimiento	78
Figura 8. Coocurrencias Estrategias/Condiciones en el Empleo Término Indefinido	80
Figura 9. Coocurrencias Estrategias/Condiciones en el Empleo Término Fijo	80
Figura 10. Coocurrencias Estrategias/Recursos en la Prestación de Servicios.....	81
Figura 11. Coocurrencias Estrategias/Recursos en el Emprendimiento	82
Figura 12. Coocurrencias Estrategias/Recursos en el Empleo a Término Indefinido	83
Figura 13. Coocurrencias Estrategias/Recursos Empleo Término Fijo	83

INTRODUCCIÓN

El mundo del trabajo actual, caracterizado por su heterogeneidad, flexibilidad y complejidad, ha sufrido transformaciones cuando se le considera en el marco de un mundo globalizado e individualizado, en el que la velocidad, los cambios constantes y las incertezas hacen parte de la orden del día. Personas y organizaciones han debido adaptarse a dichos cambios. Las empresas han necesitado de modelos de gestión más flexibles, menos estandarizados, que les permitan adaptarse rápidamente a las exigencias cambiantes de un mundo de competencia global, aun cuando coexisten con modelos de gestión tradicional. Las personas, por su parte, han sido responsabilizadas por su propio desarrollo de competencias, de su empleabilidad y la gestión de su carrera

En este proceso, el concepto de carrera ha acompañado tal transformación, viéndose también afectado en cuanto a su concepción, estructura y desarrollo (Ribeiro, 2009). De esta forma, se considera que comprender la dinámica de la carrera en las condiciones de trabajo actuales, se convierte en una forma de comprender la relación persona-trabajo desde las nuevas lógicas administrativas. Es por esto que el presente informe presenta la forma en que las condiciones, recursos y estrategias ejecutadas y proyectadas permiten a profesionales que trabajan desde las modalidades de empleo a término fijo, indefinido, servicios profesionales y emprendimiento, gestionar su carrera profesional.

Se presentan a continuación, entonces, diez apartados en los que se configuran los distintos elementos considerados para sustentar la investigación. La primera parte presenta la contextualización de la problemática, en la que se tocan temas como la globalización e individualización, se presenta una breve caracterización del mercado laboral colombiano y se discute sobre la necesidad de que los profesionales se configuren como Agentes

Económicos Reflexivos (Malvezzi, 1999b) en dicho contexto. Los apartados, dos, tres y cuatro corresponden a la presentación de la problemática, la justificación de la investigación y los objetivos de investigación.

En el apartado cinco se presentan cuatro investigaciones que tratan los tópicos de las implicaciones de las modalidades de trabajo en la relación persona-organización, así como el análisis de la carrera desde distintas perspectivas. El apartado seis presenta el marco conceptual, en el que se tratan el trabajo como fenómeno psicosocial, las distintas modalidades de trabajo de interés para la investigación y el concepto de carrera acompañado por tres modelos distintos.

El apartado siete presenta el método, en el que se exponen las características de los participantes de la investigación, las técnicas de recolección y análisis de información. Finalmente, los apartados ocho, nueve y diez, corresponden a la presentación de los resultados, discusión y conclusiones y recomendaciones.

1. CONTEXTUALIZACIÓN

1.1.Globalización e individualización

Pensar el mundo actual en términos económicos, productivos, sociales, políticos, culturales y tecnológicos implica la consideración de cambios significativos respecto a aquel de principios del siglo XX, caracterizado por la estabilidad, previsibilidad, el diseño burocrático y racional de las organizaciones. Actualmente las sociedades, organizaciones y personas deben responder a un mundo que les demanda respuestas veloces, que les permitan adaptarse a los cambios constantes de un mundo cuyas principales características son la fluidez, velocidad y adaptabilidad (Bauman, 2003).

Vivir la vida propia no resulta de la misma manera para las personas en un mundo burocratizado y predecible, que en uno en el que la fluidez y la velocidad lo configuran. Ejemplo de esto es la historia expuesta por Sennett (2000) en la que contrasta las vidas de padre e hijo:

Lo que más me sorprendió de Enrico y su generación fue cuán lineal era el tiempo en su vida: año tras año en empleos que raramente presentaban cambios en lo cotidiano; en ese tiempo lineal, los logros eran acumulativos (...). Medían su vida doméstica por las diversas mejoras y añadidos que hacían en su casa. además, la época que vivían era predecible (...). por eso, aunque en el momento en que lo conocí Enrico apenas tenía cuarenta años, ya sabía exactamente cuándo iba a jubilarse y con cuánto dinero contaría entonces (...). Enrico necesitaba lo que el sociólogo Max Webber llamó una “jaula de hierro”, una estructura burocrática que racionalizaba el uso del tiempo (...). Enrico diseñó para sí mismo un relato perfectamente claro en la que la experiencia se acumulaba desde el punto de vista material y psíquico; su vida, por tanto, tenía sentido en cuanto narración lineal (...). Rico [su hijo] se burla de los “esclavos del tiempo” y demás personas prisioneras en la armadura de la burocracia, y cree que hay que estar abierto al cambio y asumir riesgos. (...) [A pesar de esto], como otros consultores, aspira a trabajar con contratos que estipulen con exactitud lo que le corresponde hacer. Sin embargo, me dijo Rico, la mayoría de estos contratos son una mera ficción. (...). Rico teme que las medidas que necesita tomar y la manera como tiene que vivir para sobrevivir en la moderna economía hayan lanzado a la deriva su vida interior y emocional (pp. 14, 16, 18).

Todo lo anterior, planteado en una perspectiva dicotómica; previsible/imprevisible, estabilidad/fluidez, burocracia/flexibilidad, muestra las características generales de dos momentos históricos y dos dimensiones (estructural e individual) cuya transformación puede

caracterizarse desde dos fenómenos acontecidos por la intensificación de la competitividad a nivel internacional y las lógicas en las ésta acontece: la globalización y la individualización. El primero, como palabra, tomó gran popularidad después de finales de la década de los 80, trayendo consigo reacciones intelectuales en su contra aun cuando el significado del concepto no era siempre claro (Giddens, 1999), pero que puede identificarse en la dimensión estructural, aun cuando “influye en los aspectos íntimos y personales de nuestras vidas” (p. 25). El segundo, por su parte, es un fenómeno que, si bien enlazado con el primero, se refiere a las implicaciones que trae para las personas vivir en un mundo globalizado.

Para autores como Carnoy (2001) y Malvezzi (1998, 1999), la globalización es un fenómeno que implica la compresión del tiempo y el espacio posibilitada por el desarrollo de las tecnologías de telecomunicación. Esto significa que los tiempos necesarios para la realización de actividades, para la comunicación entre lugares remotos, la transmisión de información y el espacio necesario para su almacenamiento son menores. Igualmente, este tipo de desarrollo tecnológico permite “estar” en múltiples espacios simultáneamente, interactuar “cara a cara”, en un sentido amplio que va más allá de la confluencia física en un mismo lugar, con personas ubicadas alrededor del mundo.

Estos cambios llevan a la intensificación de la competitividad internacional, a lo cual la gestión de los negocios responde con una radical metamorfosis en los años 90. Formas de trabajar, tales como el trabajo a distancia, las empresas virtuales, la disminución del trabajo manual, relaciones de trabajo más autónomas, transformación en la lógica ascendente de la carrera a una lógica de movilidad (Malvezzi, 1998), son cambios que se presentan en un mundo en el que la gestión de los negocios se realiza a escala global.

Al respecto, es importante mencionar que la globalización no se refiere simplemente al establecimiento de relaciones comerciales, inversiones y explotación de recursos a nivel mundial; al menos desde el siglo XVI existe una economía mundial (Braudel, 1979, citado en Carnoy, 2001). La globalización se refiere a la gestión de actividades de diferente orden en tiempo real a una escala planetaria, solamente posible tras el desarrollo e introducción de las tecnologías de telecomunicación actuales (Carnoy, 2001).

Centrado en una perspectiva económica de la globalización en la que analiza sus efectos a distintas dimensiones, en particular el trabajo y la familia, Carnoy (2001) muestra cómo el trabajo se ha transformado gracias, pero no exclusivamente, al desarrollo tecnológico que desplaza trabajadores, pero al mismo tiempo crea nuevos puestos de trabajo. No obstante, plantea también que esta transformación no ha afectado a todos los trabajadores de la misma manera; los de más baja cualificación se han visto más afectados. Las estadísticas expuestas por este autor dan cuenta, en términos generales, de un aumento del empleo. Sin embargo, estos empleos tienen características distintas a los puestos ofertados antaño. Para él, la palabra que mejor describe las transformaciones acontecidas en el trabajo es *flexibilidad* [cursivas añadidas]. Concluye al respecto que

“El empleo no está desapareciendo pero el trabajo está sufriendo un cambio profundo (...). Afirmar que el trabajo se está desagregando, o separando, de las instituciones e identidades que se constituyeron en torno al trabajo industrial, tales como la escala de promoción, los sindicatos y la lealtad a la empresa, es afirmar que el concepto mismo de un trabajo está cambiando (...). El ideal de trabajo seguro y consumo creciente se complementaba con políticas gubernamentales que construyeron la seguridad social (pensiones de jubilación, subsidios de desempleo y seguros de asistencia sanitaria) en gran medida en torno al ideal de

un empleo permanente. Este concepto de trabajo seguro y permanente con salarios crecientes para los hombres y muy escaso trabajo remunerado para las mujeres se está yendo por la borda, y la nueva tecnología informacional sólo es una de las varias causas del cambio.

La descripción más sencilla de la naturaleza esta transformación es el aumento de flexibilidad” (p. 89).

Esto significa que las formas de trabajar, las condiciones contractuales, las expectativas que se pueden generar de la relación de trabajo, tales como la continuidad, la posibilidad de desarrollo y crecimiento, también han cambiado.

De esta forma, puede verse cómo la globalización no solo afecta el mundo de los negocios, sino que se constituye en un fenómeno, tal como lo dicen Carnoy (2001), Giddens (1999) y Malvezzi (1998, 1999), de orden económico, político, cultural, social y tecnológico que afecta las instituciones tradicionales y fundantes del *ser* social.

Es allí, en el marco de la transformación de las instituciones sociales tradicionales, donde “vivir la propia vida” se convierte en una directriz social en la que a cada persona se le hace responsable de su propia configuración biográfica, y donde las crisis sociales se perciben como algo individual y apenas si se percibe indirectamente su dimensión social (Beck & Beck-Gersheim, 2003), que el concepto de individualización toma sentido.

La individualización tiene que ver con las implicaciones que trae para las personas vivir la vida en un mundo globalizado. En él, la velocidad y la fluidez a la que deben adaptarse las instituciones y organizaciones sociales, las personas deben convertirse en agentes de sus propias identidades, desarrollando sus propias biografías en relación a los demás, liberados de las categorías y roles sociales tradicionales (Beck & Beck-Gersheim, 2003). En este marco,

las personas deben preocuparse por sí mismas, por su crecimiento, desarrollo, su bienestar, deben planificarse. En el mundo individualizado, las personas deben hacerse responsables de su éxito y de su fracaso, aun cuando las condiciones en las que debe vivir la vida se encuentran definidas de antemano.

Para Carnoy (2001), la individualización toma un contorno especial cuando se refiere al trabajo. La reorganización de la producción descentralizada, nacida de la intensificación de la competencia a nivel mundial que hace a las empresas más conscientes de sus costes y productividad, lleva a la individualización del trabajo, en la que los trabajadores no solo deben ser capaces de autorregular su producción en términos de intensidad y calidad, sino que la contratación a término fijo y de trabajo eventual hacen que los trabajadores se definan a sí mismos más por los conocimientos que han adquirido de sus diferentes experiencias de trabajo y posiciones ocupadas, que por la ocupación de un puesto de trabajo concreto a largo plazo. Esto a su vez ha generado que todo lo que ha organizado alrededor del trabajo, tal como los grupos de amigos de trabajo y los sindicatos, pierdan su función social.

Frente a este último aspecto, Bauman (2005) llama la atención sobre la fragilidad de los vínculos humanos en un mundo individualizado. Para él, el mundo veloz, cambiante, cargado de incertidumbre, hace que las relaciones tengan un sentido ambivalente. En sus palabras “en nuestro mundo de rampante `individualización`, las relaciones son una bendición a medias (...). En un entorno de vida moderno, las relaciones suelen ser, quizá, las encarnaciones más comunes, intensas y profundas de la ambivalencia” (p.8). Las relaciones cristalizadas, a largo plazo son cada vez menos frecuente; en cambio, las conexiones, las

redes que pueden conectarse y desconectarse con facilidad, a pedido, según la necesidad que corresponde mientras se vive la propia vida.

Como se ha expuesto, globalización e individualización son dos fenómenos que configuran las dos caras de una misma moneda. Por un lado, puede hablarse de la velocidad, los rápidos cambios, la fluidez y la adaptación como características del mundo moderno líquido (Bauman, 2003) que trae exigencias para el mundo de los negocios que implicaron la reestructuración de los modelos de gestión. Por el otro lado, se encuentran las implicaciones que para las personas trae consigo vivir la vida propia en un mundo en el que se les hace responsables de manera individual por su propio crecimiento, desarrollo, bienestar, configuración biográfica y su propia identidad. Con implicaciones a diferentes niveles, estos fenómenos son de interés para la presente investigación en tanto marco general para comprender la relación persona-trabajo más allá de la relación persona-organización en la que tradicionalmente se ha ubicado el análisis de la psicología organizacional.

1.2.Caracterización del mercado laboral Colombiano

A pesar de que el empleo se configuró como la representación social del trabajo desde la segunda mitad del siglo XX (Jahoda, 1987; citada en Rentería, 2005), en el caso de los países latinoamericanos es necesario acudir a la heterogeneidad como calificativo que explique las características del mercado laboral. Segnini (2001; citado en Coutinho, Borges, Graf y Da Silva, 2013) expresa que, en el caso brasileiro, por ejemplo, “no se consiguió establecer una situación donde el empleo formal (aquel que posibilita garantías y derechos sociales) se haya tornado en generalizado” (p.1127).

El caso de colombiano no parece plantear grandes diferencias al respecto. Al retomar las estadísticas expuestas por el DANE (2016) para el período febrero-abril de 2016, en el que la tasa de participación de la población en edad para trabajar se ubicó en el 64,1%, es posible identificar que el 46,2% de la población trabajaba como obrero, empleado público privado o doméstico, mientras el 53,8% lo hacía en posiciones ocupacionales distintas al empleo, correspondiendo el trabajo por cuenta propia al 42,5% del total de la población ocupada.

En este porcentaje de trabajadores por cuenta propia pueden ubicarse aquellos que ofrecen servicios independientes, con los cuales se celebran contratos de tipo civil, donde el oferente del servicio se compromete a cumplir con objetivos puntuales en términos de tiempo y resultados con un demandante que le contrata. Normalmente, quienes ofrecen este tipo de servicios son profesionales expertos en un área especializada con el fin de satisfacer necesidades específicas u ofrecer beneficios a quien los consume (Bloom y Kotler 1988, citados en Rentería, 2001).

El desempleo, por su parte, llega al 9,7% para el mismo período de referencia, mientras que la informalidad, por otro lado, en las 13 ciudades y áreas metropolitanas en el trimestre febrero-abril de 2016 correspondió al 47,5% de la población ocupada. Estos dos elementos, siguiendo a Jiménez-Restrepo (2012), dan cuenta de la cantidad y calidad del empleo, reflejando los desequilibrios del mercado laboral. Por esto, puede afirmarse que no solo la oferta de empleo en el país es baja, sino que la calidad del trabajo desempeñado por poco menos de la mitad de la población ocupada es de baja calidad al no permitir, entre otras,

el acceso al sistema de seguridad social, sumándose a esto que “el esfuerzo que se está quedando en este sector informal obstaculizará el desarrollo económico” (ídem, p. 115).

Estos datos muestran que el empleo en Colombia no es la forma de trabajo dominante en el país y que las condiciones de acceso al sistema de seguridad social no se dan igual para todas las personas. El trabajo por cuenta propia se alza con un importante porcentaje de participación, la informalidad entre la población ocupada es levemente inferior al 50%, el desempleo, si bien es el segundo más bajo de los últimos 10 años, sigue siendo elevado, más aún si se compara el desempleo urbano en Colombia (10,8% según DANE, 2016), con la tasa de desempleo urbano que en el 2013 presentaba América Latina y el Caribe (6,3% según Tinoco/OIT, 2013).

Estos indicadores no parecen estar al margen del contexto generalizado de globalización e individualización descrito en el apartado anterior; antes bien, parecen confirmarlo. Por un lado, se identifica que el trabajo por cuenta propia es la posición ocupacional con mayor participación, lo que significa que la mayor proporción de los ocupados lo están por el despliegue de estrategias individuales, concebidas sobre la base de sus recursos, para lograr generar algún tipo de ingreso a partir del desarrollo de algún tipo de actividad, ingresando así a un mercado laboral del que, de otra forma, estarían excluidos. Por otro lado, el elevado índice de informalidad (del cual se excluyen los trabajadores por cuenta propia de nivel profesional) da cuenta de las condiciones diferenciadas de acceso al sistema general de protección social, lo cual implica para las personas hacerse responsables de su propio bienestar.

En este contexto, el gobierno colombiano ha desplegado diferentes estrategias con el fin de fomentar el crecimiento de población ocupada y con acceso al sistema general de protección social, siendo una de ellas la ley 1636 de 2013. En ella se crea el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, con el cual se busca dar seis meses pagos al sistema de salud y pensión para quienes hayan quedado desempleados y cumplan los requisitos definidos para acceder al seguro. También define los lineamientos para el funcionamiento del Servicio Público de Empleo, con el cual se busca acercar oferta y demanda empleo, así como fomentar la formación para el emprendimiento. De esta forma, el emprendimiento se valida como una forma de vincularse al sector productivo que es promovida como forma de trabajar válida para disminuir la proporción de la población desempleada.

En leyes como la 1636 de 2013, que buscan, en último término, aumentar la proporción de población económicamente activa ocupada a partir del desarrollo de estrategias que permita la integración o reintegración de las personas al sector productivo, resulta interesante que el emprendimiento se equipare al empleo como forma igualmente válida, deseable y promulgable de trabajar. Esta ley parece ver al emprendimiento como una posibilidad de desarrollo personal del emprendedor a partir de la ejecución de actividades deseablemente novedosas, entendiéndolo además como una forma efectiva de desarrollo económico y social al ser un posible generador de empleo.

Asociado a esto, la ley 1014 de 2006, con la que se pretende “promover el espíritu emprendedor del país en todos los estamentos educativos del país”, con foco en las instituciones de educación preescolar, primaria, secundaria y media, revela la importancia

que se da al emprendimiento como una forma de vincularse de manera activa al sector productivo, para lo cual resulta necesario que las personas desarrollen competencias que les permita trabajar y desarrollar de manera efectiva su propia unidad de negocio. El emprendimiento se constituye así en una forma de trabajar promovida con vigor, al igual que el empleo tradicional, para el que se desarrollan estrategias de formación con el fin de lograr fomentar el abstracto y poco aprehensible “espíritu emprendedor” de la actual y futura población en edad de trabajar.

Este breve panorama del mercado laboral colombiano da cuenta de su heterogeneidad, en el que resulta pertinente, y tal vez más necesario, hablar de la relación que las personas establecen con su trabajo más allá de los límites organizacionales, donde tradicionalmente ha sido estudiada. Esto implica, para disciplinas como la psicología, ampliar sus repertorios de comprensión y actuación, pues los contextos de estabilidad y continuidad de las organizaciones y de las relaciones personas-trabajo-organización en los que basan muchos de sus principios y pautas (Rentería, 2009) han cambiado y deben ser considerados e integrados conceptualmente al cuerpo de conocimientos psicológicos (Pulido, 2009).

1.3. Profesionales como Agentes Económico Reflexivos

En un mundo caracterizado por la fluidez, velocidad, inestabilidad, en el que adaptarse de manera constante resulta imperativo, con un panorama del mercado laboral que permite caracterizarlo como heterogéneo, los profesionales, grupo ocupacional al que tradicionalmente se le ha caracterizado por tener como principal herramienta su conocimiento para la creación de valor, deben posicionarse de manera activa y reflexiva frente a su contexto.

Para Beck y Beck-Gersheim (2003) la vida en el mundo individualizado es una vida reflexiva. En sus palabras “Se necesita una gestión activa (ésta parece ser la palabra exacta) para vivir la vida en un contexto de exigencias en conflicto y en un espacio de incertidumbre global” (pp. 75-76). En este sentido, la individualización lleva a las personas a construir de manera activa su propia vida, para cuyo efecto la reflexividad resulta ser un elemento básico.

En el mundo individualizado, vivir la vida propia liberados de las categorías y roles sociales tradicionales, a la vez que se le plantean condiciones y exigencias contradictorias y fluctuantes, hace que no existan formas únicas e inequívocas de hacerlo. Cada persona debe crear sus propias recetas desde su configuración biográfica. Éxito y fracaso, si bien asociados a directrices institucionales, se han convertido en una cuestión de responsabilidad individual, “autorresponsabilidad” (Beck y Beck-Gersheim, 2003).

Tener éxito en el mercado laboral, por ejemplo, si bien es claro que se debe a la interacción de aspectos macro y micro estructurales, se ha dejado a las personas como responsables exclusivas de tal cuestión. Es por esto que los trabajadores deben ser capaces de gestionar activamente su propia carrera, su empleabilidad, sus competencias, desde la lectura del contexto. En este sentido, la noción de Agente Económico Reflexivo (Malvezzi, 1999) toma relevancia para los trabajadores.

El agente económico reflexivo es el profesional que actúa a través de la reflexión. Se presupone en él, la capacidad para identificar y desarrollar recursos y coordinarlos para la producción de un fin, dentro de condiciones de incerteza y ambigüedad. Él trabaja en una relación de sujeto a sujeto, actuando más como facilitador que como negociador. Es un profesional que tiene la crítica y la hermenéutica como sus principales herramientas. Él es un

agente que asume el papel social de crear valor económico pero trabajando independientemente de estructuras y manuales teniendo como principal herramienta su reflexión. Ese trabajo es alimentado por algunos insulsos que indican sus principales actividades para producir reflexiones (Traducción propia).

Desde esta perspectiva, Malvezzi (1999) pretende dar cuenta del tipo de trabajador profesional que demanda la reinstitucionalización del trabajo generada por la globalización y los cambios en la lógica administrativa, en la que, ante un contexto fluido, incierto e inestable, en el que las personas no encuentran garantizada una vinculación vitalicia a una misma empresa. Los trabajadores deberán desarrollar estrategias para relacionarse con el mundo del trabajo, al margen de las estructuras organizacionales, pero atento a ellas, teniendo como principal herramienta su reflexión, buscando generar valor económico.

Esta liberación conceptual del trabajador profesional de los límites organizacionales e institucionales en los que se ha estudiado su relación con el trabajo, no solamente lo sitúan en una posición en la que deben hacerse cargo de manera activa de su situación frente al mundo del trabajo, sino que demanda la comprensión de la relación persona-trabajo desde modalidades de trabajo distintas a la del empleo tradicional, donde los profesionales podrán mantener distintos tipos y formas de relación con el mundo del trabajo y con las organizaciones, entendiendo que estas modalidades, además de constituirse en el contorno de dichas relaciones, pueden significar, o bien estrategias para mantenerse activos en el mundo del trabajo cuando son consecuencia del análisis reflexivo de su relación con el contexto y las necesidades que este presenta, o bien padecimientos (no necesariamente valorados negativamente), cuando se les presentan como única opción para evitar el paro.

Así las cosas, la noción de Agente Económico Reflexivo alude al tipo de trabajador que demanda el mundo actual, lo que implica más que simplemente ser profesionales competentes y con buenos desempeños; deben ser capaces, además, de generar valor económico desde su análisis reflexivo del contexto. En este sentido, las diversas modalidades de trabajo constituyen el contorno de la relación persona-trabajo en que dicha generación de valor acontecería, entendiendo que aquellas pueden constituirse en la forma en que el trabajador encuentra que puede generar más valor, manteniéndose a su vez activo en el mercado de trabajo cuando esta ha sido fruto de un proceso reflexivo frente al medio. Esto permite comprender que tanto el empleo como la prestación de servicios y el emprendimiento, se constituyan en modalidades de trabajo en tanto formas de mantenerse activos en los mercados de trabajo generando valor económico, que en tanto contexto, deben ser comprendidas desde sus propias particularidades.

2. PROBLEMÁTICA

La relación persona-trabajo se ha transformado a causa de la metamorfosis misma del trabajo, el cual sigue siendo la principal fuente de sustento para la mayoría de personas en tanto partes de *la-clase-que-vive-del-trabajo* (Antunes, 2000b). Esto significa que la forma en que se vive *en* y *por* el trabajo no es la misma en el actual mundo globalizado, caracterizado por la velocidad, fluidez y adaptabilidad, por lo que Bauman (2003) lo denomina modernidad líquida, a aquella mantenida con las estructuras estables, burocratizadas y predefinidas del mundo organizacional dominado por el fordismo/taylorismo.

En este contexto, las formas en que las personas se vinculan al trabajo ya no son las mismas. Si bien las formas contractuales tradicionales del empleo pleno se mantienen, el trabajo se ha tornado más complejo, heterogéneo y fragmentado como consecuencia de la subproletarización generada por el trabajo parcial, tercerizado, el sector servicios, y la desproletarización del trabajo industrial y fabril en los países del capitalismo avanzado (Antunes, 2000a).

Los desarrollos de las tecnologías de la telecomunicación generaron una compresión del tiempo y del espacio (Malvezzi, 1995, 1998, 1999a y 1999b; Carnoy, 2001), permitiendo la interacción desde puntos distantes de la tierra en tiempo real, alterando con ello la velocidad y la dinámica del mundo de los negocios. La aparición de nuevos modelos de gestión que modifican las lógicas de producción dominadas por el modelo fordista y taylorista, tales como el neofordismo y el posfordismo, o que lo sustituyen, como el toyotismo (Antunes, 2000a), y que intensifican la contratación a través de formas jurídicas que les garantice flexibilidad y rápido ajuste a las demandas del contexto. Esto trae consigo las prácticas de *downsizing*, la tercerización, la subcontratación y la consecuente disminución de los derechos de los trabajadores como resultado de las estrategias de adaptación de las organizaciones al nuevo contexto competitivo globalizado.

La relación persona-trabajo en el mundo globalizado ya no es la permanente, constante y vinculante que se configuraba en los contratos tipo empleo vitalicio con una sola organización. Dentro de una misma organización se configura un complejo entramado de realidades individuales, organizacionales, jurídicas y sociales que coexisten, muchas veces de manera contradictoria. Trabajadores que ejecutan actividades dirigidas por la organización

contratados a través de distintas modalidades (empleo a términos fijo o indefinido, *outsourcing*, prestación de servicios, cooperativas de trabajo asociado), en virtud de las cuales pueden o no tener “garantizada” su continuidad, lo que puede llevarlos a realizar actividades incluso contraproducentes para sí mismos (por ejemplo, sobrecargarse de trabajo) con el fin de sobresalir, a lo que se adiciona su posible vinculación contractual con distintas organizaciones de manera simultánea, configuran el panorama actual de las organizaciones de trabajo. Esto implica tratamientos y consecuencias diferenciadas en términos jurídicos, al igual que en las demandas de adaptación psicológica a condiciones reales de trabajo (Rubery, Marchington y Earnshaw, 2005).

En esta configuración del mundo del trabajo, en la que se ha pasado de lo estable a la variabilidad como constante, los trabajadores son responsables individualizados por su empleabilidad y el desarrollo de sus competencias a causa de un contrato psicológico cada vez más transaccional que relacional (Tena, 2002). La carrera, tradicionalmente concebida y dirigida por las organizaciones, ya no responde a la lógica lineal ascendente en la jerarquía empresarial, sino que se constituye en la apropiación por parte del trabajador de su trayectoria profesional por él monitoreada, validada y alterada a todo instante (Malvezzi, 1995). Estos aspectos se puntualizan en investigaciones como las realizadas por Gracia, Peiró y Mañas (2007); Vesga (2007) y Giraldo (2012), que sugieren que la forma en la que es vinculada contractualmente una persona incide en las expectativas que tiene de la relación con la(s) organización(es) con la(s) que trabaja, así como en las estrategias que llevan a cabo para ingresar, mantenerse y movilizarse en los mercados de trabajo.

Parece, entonces, que el trabajador debe pre-ocuparse por su carrera al margen de las estructuras organizacionales, pero en constante interacción con ellas y su contexto, aprehendiendo las demandas que de ellas surgen, preparándose y movilizándolo sus recursos de manera deseablemente anticipatoria para afrontarlas. Así, las expectativas de las personas respecto a las relaciones que establecen con las organizaciones parecen reflejar la fragilidad de los vínculos que demanda un mundo globalizado y flexible, en el que se configuran redes fáciles de conectar y desconectar, más que relaciones durables, de compromiso mutuo, difíciles de disolver (Bauman, 2005), que resultan además de difusas y ambivalentes, donde las relaciones estables, como el empleo pleno de la organización fordista/taylorista, continúan siendo el punto de referencia.

Este contexto ambiguo, difuso, complejo, incierto, individualizado, que demanda que los trabajadores se constituyan en Agentes Económicos Reflexivos (Malvezzi, 1999a y 1999b), capaces de leerlo activa y constantemente, estableciendo estrategias que les permitan movilizarse, desarrollarse y crear valor teniendo como principal herramienta la reflexividad. No obstante, y como ya se ha mencionado, la configuración de distintas formas jurídicas de vinculación de estos con las organizaciones que coexisten en la gestión actual parecen impactar de manera diferenciada la expectativas y estrategias que las personas establecen y desarrollan *en y a través de* su trabajo. Esto implica una comprensión de la relación persona-trabajo que trascienda la relación persona-organización estudiada tradicionalmente por la Psicología Organizacional, ya no necesariamente ligada al ascenso jerárquico o la permanencia en la organización. Es por esto que la presente investigación se planteó la pregunta:

¿De qué manera las condiciones, recursos y estrategias ejecutadas y proyectadas permiten a profesionales que trabajan desde las modalidades de empleo a término fijo, indefinido, servicios profesionales y emprendimiento, gestionar su carrera profesional?

3. JUSTIFICACIÓN

Considerando que las características del mundo del trabajo han dado un giro en el actual mundo globalizado gracias al desarrollo de las tecnologías de la teleinformación ya que han cambiado la concepción del tiempo y del espacio, así como de la aparición de nuevos modelos de gestión empresarial como respuesta al aumento de la competitividad a escala global, que han traído consigo la complejización, heterogenización y flexibilización del trabajo (Antunes 2000a y 2000b, Carnoy, 2001; Ribeiro, 2009 y Malvezzi, 1995, 1998, 1999a y 1999b), implicando necesariamente cambios en las condiciones y exigencias que debe afrontar *la-clase-que-vive-del-trabajo*; se considera que es necesario ampliar los repertorios de comprensión que desde la psicología se pueda dar de la relación hombre-trabajo en contextos inciertos e inestables (Rentería, 2009). Por esto, la presente investigación se propuso aportar, desde el análisis del afrontamiento de la carrera profesional de trabajadores vinculados a diferentes modalidades de trabajo, a la comprensión de las implicaciones psicosociales que trae para los profesionales la flexibilización, complejización y heterogenización del mundo del trabajo.

Se concibe en el concepto de carrera una forma de comprender y analizar de manera puntual los cambios en las implicaciones psicosociales que ha traído consigo la reinstitucionalización del mundo del trabajo, al haberla acompañado con su propio cambio en tanto concepción, estructura y desarrollo, gracias a la complejización, flexibilización y

heterogenización del mundo del trabajo, acontecida desde finales del siglo XX en contraste a los contextos organizacionales e institucionales claramente definidos que lo vieron nacer desde las ciencias de la gestión y del trabajo a principios del mismo siglo (Ribeiro, 2009). Así, analizado en tanto formas de afrontamiento desde distintas modalidades de trabajo, contribuirá a su comprensión en el contexto globalizado actual, donde la flexibilización laboral, usada como estrategia de desarrollo de la competitividad organizacional, trae consigo implicaciones para la relación hombre-trabajo que deben ser analizadas, cuestionando la pertinencia de los conceptos clásicos en el actual del mundo del trabajo (Rentería, 2009). Esto permitirá generar aportes desde la psicología organizacional y del trabajo a su uso práctico en contextos dinámicos y complejos. Para esto, se parte de la coexistencia de realidades, en las que existen cambios y permanencias, donde no todo es completamente estable ni todo está en cambio permanente (Ribeiro, 2009).

Esta comprensión de la carrera en contextos dinámicos y complejos propios del mundo globalizado actual, podría traducirse en aportes desde la psicología del trabajo a la intervención en la gestión y desarrollo de carrera de profesionales en el marco de las exigencias individualizadas que deben afrontar los trabajadores en contextos en los que las organizaciones no pueden garantizar empleos vitalicios. Así, se busca ir más allá de la comprensión clásica de carrera desarrollada por la psicología organizacional en contextos estables, partiendo de la aceptación de la coexistencia de realidades.

Resulta también importante en la medida en que se acerca a la comprensión de la dinámica de la carrera profesional a través de diferentes modalidades de trabajo, cada vez más frecuentes, y no solo desde la concepción del empleo plano, marco tradicional para su

análisis e intervención, cada vez menos disponible en el actual contexto de creciente flexibilización laboral o que, cuando se presenta, lo hace con características y demandas distintas que no permiten tratarlo de la misma manera. Esto permitiría dar cuenta de los cambios que traen consigo las estrategias de flexibilización laboral a la relación hombre-trabajo aplicadas por las organizaciones. Así, se considera que analizar la forma en que es gestionada la carrera profesional en diferentes figuras contractuales se convierte en un medio para comprender las implicaciones que trae para las personas la reinstitucionalización del mundo del trabajo, en tanto partes de *la-clase-que-vive-del-trabajo*, para la forma en que viven *su* y *a través de su* trabajo. En este sentido, se considera que analizando las modalidades de empleo a término fijo, indefinido, el emprendimiento y la presatación de servicios, se abarca una amplia gama de características y formas de trabajar diversas, por lo que se esperarían implicaciones, igualmente, diferenciadas.

Con base en todo lo anterior, se considera que la realización de la presente investigación traería consigo aportes a nivel disciplinar y teórico, en tanto contribuye a la ampliación en la comprensión de un concepto clásico de la psicología organizacional a partir de su análisis en las dinámicas del contexto actual del mundo del trabajo, trascendido el ámbito de análisis de la organización al trabajo mismo; así como a nivel social, en la medida en que se busca dar cuenta de las formas en que los trabajadores, puestos en contexto, pretenden mantenerse vigentes en los mercados de trabajo a partir de su proyección y afrontamiento de carrera, posibilitando además el planteamiento de posibles formas de intervención en la relación hombre-trabajo. Igualmente, en términos prácticos, comprender las condiciones, los recursos y las estrategias desplegadas y proyectadas por las personas con relación a su carrera puede traer aportes a procesos tales como la retención, promoción,

formación y desarrollo del recurso humano de las organizaciones, problematizándolas teniendo como contexto la relación persona-trabajo.

4. OBJETIVOS

4.1.General

Analizar la forma en que las condiciones, recursos y estrategias ejecutadas y proyectadas permiten a profesionales que trabajan desde las modalidades de empleo a término fijo, indefinido, servicios profesionales y emprendimiento, gestionar su carrera profesional.

4.2.Específicos

- Establecer las condiciones de trabajo en las cuales los profesionales deben desarrollar su trabajo desde las diferentes modalidades de trabajo.
- Describir los recursos que los profesionales de las diferentes modalidades identifican como importantes para la gestión de su carrera.
- Establecer las estrategias ejecutadas y proyectadas por los profesionales desde las distintas modalidades con relación al desarrollo de la carrera profesional.
- Caracterizar los tipos de carrera desarrollados desde las diferentes modalidades de trabajo.

5. ESTADO DEL ARTE

La presente investigación gira en torno al análisis del desarrollo de la carrera de profesionales que trabajan en diferentes modalidades. Por esto, se presentan las investigaciones de Vesga (2007) Gracia, Peiró y Mañas (2007) como antecedentes investigativos en los que, si bien su concepto central era el contrato psicológico, la modalidad de trabajo en la que son vinculados los trabajadores juega un papel central para comprender

la relación que establecen con las organizaciones y con su trabajo, encontrando en sus resultados que cada modalidad de trabajo, definitoria de las condiciones en que éste es desempeñado, traen implicaciones diferentes a nivel psicológico para las personas. Por otro lado, se presentan las investigaciones de Muñiz-Terra (2013) y Giraldo (2012) que muestran entre sus resultados las implicaciones del mundo del trabajo actual, flexible y fragmentado, en la gestión de la carrera profesional.

La investigación de Vesga (2007) buscaba indagar sobre el contenido y extensión del contrato psicológico percibido por trabajadores de una misma organización vinculados a través de distintas modalidades de trabajo de empleo, *outsourcing* y las Cooperativas de Trabajo Asociado. Para lograrlo, realizó un estudio de tipo descriptivo en el que analizó el caso de una organización del sector industrial ubicada en el norte del Cauca-Colombia, acudiendo a la entrevista y a la encuesta por cuestionario como técnicas de recolección de información. Ambas técnicas fueron aplicadas a una muestra no probabilística de sujetos tipo que participaron voluntariamente en el estudio. La encuesta fue construida a partir de las categorías que emergieron de la realización de las entrevistas. El análisis se realizó en dos momentos, primero la información recolectada a partir de la entrevista a través de la técnica del análisis de contenido y posteriormente la información de la encuesta, a la cual se le aplicó un análisis de varianza ANOVA. Los resultados del estudio mostraban que, según la modalidad de trabajo, el contenido del contrato psicológico presentaba diferencias importantes en aspectos relacionados con las condiciones de vinculación laboral, las conductas de ciudadanía organizacional, el reconocimiento y acciones extra, donde el compromiso de los trabajadores que estaban vinculados a través de las modalidades más flexibles se centraba en sí mismos debido a la falta de estabilidad laboral, lo que generaba, a

su vez, que las conductas de ciudadanía organizacional y la intención de hacer tareas adicionales se presentaran como estrategia para lograr vincularse como empleados de la organización, lo que hace que la extensión del contrato psicológico sea mayor. Esta investigación toma relevancia para la actual pues, además de ser desarrollada en el contexto Colombiano, muestra la influencia de las condiciones de contratación en la percepción que las personas tienen de su trabajo, de sus responsabilidades consigo mismos y con la organización, y la diferenciación de estrategias que pueden ejecutar las personas para mantenerse activas en el mundo del trabajo a causa de estas. Así, abre la puerta para preguntarse qué sucederá cuando este mismo tipo de análisis se realiza a diferentes tópicos, tal como la carrera en la presente investigación.

Por su parte, Gracia, *et al.* (2007) pretendían estudiar el contenido y estado del contrato psicológico en una muestra de 697 trabajadores de una organización de la Administración Pública española. Para ello buscaron conocer el conjunto de obligaciones que los empleados consideraban tenían los empleadores con ellos, el grado de cumplimiento de dichas promesas, y realizar una evaluación de la calidad de la relación de empleo a partir de la percepción de justicia y el grado de confianza que tiene hacia su empleador, y finalmente identificar la existencia o no de diferencia de todas las anteriores variables en función del sexo, tipo de contrato y grupo ocupacional.

Se procedió metodológicamente a partir de una muestra de 697 trabajadores de una organización de Administración Pública conformada por operarios cualificados, administrativos, profesionales técnicos y directivo con edades entre los 24 y 68 años. Se consideraron como variable independientes 1) el sexo, 2) tipo de contrato y 3) grupo

ocupacional, y como dependientes 1) las obligaciones personales, 2) obligaciones del empleado, 3) cumplimiento del empleador, 4) cumplimiento del empleado, 5) justicia y 6) la confianza. El instrumento utilizado fue un formato tipo Likert de 7 puntos que oscilaba desde “1.- nada en absoluto” hasta “7.- completamente”.

En análisis se dio en tres bloques: 1) se calcularon estadísticos descriptivos, correlaciones y fiabilidad para cada variable; 2) se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio en las variables “obligaciones del empleador” y “obligaciones del empleado” por separado a partir del método de mínimos cuadrados no ponderados sujeta la solución final a una rotación *oblimin*. Este análisis se realizó a partir de una estructura de factores relacionados como no relacionados. Finalmente, 3) se llevaron a cabo análisis diferenciales a partir de ANOVA y las pruebas a posteriori pertinentes en cada caso.

Los resultados y su análisis permiten a los autores centrar su discusión en cinco aspectos:

1. las promesas realizadas entre empleado y empleador público y su cumplimiento, donde encuentra que, desde la perspectiva del empleado, el empleador se compromete a proporcionar bienestar laboral, estabilidad y salarios competitivos, mientras que las suyas hacia la organización son la puntualidad, ser un buen miembro del equipo y ayudar a los demás, percibiendo, además, en cuanto a su cumplimiento, un alto grado de correspondencia.
2. Las diferencias en función de características demográficas y ocupacionales, donde encuentran que los hombres tienen mayores percepciones de las obligaciones de la empresa que las mujeres, así como en su cumplimiento, lo que lleva a los

investigadores a pensar en una sutil discriminación por parte de la organización o por parte de las expectativas de rol generadas sobre la mujer dentro y fuera de la organización. No obstante, hombres y mujeres no difieren en cuanto a la percepción de equidad en la organización, los empleados permanentes perciben mayor nivel de obligaciones y cumplimiento de las mismas relacionadas con salario y estabilidad laboral pero no en bienestar y participación, y los empleados temporales perciben mayor justicia por parte de la organización, además, en cuanto al grupo ocupacional, operarios y administrativos perciben un número menor de obligaciones contraídas por parte del empleador hacia ellos, pero los profesionales perciben un menor cumplimiento.

3. La compleja cuestión de la equidad en el intercambio de empleo, donde perciben que las obligaciones que ellos han adquirido con la organización son mayores en número y en cumplimiento que las que la organización tiene con ellos.
4. Las contribuciones y limitaciones del estudio, en las que identifican el aporte a el estudio del fenómeno del contrato psicológico en el sector privado, principalmente estudiado en organizaciones privadas, su aporte a la comprensión del contrato psicológico como una relación de intercambio entre dos partes al indagar por compromisos y su cumplimiento por parte de la organización hacia los empleados y de los empleados hacia la organización. Como limitaciones identifican el diseño transversal de la investigación, por lo que no se pueden establecer relaciones causales, y el haberse centrado sólo en la perspectiva del empleado.
5. Las posibles consecuencias prácticas del mismo, entre las que identifican que es un constructo que se construye mentalmente, que no se explicita con facilidad, que,

además, en el caso de la administración pública española, muestra un cambio en la relación y vínculo entre trabajadores y administración hacia una mayor flexibilización y menor percepción de la administración como garante de estabilidad laboral. También consideran que aporta en la forma en la que debe manejarse el contrato psicológico en la administración pública.

Al igual que la investigación de Vesga (2007), esta muestra que las condiciones de contratación son un factor importante para determinar lo que las personas esperan de sus relaciones de trabajo. En este sentido, aporta a la investigación actual en tanto demuestra la importancia de realizar análisis en los que el tipo de contratación sea una parte central. Además, permite prever aquello que esperan las personas de las relaciones de trabajo según el tipo de contratación, entre lo que se puede encontrar las posibilidades de desarrollo profesional, aspecto ligado a la carrera como concepto teórico-práctico.

Como antecedente investigativo en torno a la carrera, Muñiz-Terra (2013) realiza un análisis en el que muestra la transición en la carrera laboral de trabajadores cuando cambia el paradigma administrativo tras la privatización de una empresa. Enmarcado en un estudio más amplio, la autora presenta cómo los cambios en la lógica administrativa de una organización generan cambios en la forma en que las personas deben asumir su relación con el trabajo, aun cuando continúan trabajando en la misma organización. Desde la perspectiva teórico-metodológica del curso de vida de la carrera, según la cual ésta está moldeada por la naturaleza de las estructuras empresariales, donde el curso de vida de las personas se analiza a partir de la combinación de itinerarios vitales en cualquiera de las esferas sociales en las que se desenvuelven los individuos, se procedió a partir de la descripción y análisis de los

itinerarios laborales que podían desplegar los trabajadores de la empresa estatal a partir de entrevistas semiestructuradas a extrabajadores de la empresa y la consulta a fuentes secundarias, y posteriormente desarrolló las particularidades de la gestión del trabajo y la carrera diseñada por la compañía tras ser privatizada, a partir de fuentes secundarias. A partir de esto, la autora logra identificar que la privatización de la empresa y su consecuente cambio de lógica administrativa de una estable y claramente definida a una más flexible trajeron consigo lo que denomina como una desfiguración de la carrera laboral. La disolución de la carrera de movilidad ascendente al interior de la empresa y la asunción de la volatilidad y la movilidad horizontal como características de la gestión de las carreras profesionales, que traen consigo la responsabilidad individualizada por la capacitación continua y la propia capacidad de gestionar de su movilidad, dejando atrás rutas delimitadas por la organización de movilidad ascendente, sirven a la autora para sustentarla.

Esta investigación aporta principalmente en tanto presenta la importancia de las condiciones estructurales en la gestión de la carrera. El análisis de la transición de un modelo estable y claramente definido, a otro en el que, por el contrario, se está más abierto a cambios influenciados por las lógicas del mercado, donde la competencia para los trabajadores ya no es sólo interna sino también externa y no existe nada garantizado, permite comprender, a través del análisis de una caso puntual, las implicaciones para la gestión de la carrera que trae para las personas la transición a un modelo de gestión más flexible en cuanto a la gestión de su carrera. De esta forma, la investigación revela para la propia la importancia de conocer las condiciones en las que las personas deben gestionar su carrera, así como la importancia de los recursos de los que disponen para hacerlo.

Por otro lado, Giraldo (2012) realizó una investigación cuyo objetivo fue analizar las implicaciones psicosociales de las relaciones multiempleo en condiciones de trabajo fragmentado en profesionales. Para ello, parte de la base de lo que define como los cambios sustanciales en los mercados de trabajo debido a la dinámica económica de las últimas tres décadas, en la que vínculos contractuales alternativos al empleo se han generalizado. Esto la lleva a cuestionarse por el tipo de relación que las personas establecen con sus trabajos, enfocándose en aquellos trabajadores profesionales que cuentan con relaciones de trabajo multiempleo, entendidas como “la vinculación contractual con varias organizaciones simultáneamente o con una sola organización y bajo diferentes modalidades la lógica de la fragmentación del trabajo, fenómeno característico de la sociedad salarial” (p.12). De esta forma, parte de la interacción compleja entre aspectos económicos, sociales, y psicológicos que finalmente inciden de manera particular en las personas.

En palabras de la autora, la investigación

Se propuso estudiar las implicaciones psicosociales en las relaciones de trabajo en condiciones de trabajo fragmentado de diez profesionales, a partir de recursos conceptuales y explicativos de la Psicología Organizacional y del Trabajo como son contrato psicológico, carrera, trayectorias, cualificadores de las relaciones de trabajo y aspectos de la vida personal, que permitieron analizar cuestiones importantes sobre los vínculos que las personas construyen a través de su trabajo (Giraldo, 2012, pp.12-13).

Para hacerlo, metodológicamente la autora procedió, desde una perspectiva construccionista, con un enfoque cualitativo, a partir de entrevistas en profundidad organizadas por ejes temáticos sobre la base de las categoría conceptuales definidas, y

conversaciones, consideradas como un lenguaje de acción desde el que las personas se posicionan y producen sentidos desde el cotidiano, que fueron analizadas usando como técnicas de organización para el análisis de la información los mapas de asociación de ideas y los árboles de asociación. Los participantes de la investigación fueron diez profesionales que trabajaban como docentes, asesores de proyectos, organizaciones, procesos de intervención, consultores, interventores, gestores y ejecutores de proyectos, que tenían vínculos contractuales con dos o más organizaciones simultáneamente, llevaban aproximadamente dos años trabajando como multiempleados, y tenían contratos temporales por prestación de servicios o a término fijo o indefinido.

Una vez recolectada y analizada la información, la autora llega a la conclusión que el multiempleo hace que las personas estén buscando constantemente dotar de valor agregado su trabajo a través del desarrollo de habilidades y competencias; la permanencia en los mercados laborales es una responsabilidad del individuo, por lo que debe estar atento a los requerimientos de dicho mercado, proyectando su carrera desde las lógicas del mismo; tienen más autonomía para su trabajo para planear, ejecutar, tomar decisiones y crear propuestas, pero no pueden definir los fines últimos de su intervención; el multiempleo es una relación compleja que implica conflictos, tensiones, cooperación, competencia, dominación, tanto entre organizaciones como entre ellas y los individuos; además de que lleva a la persona a establecer varios contratos psicológicos; la fragmentación es una tendencia social del mundo del trabajo que puede o no ser sentida por las personas, pero que trae implicaciones para su vida profesional y personal, donde el ámbito privado es invadido por las lógicas de producción, siendo una obligación, por ejemplo, la calidad de vida, la salud y mantenerse sano.

Esta investigación aporta en tanto muestra en el contexto colombiano las implicaciones psicosociales que ha traído para las personas la flexibilización y fragmentación del trabajo, siendo uno de estos aspectos la carrera profesional, eje central de la presente investigación. En este sentido, la posibilidad de establecer las exigencias, condiciones y estrategias desarrolladas por profesionales para mantenerse y movilizarse en los mercados de trabajo que les han permitido construir su carrera. Es importante resaltar entre estos aspectos la conformación de empresas, corporaciones, ONG's y fundaciones –denominado por la autora como del “discurso del autoempleo”- como soluciones para la inserción en diversos segmentos económicos, lo cual permite aproximarse a la discusión del emprendimiento como modalidad de trabajo que permite a las personas vincularse y/o mantenerse activos en el mundo del trabajo.

6. MARCO CONCEPTUAL

Como bases conceptuales para la investigación, se presentan el trabajo desde una perspectiva psicosocial, la delimitación de las modalidades de trabajo consideradas para el estudio, la carrera y distintos modelos considerados en el desarrollo del concepto.

6.1. Trabajo como fenómeno psicosocial

En el presente estudio, el trabajo es entendido como una categoría central que tiene implicaciones a nivel moral, económico, social, jurídico, político y cultural (Blanch, 1996). El trabajo es una actividad que media la relación del ser humano con la naturaleza, a partir de la cual la transforma para su beneficio utilizando como insumo sus conocimientos y habilidades con los que a su disposición cuenta para hacerlo.

Además de esto, el trabajo ha permitido la configuración de una serie de elementos a nivel social, cultural y psicológico diferenciados en distintos momentos de la historia. Así, por ejemplo, ha sido concebido como un mal necesario en la visión grecorromana, destinado a los esclavos; como algo ambivalente, a veces considerado positivo, otras, negativo, otras como un fenómeno neutro, tal como sucede en la perspectiva bíblica; o como algo positivo, como sucede en la sociedad industrial, convirtiéndose en una categoría central de la experiencia colectiva e individual (Blanch, 1996).

De esta forma, el trabajo puede definirse como

El conjunto de actividades humanas, retribuidos o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social (Peiró, 1989, p. 163; citado en Blanch, 1996, p. 87).

Para Arendt (1993), el trabajo representa la mundanidad de la condición humana. El trabajo es la actividad a partir de la cual se crean todos aquellos elementos que no son necesarios en sí mismos para la vida, pero que, de alguna manera, permiten darle un sentido social. En palabras de esta autora, “el trabajo y su producto artificial hecho por el hombre, concede una medida de permanencia y durabilidad a la futilidad de la vida mortal y al efímero carácter del tiempo humano” (p. 22). A través del trabajo, se le concede al hombre parte de la condición del ser humano.

En la actualidad, este conjunto de actividades es la fuente de ingresos a través de la cual la mayoría de la población logra satisfacer sus necesidades básicas, incrementar su nivel de calidad de vida y de bienestar, además de generar efectos positivos en el desarrollo personal y profesional del individuo, dándole también un lugar social al ser eje vertebrador de los roles sociales que desempeña, siendo tan importante que regula el tiempo de vigilia y para el cual se pasa gran parte de la vida preparándose.

Puede verse, entonces, como el trabajo resulta en un aspecto vital para establecer lo que significa ser humano, como éste, independientemente de la época y de sus concepciones alrededor, ha permitido construir aquello que separa al ser humano de los demás animales de la naturaleza. Sin embargo, son distintas las formas en que este trabajo se desempeña: los esclavos, por ejemplo, no tienen una opción diferente a la de trabajar y no reciben ningún tipo de remuneración más allá de la vida por ejercerlo; los empleados, por el contrario, encuentran en él la mercancía que les permite obtener ingresos a través de los que pueden mejorar sus condiciones de vida.

Cada época, con sus particularidades, valores y concepciones alrededor del trabajo han llevado al establecimiento de diferentes modalidades del mismo, las cuales traen distintas implicaciones para las personas. Por esto, se presentan a continuación tres modalidades de trabajo que hacen parte de las lógicas productivas actuales y en torno a las cuales giró el análisis que se propuso en la presente investigación.

6.1.1. Modalidades de trabajo

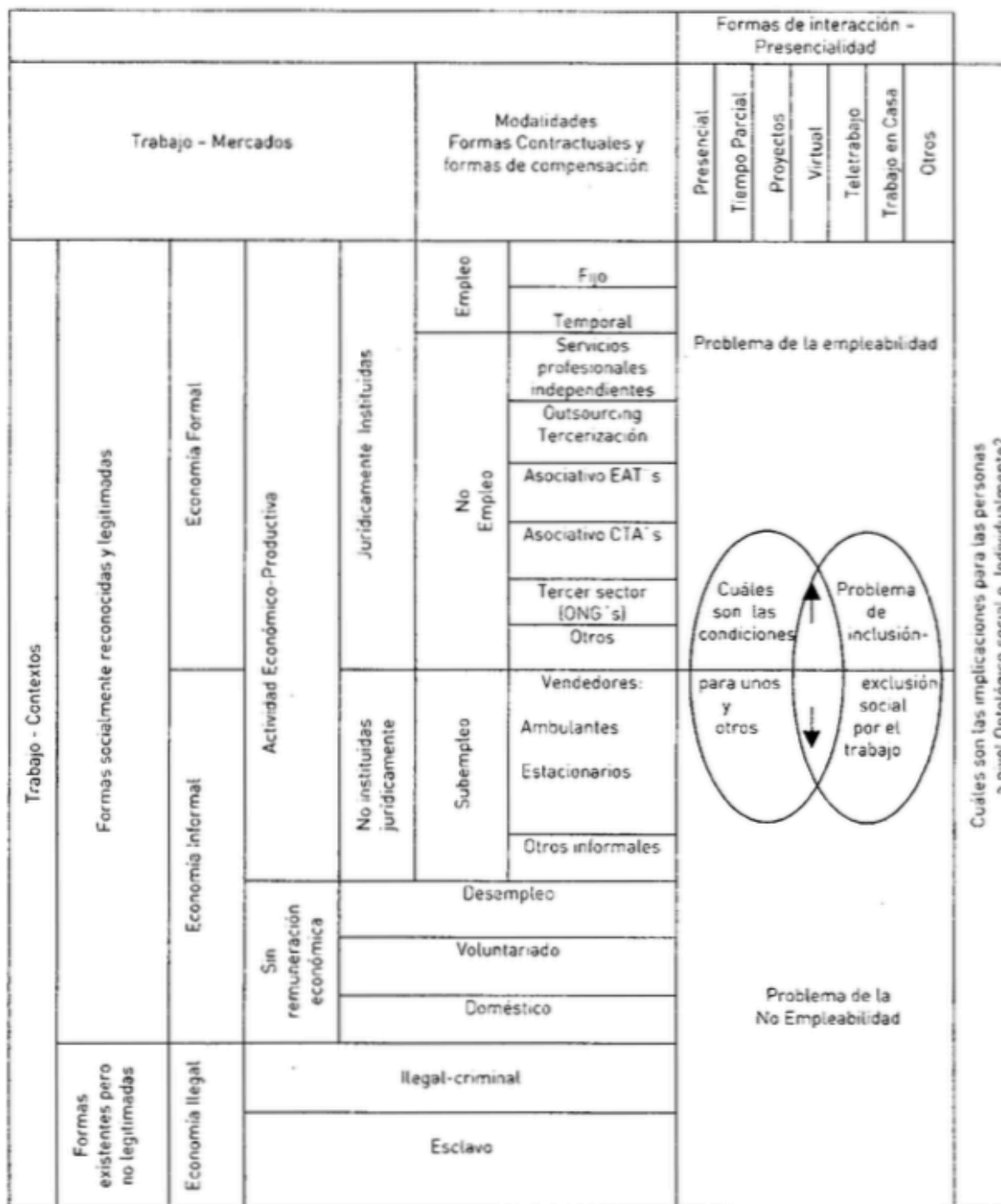
Para la presente investigación, las modalidades de trabajo son entendidas como aquellas formas reconocidas social y jurídicamente, independientemente de su legitimidad, a partir de las cuales las personas se mantienen activas en el mundo del trabajo, bien desde la producción, planificación y/o comercialización de un bien y/o un servicio. Se considera que una modalidad de trabajo se constituye como tal cuando quien trabaja debe hacerlo para subsistir, aun cuando éste no sea la mercancía a partir de cuya venta obtiene sus ingresos para subsistir. Dichas modalidades no se limitan a las formas jurídicas que establecen una relación entre una persona y una organización, como tampoco lo hacen en cuanto al tipo de economía en la que se ubican, sino que pueden representar relaciones de generación de su propio trabajo aun desde economías informales o ilegales. La Figura 1, permite identificar distintos cruces posibles entre estos aspectos.

Así, se consideran al empleo, la prestación de servicios y el emprendimiento como modalidades de trabajo que permiten enmarcar diferentes tipos de relaciones posibles de las personas con el trabajo. Se presentan a continuación definiciones de estos.

6.1.1.1. Empleo

El empleo, según Jahoda (1982, citada en Rentería, 2005), se convirtió en la representación social del trabajo durante la segunda mitad del siglo XX, de ahí que estar desempleado se expresa cotidianamente como “no tengo trabajo”, aun cuando se pueden estar desarrollando trabajos no remunerados. Para Blanch (1996)

Figura 1. Contextos, nuevas realidades del mundo del trabajo y empleabilidad. Tomado de Rentería (2012)



El empleo (del latín *implicare*: comprometer a alguien en algo) constituye una modalidad particular sociohistóricamente determinada de trabajo, caracterizada por una relación

jurídico-contractual, de carácter voluntario entre dos partes: la contratada, que vende su tiempo, esfuerzo, habilidades y rendimientos de trabajo, y la contratante, que los compra, generalmente mediante dinero y ocasionalmente a cambio de bienes y/o servicios (Jahoda, 1982; O'Brien, 1986, 1987). Así, el empleo reduce el trabajo al estatuto de valor de cambio y, en último término, de mercancía (p. 87).

Esta concepción del empleo como la configuración del trabajo en mercancía es posible al considerar la definición que Marx (1987) hace de la misma. Para él, las mercancías están constituidas por un valor de uso, entendido como la utilidad de una cosa para satisfacer alguna necesidad a partir de su consumo, y un valor de cambio, el cual corresponde a la proporción en que mercancías de diferente especie son intercambiadas. En este sentido, el valor de uso son las habilidades, tiempo, esfuerzo y rendimientos que son vendidos por el trabajador, mientras que el valor de cambio es aquello entre contratado y contratante como equivalente por el trabajo desempeñado.

Esta modalidad de trabajo se constituye como la definición de relación laboral entre una parte contratada y una contratante, para la cual se deben cumplir, según el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia (1950), tres condiciones: la actividad personal del trabajador, la subordinación continuada y el pago de un salario como retribución del servicio. Estos contratos pueden presentarse en dos formas diferentes según su duración: término fijo o indefinido. Para el caso de la presente investigación se trabajará con ambos tipos de contratación.

6.1.1.2. *Servicios profesionales*

La prestación de servicios profesionales es una modalidad de trabajo que se

caracteriza por el carácter especializado y temporal de la relación de trabajo que se establece. Esta modalidad no constituye jurídicamente un contrato de trabajo, pues quienes lo realizan no están obligados a prestar sus servicios de manera personal, así como tampoco existe una relación de subordinación entre las partes. Al respecto, el Código Sustantivo del Trabajo (1950) establece la presunción de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. No obstante, la prestación de servicios remunerados en ejercicio de profesiones liberales o en desarrollo de contratos civiles y comerciales, deben demostrar la subordinación jurídica. De esta forma, los contratos de prestación de servicios profesionales se consideran de naturaleza civil, por lo que se encuentran regulados por el Código Civil Colombiano. Los contratos, en este código, son definidos en el artículo 1495 como “un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa”.

Para Bloom y Kottler (1988; citados en Rentería, 2001), los servicios profesionales son “procesos planificados de áreas especializadas del conocimiento, ofrecida por profesionales expertos en la materia con el fin de satisfacer necesidades y ofrecer beneficios a quien consume el servicio en cuestión” (p. 54). Este tipo de servicios son consumidos por las organizaciones generalmente cuando requieren algún tipo de asesoría, consultoría o proceso que requiere de un conocimiento especializado y que les permite mantener su funcionamiento y rentabilidad (Rentería, 2001), para lo cual requieren acceder a conocimientos y habilidades de los cuales no disponen, pero que tampoco requieren de manera permanente.

Según Rentería (2001), los servicios profesionales se caracterizan por la variabilidad e inestabilidad de lugar de trabajo, de jornada de trabajo, donde la relación de autoridad se

da por un ganar-ganar y ganar-perder, en la que el contenido y forma del trabajo es negociado permanentemente, los resultados son medidos unilateralmente por la organización y la compensación se fija cada vez por paquete y servicio prestado.

Puede caracterizarse, entonces, a la prestación de servicios como una modalidad de trabajo flexible, en la que no existen elementos que brinden a priori estabilidad, más allá de la capacidad del profesional de leer e identificar las necesidades de las organizaciones, desarrollar habilidades para responder a ellas y generar propuestas que les resulten atractivas.

6.1.1.3. *Emprendimiento*

El emprendimiento ha sido tratado tradicionalmente como la materialización en una unidad de negocio de un conjunto de características personales, que llevan a generar productos o servicios innovadores con los que se crea valor económico. De esta forma, es común que al respecto se aluda al “espíritu emprendedor” como caracterización de la persona interesada en generar nuevas posibilidades de negocio, desarrollar nuevos productos o servicios.

En la actualidad, en el contexto colombiano las leyes 1636 de 2016 y 1014 de 2006, contemplan el emprendimiento como formas de trabajar igualmente deseables y promovibles al empleo, que se establecen como posibilidades de crecimiento económico, así como de evitación del paro.

El literal c del artículo 1 de la ley 1014 define el emprendimiento como

Una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo

mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad.

Se considera que esta es una modalidad de trabajo en tanto se le reconoce como una forma a través del cual las personas pueden trabajar para evitar o salir del paro, en la que el trabajo, más que una opción, se presenta como una obligación para poder vivir. En este sentido, los trabajadores por cuenta propia reportados en las estadísticas del DANE, harían parte de esta modalidad de trabajo.

Así como aquel que trabaja en la modalidad de empleo se le conoce como empleado, quien trabaja desde el emprendimiento se le conoce como emprendedor. A éste, la ley 1014 lo define el literal b del artículo 1 como “una persona con capacidad de innovar; entendida esta como la capacidad de generar bienes y servicios de una forma creativa, metódica, ética, responsable y efectiva”.

Por su parte, Bucardo, Saavedra y Camera (2015), proponen que los conceptos de emprendedor y empresario son usados indistintamente de manera errónea. Para ellos,

El emprendedor es quien utiliza el ingenio, la audacia, el entusiasmo, la ilusión y la insatisfacción laboral para realizar un cambio a través de la innovación de las ideas, los productos o los procesos, sin que esto implique necesariamente su participación en la creación o dirección de las empresas. Por otra parte, el empresario es quien invierte en la empresa capital propio o ajeno y la dirige con la finalidad de obtener un rendimiento.

Esta diferenciación resulta interesante pues permite establecer que, cuando se habla de emprendedor, se refiere las cualidades que posee una persona que le permiten innovar sin que necesariamente esto implique la creación de una unidad de negocio. Al respecto,

Naffzinger (1998, citado en Bucardo, *et al.*, 2015) argumenta que la creación de un negocio propio no necesariamente hace a esa persona un emprendedor, pues el entorno actual da cuenta de que este tipo de acciones se toman también para salir de situaciones de crisis laboral.

Tras todo lo anterior, se considera que es prudente diferenciar entre emprendimiento como modalidad de trabajo y emprendedor como conjunto de características individuales. De esta forma, el primero correspondería a aquellos proyectos o unidades de negocio que son creados por una persona como forma de generación de ingresos, que pueden o no basarse en la creación de productos o servicios novedosos y que dependen del trabajo de su fundador, no necesariamente de manera exclusiva, para existir. El emprendedor, por su parte, correspondería a aquél individuo capaz de generar valor desde la generación de productos o servicios novedosos que resultan de interés para el mercado, pero que no necesariamente cuenta con su propia unidad de negocios. De esta forma, no todo el que genere un emprendimiento es un emprendedor, ni todo emprendedor genera una unidad de negocio.

La postura de Malvezzi (1999a) permite sustentar esta observación. En sus palabras, el emprendimiento se constituye como el modelo de empleo que permite sobrevivir en la sociedad globalizada flexible, donde ser emprendedor se constituye en la regla para mantener un empleo, independientemente del tipo de estructura organizacional a la que se encuentre vinculado, en la que debe convertirse en un Agente Económico Reflexivo, capaz de generar valor económico desde su actividad, teniendo como principal herramienta de trabajo su reflexión (Malvezzi, 1999a y 1999b).

De esta forma, resulta interesante considerar posiciones críticas al discurso del

fomento del emprendimiento en las condiciones actuales, como la de Appollinario y de García (2014), desde las que se propone que el interés actual en la promoción del emprendimiento como forma de trabajar se debe más a una incapacidad generalizada de garantizar formas de trabajo formales y de calidad, generando falsas expectativas de éxito como empresario, con una responsabilidad individualizada por el éxito y el fracaso en la que se mantiene una lucha constante por la supervivencia inmediata desde el fetichismo del consumo como meta final de la vida humana, más que a una consideración real del emprendimiento como forma de apalancar el crecimiento económico.

6.2. Carrera

La carrera es un concepto teórico-práctico nacido en el contexto de organizaciones e instituciones claramente definidas a principios del siglo XX, que se transforma a finales del mismo gracias a la complejización, heterogenización y flexibilización del mundo del trabajo, rompiendo con el modelo normativo de carrera, enmarcado en relaciones de empleo estables, por lo cual hay una ampliación de la carrera organizacional más allá de los límites de la empresa (Ribeiro, 2009).

Esta transformación del concepto de carrera acompaña la transformación misma del mundo del trabajo. Al igual que en éste, la concepción, estructura y formas de desarrollo de la carrera se vieron afectados por los fenómenos de la globalización e individualización, que trajeron consigo la fragilidad de los vínculos humanos en un mundo caracterizado por la velocidad, adaptabilidad, la flexibilidad (Bauman, 2003 y 2005), dada por la compresión del tiempo y del espacio posibilitada por el desarrollo de las tecnologías de la telecomunicación (Carnoy, 2001; Malvezzi, 1998 y 1999), llevando a la responsabilidad individualizada por la

configuración biográfica e identitaria (Beck y Beck-Gersheim, 2003). Por esto, se considera que comprender la carrera en el mundo actual, permite entender las implicaciones que las condiciones macroestructurales traen para la configuración de la relación persona-trabajo más allá de la clásica relación persona organización.

Enmarcada en este contexto, resulta difícil hablar de una concepción unívoca de carrera, por lo que aparecen distintos modelos que pretenden explicar la nueva relación y las nuevas demandas que para las personas trae la concepción, estructura y desarrollo. En este sentido, se presentan a continuación tres concepciones de carrera: la empresarial u organizacional, sin fronteras y la psicosocial.

6.2.1. La carrera empresarial

Es la concepción clásica de la carrera. Corresponde a la visión de la carrera como la sucesión ascendente en la jerarquía organizacional de puestos ocupados dentro de una misma organización, en la que los planes de sucesión y requerimientos se encuentran claramente definidos por ella. Siguiendo a Ribeiro (2009), este es un modelo de carrera estructural, que considera que solamente existe al interior de las organizaciones, siendo gestionada y definida por estas de forma externa, previsible y secuencial, donde la secuencia de empleos o funciones marcaba un progreso lineal a través de la vida laboral.

Dicha previsibilidad de la carrera era posibilitada por la concepción de la administración científica de las organizaciones, basada en la articulación del conocimiento científico, los instrumentos de predicción, medición y control y la coordinación de la autoridad gerencial, en la que el aprendizaje se consideraba un proceso natural, a través del cual las personas iniciarían por la ejecución de actividades simples para pasar

progresivamente a otras más complejas (Malvezzi, 1995). Así las personas iban ascendiendo progresivamente en la jerarquía organizacional, en una estructura estable, protectora, que le permitía realizar planes a futuros, donde su naturaleza temporal *chronos*, cuya trayectoria tiene una destinación precisa (Ribeiro, 2009). Un claro ejemplo de este tipo de carrera es la presentada por Sennett (2000) en el caso de Enrico, quien, por su vinculación desde una modalidad de trabajo estable, si bien no tuvo grandes ascensos laborales, pudo planificar su futuro con cierta certeza de que sus planes saldrían como lo esperaba.

Para la presente investigación, dadas las características de las modalidades de trabajo y las características del modelo de carrera empresarial, se considera que existe una mayor probabilidad de encontrar este tipo de carrera en profesionales que trabajan en la modalidad de empleo a término indefinido y fijo. No obstante, se esperaría que existieran diferencias entre ellas, en cuanto se considera que la estructura temporal de ambas es diferente, pudiendo afectar, entre otros, aspectos relacionados con la planificación del futuro y la previsión de los puntos ascendentes que debería seguir.

6.2.2. La carrera sin fronteras

Para Ribeiro (2009), la carrera sin fronteras es un modelo que, si bien plantea que su desarrollo se realiza yendo más allá de los límites organizacionales, pone el foco en la relación de las personas con las organizaciones como un todo. Así, la carrera continuaría asociado a las organizaciones de trabajo, aunque no se limite a ellas.

Un elemento importante para comprender la carrera sin fronteras radica en que, aún desde el título de su libro, Arthur y Rousseau (1996) proponen que esta es una forma de comprender las relaciones de empleo constitutivas de una nueva era organizacional, con

nuevas lógicas de funcionamiento; lo que implica que su modelo se aplica fundamentalmente a aquellas relaciones de trabajo en las que una persona es contratada por otra para ejecutar algún tipo de actividad.

Para estos autores, la carrera sin fronteras se basa en que, dadas las actuales condiciones de competitividad globalizada, las empresas no pueden prometer una carrera vitalicia ni nada semejante. Esto implica que las personas presentarán una movilidad irregular e imprevisible en cuanto a remuneraciones, actividades y desafíos vividos dentro de una misma empresa, entre empresas o fuera de ellas a partir de la ejecución de trabajos autónomos (Malvezzi, 1999a).

Desde este modelo, se propone que tanto la organización como las personas son unidades de análisis, existiendo una interdependencia entre ambas que permite informar sobre una nueva agenda de carreras, en la que las organizaciones son cambiadas por las formas de desarrollo de carrera de las personas, así como generan cambios en las mismas, donde la posibilidad de establecer contacto por parte de los trabajadores con otras organizaciones y con trabajadores externos a su mismo contexto organizacional, influye en el desarrollo tanto de la empresa como de la carrera (Arthur y Rousseau, 1996).

Se considera que este modelo de carrera podría llegar a ser representativo del tipo de carrera desarrollado desde la modalidad de trabajo de servicios profesionales. Considerando el énfasis que el modelo establece en la relación personas-organización, y que la prestación de servicios se constituye básicamente en la venta de servicios especializados, para lo cual es necesario establecer contacto con diferentes organizaciones, con las que no se tienen compromisos de permanencia por parte de los trabajadores ni de estabilidad por parte de las

organizaciones, parece probable que se identificará que quienes trabajan desde esta modalidad desarrollarán este tipo de carrera. En este sentido, se considera que la prestación de servicios se constituiría en la creación y recreación del propio empleo a partir de las propias competencias y de la administración de los contratos psicológicos, tal como lo propone Malvezzi (1999a) para el modelo.

6.2.3. La carrera psicosocial

Este modelo de carrera psicosocial es propuesto por Ribeiro (2009) como una concepción dialéctica de la carrera. Parte de la idea de que existencia de cambios y permanencias, y no constantes transformaciones (modelo de carrera flexible) ni meros reflejos de la esencia del ser estructurada en la realidad (modelo del perfil).

En este sentido, la carrera es vista como trayectoria, la cual, antes de ser vista como un proyecto planeado a priori, es un proyecto de acción que se construye a partir de las relaciones cotidianas, lo que significa una anticipación del proceso antes que del resultados, el cual es fundado psicosocialmente a partir del análisis de las microestructuras constituidas por la dialéctica sujeto-sociedad, en la que configuran tiempos y espacios que dan cuenta a las estructuras sociales (por ejemplo, papeles asumidos) y subjetivas (el *self* y las identidades psicosociales).

Desde este modelo de carrera, se hace énfasis en la capacidad de la persona de transformar las incertezas del contexto en espacios legibles, traducidos en construcciones de carrera que, operadas en la relación psicosocial, permitiría lidiar con la variabilidad de las circunstancias, evitando la inacción a la que lleva quedarse atrapado en el momento presente (Ribeiro, 2009).

De esta forma, se puede decir que

Las carreras, en un mundo en transición e inestabilidad, son construcciones relacionales que antes de convertirse en prácticas socialmente legitimadas, se constituyen como actividades narrativas sobre lo que se hace (proceso) y, de esa forma, ‘si el propio arte de decir es un arte de hacer y un arte de pensar, puede ser al mismo tiempo la práctica y la teoría de ese arte’(Certeau, 1994, p. 152)” (Ribeiro, 2009, p. 212, traducción propia).

Así las cosas, se considera que el emprendimiento, como modalidad de trabajo, podría llevar a la configuración de una carrera de tipo psicosocial. Al considerar que esta modalidad de trabajo corresponde a la generación de una idea de negocio, en la que todos los elementos de este deben ser definidos por el trabajador, y en la que debe leer e interpretar las necesidades del contexto de manera que pueda administrar las incertezas, siendo capaz de construir posibilidades de desarrollo para ella y para sí mismo.

7. MÉTODO

La presente investigación se enmarca en un enfoque cualitativo, desde el que se pretenden analizar cómo distintos factores permiten el desarrollo de la carrera en profesionales que trabajan desde diferentes modalidades. Este enfoque, que busca acercarse a la configuración de sentidos desde las realidades vividas por los participantes de la investigación, desde sus particularidades históricas y sociales, es un proceso iterativo, en el que es posible acudir a cualquier elemento de la investigación que se considere necesario revisar, con el fin de lograr una mejor interpretación del fenómeno estudiado. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación desde un enfoque cualitativo se mueve de forma dinámica entre los hechos y su interpretación.

7.1. Participantes

La selección de los participantes se realizó usando la muestra de casos-tipo, la cual se utiliza en investigaciones en las que no interesa la generalización y estandarización de resultados, sino la profundidad y calidad de información recolectada (Hernández, *et al.*, 2010). Para esto, se definieron los siguientes requisitos de inclusión:

- Ser profesional en cualquier área.
- Trabajar en una de las modalidades de trabajo de interés para la investigación.
- Trabajar en las ciudades de Cali, Buga o Tuluá.

Con estos criterios definidos, se entrevistaron 9 personas que cumplieran con ellos, de las cuales 3 trabajaban en el emprendimiento, 3 como prestadores de servicios, 2 como empleados a término indefinido y 1 como empleado a término fijo, como se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1. Caracterización de los participantes

No.	Edad (años)	Sexo	Profesión	Modalidad de trabajo	Ciudad
1	33	Masculino	Profesional en Comercio Exterior	Emprendimiento	Tuluá
2	25	Masculino	Ingeniero Industrial	Empleo término indefinido	Buga
3	28	Masculino	Psicólogo	Servicios Profesionales	Cali
4	25	Femenino	Abogada	Empleo término fijo	Cali
5	58	Femenino	Comunicadora Social	Emprendimiento	Cali
6	44	Masculino	Contador público y abogado	Empleo término indefinido	Tuluá
7	30	Femenino	Diseñadora industrial	Servicios Profesionales	Buga

8	57	Femenino	Abogada	Servicios Profesionales	Tuluá
9	29	Masculino	Administrador de Empresas	Emprendimiento	Buga

7.2. Técnicas de recolección de información

7.2.1. Entrevistas

Desde la perspectiva de la presente investigación, más que la amplitud, estandarización y generalización de los resultados, interesa la profundidad y la calidad de la información brindada por los participantes con el fin de responder a la pregunta problema. Por esto, se consideró que la entrevista personal, con cada uno de los participantes, permitiría, a partir de la interacción interanimada entrevistado-entrevistador, recolectar información rica en detalles, que permitirían establecer de qué manera las condiciones, recursos y estrategias permiten a los profesionales gestionar su carrera.

La entrevista es entendida en el presente estudio como una reunión para conversar e intercambiar información entre dos o más personas (Hernández, *et al.*, 2010), que permite, a partir de una dinámica de preguntas y respuestas, la comunicación y construcción conjunta de significados frente a un tema (Janesick, 1998; retomado por Hernández, *et al.*, 2010). En este proceso, el entrevistado podía elaborar y reelaborar discursivamente las concepciones que presenta alrededor de la gestión de su carrera.

Se considera que la entrevista semiestructurada, la cual establece un listado de preguntas que no es rígido, dando la libertad al entrevistador de incluir nuevas preguntas que considere pertinentes (Hernández, *et al.*, 2010), permite establecer versatilidad en la

indagación del fenómeno, a la vez que mantiene presentes aspectos considerados importantes de antemano.

7.3. Técnicas de análisis de información

7.3.1. Análisis de contenido.

El análisis de contenido es entendido desde la perspectiva de Bardin (2002), como un conjunto de técnicas que se aplican al análisis de las comunicaciones, que permiten alejarse de los riesgos de la comprensión espontánea partir de la utilización de procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes. Para ello, se estableció como unidad de registro para la presente investigación el tema, y como reglas de numeración se consideraron la frecuencia y la coocurrencia.

Como herramienta para el apoyo en la ejecución de esta técnica de análisis, se utilizó el software de análisis cualitativo Atlas T.I. 7, en el cual se depositaron las entrevistas transcritas y se hizo uso de sus herramientas para la codificación y conteo, teniendo como referente las reglas de numeración definidas para la investigación.

7.4. Categorías y subcategorías de análisis.

De acuerdo con Bardin (2002), las categorías son la agrupación en secciones, bajo un título genérico, de las unidades de registro teniendo como base los aspectos comunes de dichos elementos. La definición de categorías de análisis permite la organización de la información recolectada para realizar con esta los análisis pertinentes para resolver a los interrogantes y objetivos de la investigación. Es por esto que se presenta, en la Tabla 2 las categorías y subcategorías que guiaron en análisis de la información recolectada.

Tabla 2. Categorías y subcategorías de análisis de información

Categoría	Operacionalización	Subcategoría	Operacionalización
Recursos	Son los elementos que el entrevistado en su expresión identifica como posibilitadores para la consecución de un objetivo o elemento de su interés.	Características personales	Son elementos expresado
		Conocimiento del contexto	Hace referencia a la tenencia de información relacionada
		Conocimientos	Hace referencia a elementos de índole cognitivo que, al poseer, permiten al entrevistado acercarse a la consecución de objetivos.
		Económicos	Es la capacidad financiera que permite ejecutar, planificar acciones para acercarse a un objetivo.
		Lectura de contexto	Es la capacidad expresada por el entrevistado de interpretar a su favor las necesidades y/o características de su contexto.
		Habilidades	Capacidades del entrevistado para la diestra ejecución de actividades.
		Identidad	Es la presentación que el entrevistado hace de sí mismo ante un contexto o situación determinado.
		Intereses	Son elementos que guían o motivan al entrevistado.
		Profesión	Hace referencia a la titulación en el nivel académico profesional como posibilitador en la consecución de objetivos.
		Relaciones	Son las redes, contactos de personas con los que cuenta el entrevistado
Condiciones	Son las características del micro o macrocontexto identificadas por el entrevistado como marcos en los que se desenvuelve	Trayectoria	Son las experiencias y movimientos del entrevistado relacionados con el trabajo que lo han llevado a configurarse en el trabajador que es.
		Características del trabajo	Se refiere a los elementos que enmarcan la forma y límites en los que el entrevistado debe ejecutar su trabajo.
		Condiciones	Se refiere a elementos del microcontexto identificados en el discurso del entrevistado como marco para la ejecución de acciones y toma de decisiones.
		Contexto	Se refiere a elementos del macrocontexto identificados en el discurso del entrevistado como marco para la ejecución de acciones y toma de decisiones.
		Frustraciones	Hace referencia a las características contextuales que le imposibilitan algo de su interés.
Estrategias	Se refiere al conjunto de actividades, técnicas y medios puestos en marcha por los entrevistados para acercarse a la consecución de objetivos determinados	Decisiones	Son las determinaciones del entrevistado ante la existencia de diferentes posibilidades que implican desechar otras opciones y que lo llevan a transitar por un camino.
		Estrategia	Se refiere a acciones, actividades ejecutadas por el entrevistado con el fin de acercarse a un objetivo.
		Estudio	Corresponde a la realización de estudios a nivel formal o no formal teniendo como objetivo su desarrollo profesional.
		Reflexiones	Es la introspección a partir de la cual el entrevistado evalúa algún aspecto que le posibilitaría, limitaría o potenciaría sus posibilidades de alcanzar un objetivo.
		Visión/proyección futuro	Corresponde a las proyecciones que realiza hacia adelante en el tiempo el entrevistado respecto a posiciones o lugares en lo que le gustaría estar con relación a su carrera o los objetivos que le interesa alcanzar.

7.5. Procedimiento

Una vez el proyecto de investigación fue aprobado para su realización, se procedió a la puesta en marcha de lo definido. Para esto, se procedió a la recolección de la información, la cual tuvo lugar a partir del contacto personal con profesionales de quienes se conocía podrían cumplir con las características definidas para su inclusión como participantes de la investigación, gracias al contacto entablado por razones personales o de trabajo con ellos en diferentes momentos, o que a través de terceros fueron contactados. Al contactárseles, a cada uno, de manera individual y en diferentes momentos, se les expuso, previamente al encuentro para la realización de la entrevista, el objetivo de la investigación y el manejo que se daría a la información recolectada y a sus datos de identificación personal, dejando claro que cualquier aspecto podía ser aceptado o negado por ellos en cualquier momento (por ejemplo, realización de grabaciones). Una vez los profesionales contactados aceptaron participar, se concertaron citas con cada uno de ellos, de manera individual, en las que al iniciar se reiteraba el objetivo de la investigación, se les solicitaba autorización para el uso de la información recolectada, así como para el registro de la entrevista en audio.

Como producto de cada una de las entrevistas se obtuvieron grabaciones de voz, las cuales se transcribieron una a una, de manera que pudieran ser procesadas a través del software de análisis cualitativo Atlas T.I. 7, en el cual se apoyó el proceso de codificación y conteo de las entrevistas a partir de las categorías y reglas de numeración definidas. En este sentido, el análisis de las entrevistas permitió la identificación de subcategorías emergentes, con las cuales se configuró por completo el marco categorial de la presente investigación.

A partir de la información procesada a través del Atlas T.I. 7, se obtuvo información en términos de frecuencia y coocurrencia de los temas de interés para la investigación, y con esta información se realizó el análisis global de los resultados, de los cuales se llegó a las conclusiones que fueron plasmadas en el presente informe de investigación.

8. Resultados

La investigación se realizó con profesionales que trabajaban como empleados a término fijo, indefinido, que eran prestadores de servicio o emprendedores. Al presentar el acercamiento conceptual a estas modalidades, en conjunto con los diferentes tipos de carreras profesionales conceptualizados, se interpretaba que, de acuerdo con las condiciones de trabajo que promueve cada modalidad de manera general, los empleos a término fijo e indefinido podían configurar carreras tipo empresarial; la prestación de servicios se ajustaría a las carreras sin fronteras; mientras que el emprendimiento establecería carreras psicosociales. Para esto, se consideró que los trabajadores ponían en marcha estrategias, las cuales se configurarían, total o parcialmente, sobre la base de los recursos para ellos disponibles y las condiciones de su contexto, por lo que se propuso establecer y describir cada uno de estos aspectos presentes en el discurso de los entrevistados. La puesta en marcha de técnicas de recolección y análisis de información permitieron llegar a los siguientes resultados.

8.1. Recursos, condiciones y estrategias en la gestión de la carrera profesional.

Es menester mencionar que la identificación de las estrategias, recursos y condiciones en el discurso de los entrevistados se da por la forma en que es expresado en el contexto por el entrevistado y el ajuste a la definición de la categoría. En este sentido, es posible decir que los entrevistados pueden reconocer o no conscientemente lo expresado como parte de una de

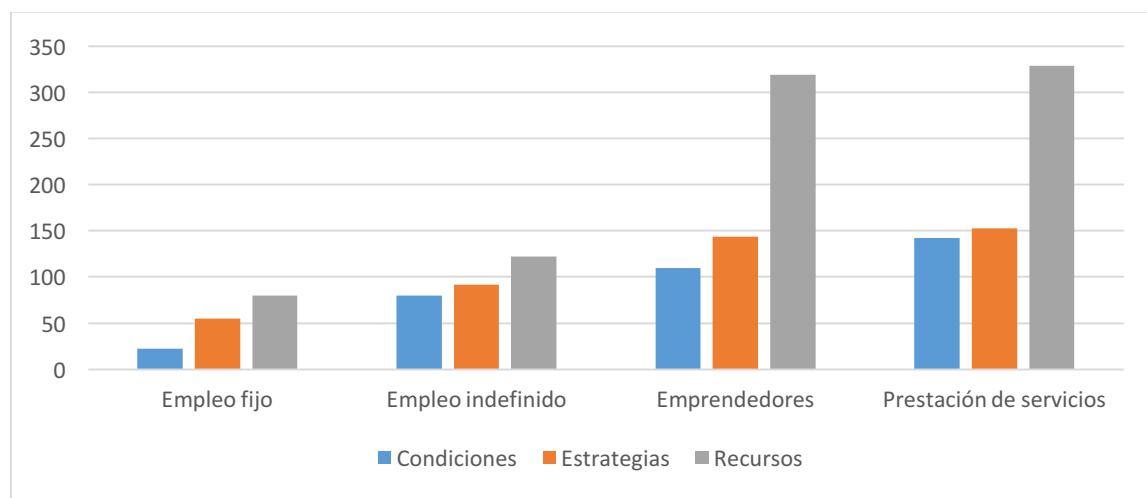
estas categorías, pero es el contexto de la expresión lo que permite categorizarlo como tal. Ejemplo de esto es el entrevistado 4, quien se ha movilizó en su carrera profesional a partir de la realización de estudios de posgrado y enfocándose en su desempeño laboral como forma de mantenerse visible, pero al preguntársele directamente por sus estrategias responde que no ha tenido ninguna.

J: ¿Cuál fue tu estrategia para hacerte notar?

E4: Mi estrategia no ha sido ninguna. Lo que yo he hecho es, simplemente, hacer algo que me gusta, desempeñarme en algo que realmente me apasiona, y que realmente disfruto. No he implementado una estrategia para moverme de lugar, ni he enviado hojas de vida.

Dicho esto, tras la realización de las entrevistas, es posible identificar que, como se observa en la Figura 2, independientemente de la modalidad en la que trabajan los profesionales, los recursos son los que tienen una mayor frecuencia de aparición, seguidos de las estrategias y por último las condiciones. Esto permite sugerir que el aspecto más visible para los entrevistados es aquello con lo que cuentan (o no) para conseguir sus objetivos, seguido de las acciones, decisiones, reflexiones y proyecciones que establecen para alcanzar un objetivo, y, finalmente, el análisis de las características del trabajo, del contexto o de las condiciones en que desarrolla su carrera.

Figura 2. Frecuencias por categorías y modalidades de trabajo



Se profundiza, en los siguientes apartados, en los recursos usados por los entrevistados, las condiciones en las que se han desarrollado sus carreras, y los elementos estratégicos que han movilizado para definir sus estrategias de gestión.

8.1.1. Los recursos en la gestión de la carrera profesional

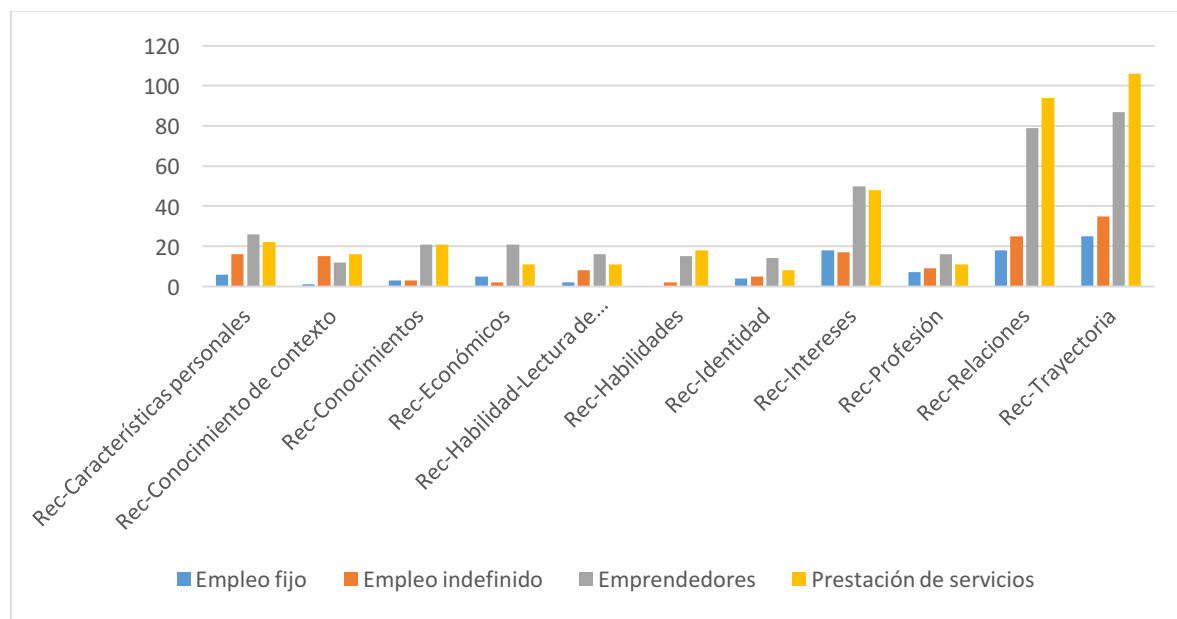
Los recursos son considerados en esta investigación como todos aquellos elementos disponibles para los trabajadores que, en algún momento de su vida, hayan podido utilizar o de alguna manera influyera y los acercara a ocupar una posición de trabajo particular.

Independientemente de la modalidad de trabajo, los recursos que aparecen con mayor frecuencia en el discurso de los entrevistados son su trayectoria y las relaciones interpersonales.

El primero es un recurso con el que no se cuenta *a priori*, sino que se va construyendo en la medida en que se van teniendo vivencias que le permitan obtener conocimientos o demostrar que puede ejecutar una actividad particular. La trayectoria le permite al profesional demostrar que es competente en la ejecución de una actividad. Esto puede complementarse diciendo que el tipo de experiencia (formal o informal) parece tener un peso a la hora de

posicionarse. Sin embargo, el peso de las características de esta experiencia también varía de acuerdo a la etapa de desarrollo de la carrera en el que se encuentre el profesional. Por ejemplo, los voluntariados, como es el caso del entrevistado 3, son muestra de que en una carrera que está iniciando son experiencias valiosas. Otro caso es el tipo de experiencia que resulta valioso para el entrevistado 5, quien al iniciar su emprendimiento encuentra forma de darle peso a partir de las experiencias profesionales exitosas que tuvo trabajando para una multinacional, lo que le permite soportar su competencia en el trabajo. Pese a las diferencias cualitativas entre ambos casos expresados, la trayectoria cumple, en este sentido, el papel de validador de competencia ante un tercero.

Figura 3. Frecuencia de recursos por modalidad de trabajo



No obstante, la trayectoria no solo cumple un papel validador, como el descrito anteriormente, también le permite al profesional fortalecer sus conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades, corregir errores, ampliar repertorios, aun cuando estos aspectos no correspondan directamente al desempeño en la ejecución del trabajo. Ejemplo de esto es la

experiencia que, como empleado, tuvo el entrevistado 9 trabajando en una caja de compensación.

E9: (...)y yo sé que nos va a dar para que más adelante montemos lo de nosotros. Yo no tenía ni idea de qué empresa, pero yo decía “en el camino algo se nos va a ocurrir”. Y empecé a trabajar en ABCD, y empecé a aprender, y empecé a aplicar cosas que aprendí en la universidad, cosas que nacían de mí, con esas ganas de hacer cosas diferentes. Empecé aplicar lo del deporte; yo cogía, hacía estratégicamente para alivianar la carga, entonces empecé a ser altamente eficiente porque era muy bueno en eso, así que todas esas cosas las aplicaba. Compramos la primer cámara, creamos la página web. Mientras estaba en ABCD aprendí cosas, me metí a un diplomado en pedagogía para no licenciados, terminé la universidad y cuando llegó el momento en el que yo dije “ya aprendí, ya dejé de aprender, ya tengo como moverme, ya tengo los conocimientos, tengo la base, tengo ya la proyección, tengo claro que quiero hacer, ya tengo que arrancar”.

(...)

J: ¿Por qué saliste de allá?

E9: porque ya había cumplido mi ciclo, ya había aprendido lo que tenía que aprender, había adquirido los insumos que necesitaba para sacar mi empresa; había llegado la idea, había consolidado la idea, o sea, ya venía muy meditada; desde el primer momento que llegué sabía que esa sólo era una idea para yo lograr lo que quería hacer, sino que estaba siempre buscando la oportunidad perfecta. Muchos dicen que la oportunidad perfecta nunca aparece, pero yo digo que sí. Todo iba perfecto.

Puede decirse, entonces, que la trayectoria, en casos como el descrito, cumple un papel de fortalecimiento o desarrollo. De igual manera, puede decirse que es un recurso multicausal, ya que puede generar efectos en diferentes esferas a la vez, por lo que parece ser de gran importancia para la gestión de la carrera profesional.

Con respecto al recurso Relaciones, es posible decir que si bien, al igual que la Trayectoria, es un recurso que debe construirse, varía respecto a este en cuanto a su permanencia, disponibilidad e independencia del profesional. En este sentido, en el transcurso de su vida, el profesional se acerca a distintas personas con las que establece relaciones de las cual no espera, necesariamente, obtener un beneficio en el sentido que se plantea en esta investigación, sin embargo, eventualmente, estos vínculos se convierten en un recurso, teniendo una de las siguientes formas.

La primera de ellas es cuando las relaciones o redes del profesional se convierten en un recurso que se activa por interés y acción directa del profesional, al ser él quien las usa para obtener información o acercarse a un objetivo. En este caso, es el profesional quien moviliza, de manera selectiva, los vínculos generados a lo largo de su vida, bien en su esfera personal o profesional. Un ejemplo este caso es cuando el entrevistado 2, sabiendo que un contacto de su época de estudiante universitario trabajaba en la empresa a la que le interesaba ingresar a trabajar, se contactó con él, le comentó su interés y le solicitó apoyo.

(...) entonces allí vi una vacante como planeador, era un puesto que no había desempeñado y ésta vacante estaba en una compañía que se llama ABCD, que está ubicada en la ciudad de Buga. Cuando estudié en la universidad conocí a una persona que era un profesional que estaba 8 semestres por encima de mí, pero tuvimos un vínculo de amistad porque mi primo, que es un colega también ingeniero industrial, estudió con él, entonces yo sabía que él estaba laborando en esta compañía. Cuando vi la oferta empleo apliqué a esta oferta de empleo e inmediatamente lo llamé porque era una oferta que llevaba hasta llevaba creo que 4 meses en el mercado y no habían podido conseguir el profesional no la había porque nadie de Cali se quería ir a pesar de que era un buen sueldo porque era un salario de \$2'500.000 básicos. Cuando lo llamé, le conté que estaba interesado en el puesto. Igual yo ya tenía relación, mucha

relación de amistad con él, le podía hablar con toda confianza y él era el jefe de esa área en la que estaba el puesto de trabajo. De alguna manera, ese vínculo de amistad ayudó a que por lo menos la reclutadora de esta compañía pudiese ver mi hoja de vida.

J: ¿o sea el de alguna manera influyó en la revisión?

E2: Él influyó por lo menos en la revisión. Ya el otro tema del proceso de selección pues ya por el resultado de las pruebas...

Una segunda forma en que los contactos se convierten en recursos para el desarrollo de la carrera profesional pone al profesional en un papel más pasivo, en el sentido de que estas redes pueden activarse de manera independiente al profesional, pero en su favor. En estos casos, es por motivación de quien conoce al profesional que se activa el vínculo. Ejemplo de esto es cuando el mejor amigo del entrevistado 3 se enteró de una posibilidad de trabajo y le informó y ayudó a ocupar la vacante.

(...) justo cuando yo salí de allá se abrió una vacante porque una persona que renunció en el lugar donde trabajaba mi mejor amigo; era un centro de formación juvenil, la correccional. La vacante solicitaba 6 meses de experiencia clínico y yo ya los tenía. Además, que ya tenía la recomendación de mi amigo, que en ese entonces estaba muy bien posicionado porque había hecho bien su trabajo; éramos de la misma escuela, de la misma cohorte, de la misma universidad, formaciones parecidas, con experiencia clínica.

Un tercer caso de aparición de este recurso es aquel en el que los contactos del profesional le sirven a manera de fuente de información para conocer su contexto y, a partir de esta información, actuar. Ejemplo de esto fueron los primeros trabajos obtenidos por el entrevistado 3, quien se enteró de ellos gracias a amigos y familiares.

J: ¿Esos trabajos temporales, cómo los conseguiste, o sea, como te das cuenta de ellos?

E3: Casi siempre era por fuentes informales, amigos, familiares.

J: ¿O sea que te decían “vé a tal parte y presenta la hoja de vida”?

E3: Me decían envíala por correo, la mandaba por correo, hay que ir a tal lugar, hay que hacerlo.

J: De alguna manera conocer a esas personas te ayudó a entrar a ese trabajo o simplemente era una cuestión informativa de “vaya a tal punto que haya necesita”.

E3: Lo que te estoy diciendo lo de los talleres sí por lo general eran recomendados, lo del pre Icfes solamente me avisaron: “mire, en tal lado necesitan un profesor de filosofía para pre icfes, manda tu hoja de vida”, entonces la envié, me llamaron

J: ¿Hubo una recomendación directa?

E3: No, solo una persona se dio cuenta de la oportunidad y ya. Siin embargo, casi el primer año fue complicado, tuve como esos dos trabajos, hacía cositas por ahí esporádicas, talleres, cosas así, pero lo de la empleabilidad fue complicado ese primer año.

Los demás recursos identificados en la presente investigación varían, como se observa en la Gráfica 3, en cuanto a su frecuencia de aparición entre las modalidades. Sin embargo, es importante resaltar que, entre estos recursos, uno de ellos, pese a tener una baja frecuencia de aparición, resultó determinante para poder hacer o no algo en algún punto de la trayectoria del profesional. Los recursos económicos, de acuerdo con las respuestas dadas por los entrevistados, son definitorios para poder hacer ciertas cosas, en ciertos momentos, de una manera particular. Este recurso puede posibilitar o restringir. Son ejemplos de eso los siguientes.

J: ¿Qué hizo posible que estudiaras esto?

E4: El apoyo de mi papá, él me brindó el apoyo económico y emocional, fue gracias a él que pude estudiar derecho.

E5: (...) salimos del colegio y en esa época en Cali no había comunicación en la Universidad del valle, apenas iba a montar la carrera, entonces yo dije: ¿ahora qué me pongo a hacer? ¿salgo del colegio y no hago nada?, ¿espero a mis papás que me digane que me fuera a Bogotá?, pero no había recursos para eso

E5: (...) Mi socia tiene su marido, yo tengo el mío, entonces, son ingresos familiares.

J: Se vuelven como un apoyo...

E5: ¡Claro! Entonces, si te toca levantarte solo y de ti depende todo, y el primer año no te va tan bien; sales corriendo a emplearte o a hacer otras cosas, pero aquí había una cuestión familiar que nos apoyaba las dos, entonces eso fue importante.

E7: Mis papás. Eso sí fui privilegiada en ese sentido y ellos me pagaron la carrera como tal.

E8: (...) pero él me dijo “no, yo te costeo una carrera, pero si estudias derecho”, entonces le dije que sí.

E9: (...) La administración la escogí más por un tema geográfico. Yo vivía en Buga y no tenía para desplazarme, digamos el tema geográfico y económico y válgame la redundancia allí, no tenía para desplazarme a otra ciudad, aquí tenían administración, entonces decidí estudiar administración.

J: ¿Digamos que fue una cuestión de condiciones?

E9: Si es una cuestión de condición.

Es importante mencionar que este recurso parece tener un papel más o menos definitorio, de acuerdo con el punto de desarrollo en el que se encuentra la carrera, siendo los inicios (iniciar a estudiar, iniciar una idea de negocio, iniciar un nuevo empleo) donde resulta

tener un papel más predominante, como se observa en los fragmentos de las entrevistas citados.

8.1.2. Las condiciones en la gestión de la carrera profesional

Son, en conjunto, e independientemente de la modalidad de trabajo, la categoría de análisis de menor aparición en el discurso de los entrevistados. En la presente investigación, se entiende por condiciones aquellas características del contexto a nivel micro o macro, reconocidas de manera más o menos consciente por el entrevistado, en las que se ha desenvuelto en distintos puntos de su trayectoria. Si bien estas condiciones son, de alguna manera, independientes al profesional, existen por sí mismas, se consideraba que el reconocimiento por parte de este es importante en tanto sus actuaciones dependerían de la significación e interpretación que les dieran.

Dicho esto, los resultados dan cuenta de que las condiciones del microcontexto de los entrevistados, es decir, las más inmediatas a su vida diaria, tales como condiciones de vivienda, estrato socioeconómico en el que creció, exigencias que se le hacen para ingresar a un trabajo, opciones de desarrollo de carrera al interior de la empresa en la que trabaja, características del trabajo, entre otras, son las que presentan una mayor frecuencia de aparición en sus discursos, tal como se observa en la Figura 4. En este sentido, es posible decir que los elementos del contexto que son principalmente considerados por los profesionales son aquellos que los afectan de manera directa en sus vivencias más inmediatas, en sus condiciones materiales de vida. Ejemplo de esto son los siguientes.

E2: (...) adicional, hay otro factor importante que me ayudó mucho a inclinarme por esta línea industrial y era el tema monetario; mi familia no tenía muchos recursos para irme a estudiar a Cali, entonces, como fuera, tenía que buscar el estudio profesional cerca de la ciudad de Tuluá(...).

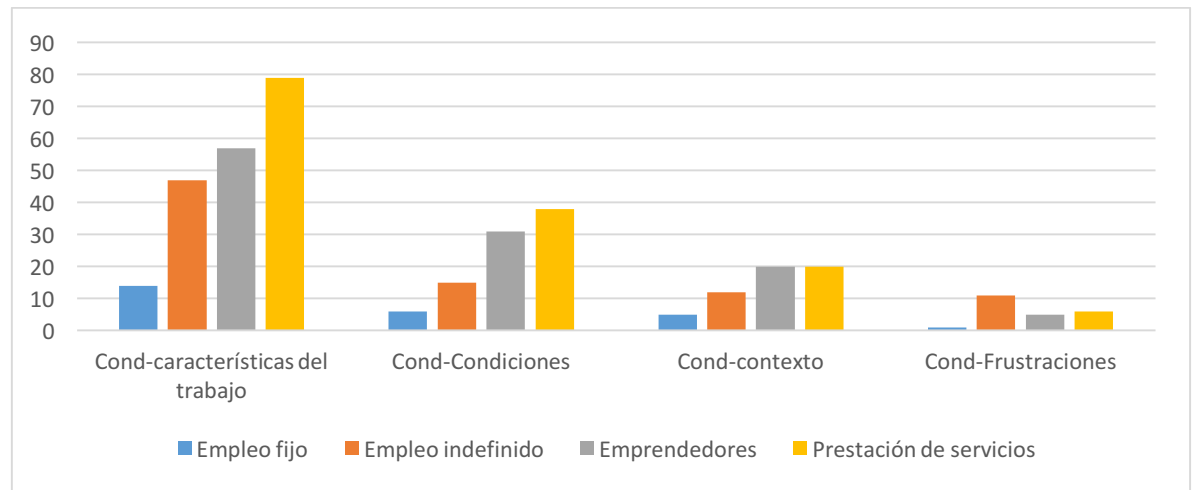
J: ¿Por qué te mantuviste 3 años allí en ese trabajo?

E3: Porque, primero, necesitaba el dinero y segundo, los espacios de tiempo no me daban para otro trabajo.

J: ¿Y por qué era la única opción?

E5: Estaba la comunicación en Cali que era barata, no había universidades privadas de comunicación sino en Bogotá y mi papá ya me había dicho que ya no me podía mandar.

Figura 4. Frecuencia de condiciones por modalidad de trabajo



Por otro lado, las características del macrocontexto, es decir, aquellas que se que pueden afectar al profesional, pero que no son directamente vividas por él, sino que corresponden a aspectos como dinámicas de los mercados, economía del país, existencia o no de centros de educación superior, exigencias del sector a los profesionales, posibilidades de trabajo en otras empresas, de acceso a subsidios, entre otros, son aspectos que también son considerados por los profesionales. Ejemplo de esto son los siguientes.

E2: Probablemente la oferta de profesionales en esta zona, que es centro del valle, que es Buga, Tuluá, algunos municipios del Norte como lo son Zarzal, Andalucía, Bugalagrande, etc., probablemente no tenían la oferta laboral necesaria o en ese momento no había la oferta adecuada que tuviera las habilidades para desempeñar el puesto de trabajo (...).

J: ¿Qué hizo posible que la pudieras estudiar?

E3: ¿Qué hizo posible? primero que nada, la educación pública lo hizo posible, porque si yo no hubiera tenido, digamos, el puntaje ICFES necesario para ingresar a la Universidad del Valle, lo más probable era que no hubiera podido estudiar Psicología, porque en ese momento la condición económica no me permitía estudiar en una universidad privada. Entonces, primero fue eso y segundo que conté con el apoyo de mi familia todo el tiempo.

Resulta interesante observar que las condiciones del micro y macrocontexto pueden aparecer de manera simultánea, como es el caso de la respuesta del entrevistado 3 arriba citada, en la que se encuentra que su estudio fue posible por la existencia de educación superior pública (elemento de macrocontexto), a la vez que la capacidad económica de su familia le planteaban que esta era, en sus palabras, la única opción de cursar educación superior (elemento del microcontexto).

Finalmente, se preguntó directamente por las características del trabajo que desempeñaban al momento de la entrevista con el fin de obtener describir las condiciones en las que los profesionales deben desempeñar su trabajo en cada una de las modalidades. Es por esto las condiciones del trabajo son las que, en términos de frecuencia, presentan una mayor aparición en el discurso de los entrevistados. Los resultados se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3. Características del trabajo por modalidad

Características	Empleo Fijo	Empleo Indefinido	Prestación de servicios	Emprendimiento
Duración del vínculo contractual.	Por período contratado o hasta que se cumplan condiciones de salida.	Indefinido o hasta que una de las partes lo de por terminado	Hasta el cumplimiento de los objetivos que den cuenta de la prestación exitosa del servicio.	No existe.
Subordinación.	Superior-subalterno	Superior-subalterno	Cliente-Proveedor	Cliente-Proveedor
Evaluación de desempeño.	Cumplimiento de funciones	Reconocimientos formales por cumplimiento de funciones.	Percepción/evaluación del cliente, autocrítica,	Percepción del cliente, autocrítica, logro de resultados autoimpuestos.
Estructura temporal.	Jornada laboral preestablecida	Jornada laboral preestablecida	Se pacta de acuerdo con las necesidades del contratante.	Autónomo. Depende del sector del emprendimiento.
Contenido del trabajo.	Estable, de acuerdo con manual de funciones.	Estable, de acuerdo con manual de funciones.	Se pacta de acuerdo con las necesidades del contratante.	Depende de la naturaleza del emprendimiento.
Remuneración	Sueldo, periódico y estable.	Sueldo, periódico y estable.	Puede ser variable o estable, de acuerdo con condiciones definidas por el contratante.	Variable. Depende de venta de productos o servicios.

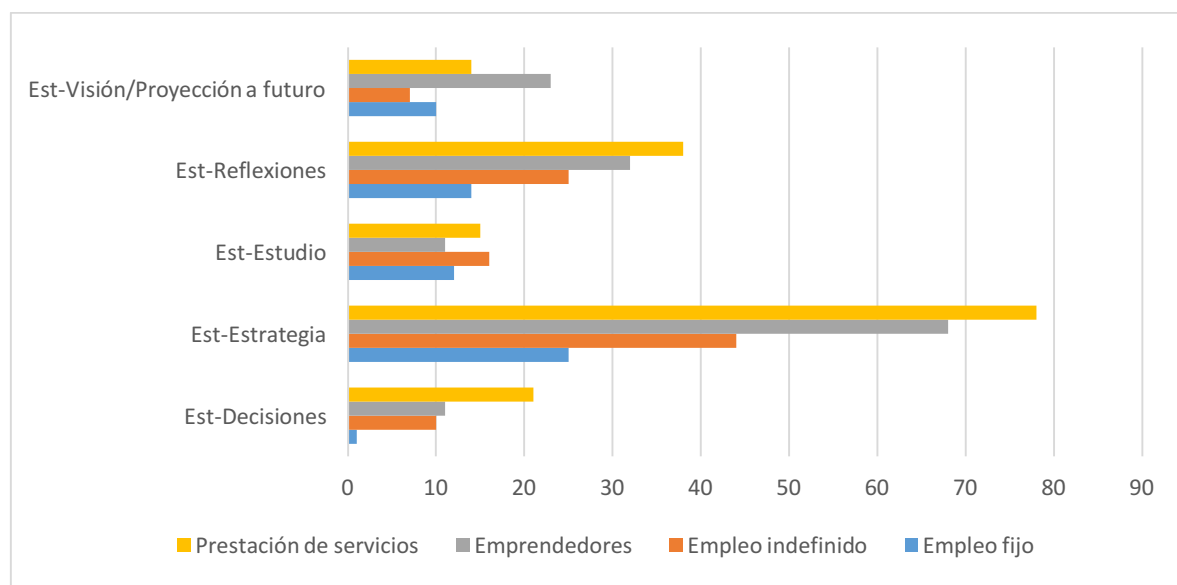
8.1.3. Las estrategias en la gestión de la carrera profesional

Se considera a las estrategias como la movilización de distintos elementos de una manera particular con el fin de lograr o acercarse a la consecución de un objetivo. Dentro de esta categoría, fue posible identificar la existencia de distintos elementos que pueden denominarse estratégicos: La definición de objetivos, la ejecución o puesta en marcha de acciones para la consecución de un objetivo, la toma de decisiones para solucionar disyuntivas y el análisis de sí mismo para la obtención de información. En este sentido, la visión de futuro se refiere a un aspecto estratégico en tanto define el camino a seguir por parte del entrevistado, las reflexiones son aquellas introspecciones que, en algún momento de su carrera, realiza el entrevistado con el fin de interpretar su posición frente a su carrera en un momento; el estudio se refiere a la realización de actividades a nivel formal e informal de orden académico con el fin de conseguir algo; las estrategias se refieren a acciones puntuales ejecutadas, y las decisiones son aquellas que pretendían tener una consecuencia particular.

En este sentido, el elemento estratégico que tiene una mayor aparición en el discurso de los entrevistados es la ejecución de acciones puntuales con el fin de lograr un objetivo particular, seguido de las reflexiones. Los entrevistados parecen, basados en la frecuencia de aparición en el discurso, enfocar sus estrategias, sus movimientos, en la ejecución de actividades particulares que consideran que los pueden acercar a un objetivo. Esto puede deberse a dos aspectos fundamentales; el primero, que los entrevistados se enfocan más en las acciones que en la planificación al momento de desarrollar sus carreras, aspecto que se soporta en la concepción de carrera psicosocial propuesta por Ribeiro (2009); el segundo, que al analizar en retrospectiva, como sucede en el contexto de una entrevista, los entrevistados dan prioridad a lo ejecutado sobre la planificación o al proceso de construcción

que los llevó a pensar que esa era su mejor opción, lo que puede ser un indicio del nivel de conciencia con el que los entrevistados plantean sus estrategias de gestión de carrera; a menor planificación, menor conciencia de las estrategias de gestión de carrera.

Figura 5. *Frecuencia de Estrategias por modalidad*



La segunda subcategoría en frecuencia de aparición es la categoría reflexiones. Estas aparecen cuando, en algún punto de la trayectoria del entrevistado o de su trabajo, debe considerar la situación en la que se encuentra para continuar por un camino o cambiarlo. Los siguientes fragmentos son ejemplo de esto.

E1: (...) después, vimos que era muy costoso transportar los productos y se me vino la idea de empezar a fabricarlos allá mismo en Tuluá (...).

E2: (...) pero el tema de la exposición laboral al querer hacer, querer dar una última milla, querer hacer un poco más, eso se cayó completamente, ya no lo quería hacer, entonces empecé a buscar otro empleo.

La subcategoría decisiones se presenta como la tercera subcategoría en frecuencia de apariciones en el discurso de los entrevistados. Estas decisiones corresponden a elección entre diferentes opciones que se le presentan al entrevistado en algún momento de la carrera y que le plantean un cambio de la configuración situacional a la que se encontraba. Ejemplo de esto es cuando el entrevistado 3 toma la decisión de cambiar de empleo debido a sus intereses profesionales, el factor económico

J: ¿Cuál fue el factor que te hizo tomar la decisión? ¿el factor económico o el factor de interés?

E3: La combinación de tres cosas: uno, poder trabajar en la investigación, dos, factor económico, y tres, el sentirse un poco quemado por estar viendo jóvenes día tras día, la misma tensión, problema, los jóvenes seguían siendo los mismos, entonces también uno dice “quiero cambios”. Entonces fueron la combinación de esas tres cosas; no puedo decir fue alguna de las 3 sino que fueron las 3.

Es importante mencionar que los elementos estratégicos mencionados no suelen aparecer de manera aislada en el discurso; lo hacen relacionados con otros elementos estratégicos, con recursos y con condiciones, lo que permite decir que las estrategias se configuran a partir del análisis de las condiciones y los recursos con los que se cuentan. Estas estrategias pueden tener un papel más o menos conscientes para el entrevistado, es decir, el entrevistado puede no calificar la ejecución de una acción como una estrategia, en tanto no hubo planificación específica de objetivos, definición de brechas entre estado actual y deseable y movimientos necesarios para cerrarla a partir de los recursos y condiciones con los que cuenta y se encuentra, pero es posible identificarla en tanto la relevancia que el entrevistado da a algunos elementos sobre otros para tomar acción que lo lleve a un punto

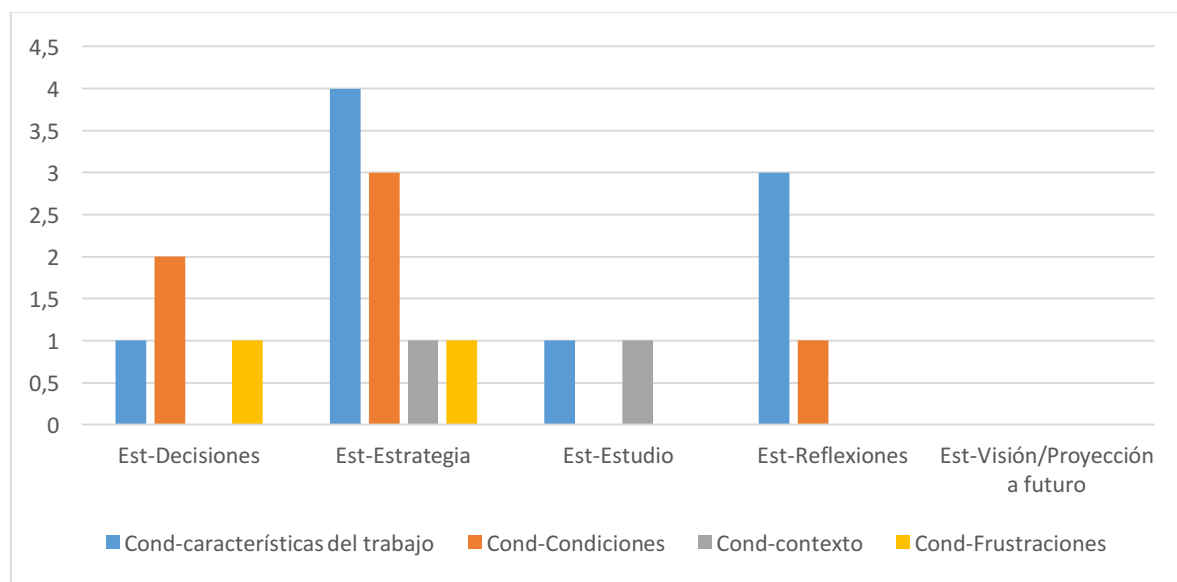
deseable. Es por esto que no puede afirmarse que todas las acciones realizadas con la carrera profesional son planificadas.

Por otro lado, se observa en la Figura 5 que la proyección a futuro tiene una menor frecuencia de aparición en el discurso de los entrevistados de la modalidad de empleo a término indefinido respecto a las demás modalidades, al tener como referencia las demás subcategorías. Este aspecto llama la atención en tanto las personas que trabajan en esta modalidad, de alguna manera, cuentan con una mayor estabilidad laboral (al menos aparente), mientras que las demás modalidades cuentan con un período perentorio para la finalización de sus vínculos de trabajo, bien por el cumplimiento de objetivos, por la finalización del servicio o del vínculo comercial. Puede pensarse que las modalidades de trabajo menos estables llevan a los trabajadores a tener una preocupación mayor por anticipar, preparar o definir un posible panorama hacia el futuro. Ejemplo de esto, es lo que el entrevistado 5 expresa que respecto a lo económico.

E5: (...) hay que tener paciencia, porque hay que ir perseverando, cultivando, teniendo la certeza de que lo vas a lograr, que tu proyección de ventas se va a dar, que si no se da es porque te falta hacer algo, toca ir creyendo en eso.

De alguna manera, el entrevistado da cuenta de que cuando se trabaja de manera independiente se tiene que tener la capacidad de "vivir en el futuro", proyectando lo que se quiere, los objetivos que se quieren alcanzar, pero ejecutándolos desde el presente. De alguna forma, implica tener claridad de qué quieren lograr y establecer indicadores intermedios que permitan identificar si se va o no por buen camino para tomar las correcciones necesarias.

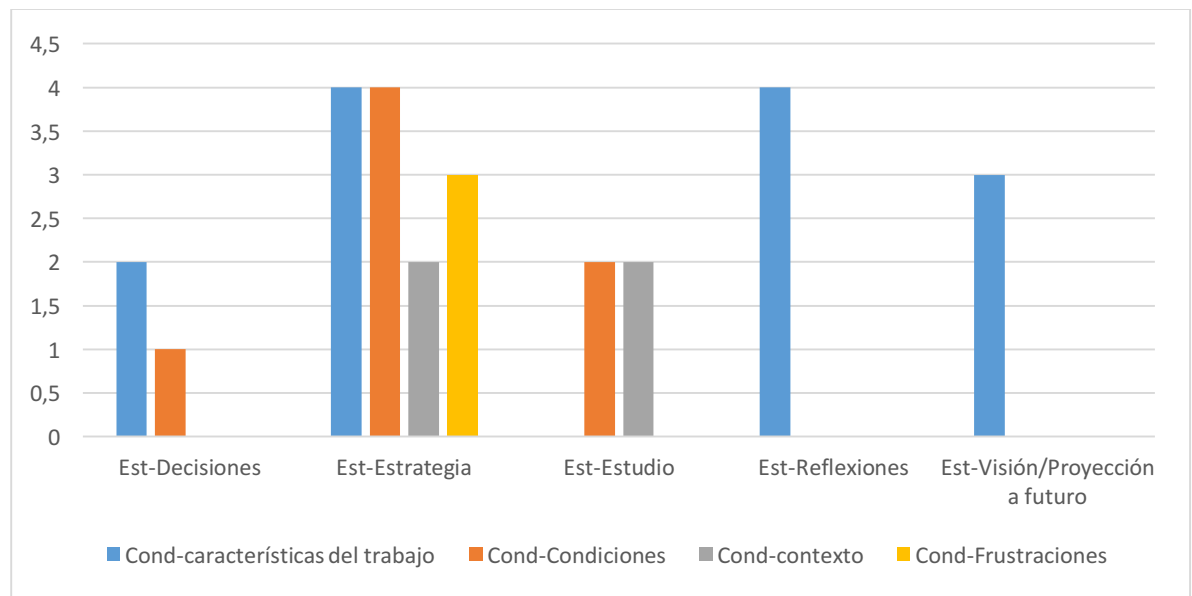
Figura 6. *Coocurrencias Condiciones/Estrategias en la Prestación de Servicios*



Al configurar una estrategia, los trabajadores entrevistados presentan similitudes y diferencias entre modalidades de trabajo. En el primer campo, es posible identificar que la coocurrencia Estrategias/Características del trabajo es, en todas las modalidades, una de las de mayor número de apariciones en lo que respecta a las categorías Estrategias y Condiciones, siempre siendo la primera, en el caso de los prestadores de servicio y los emprendedores, o la segunda, en el caso de los empleados a términos fijo e indefinido. Entendiendo que la subcategoría Estrategias corresponde a aquellas acciones que son ejecutadas por el entrevistado para alcanzar un objetivo determinado, y que las Características del trabajo se refiere la configuración de elementos objetivos que delimitan el marco en el que los trabajadores de cada modalidad de trabajo deben ejecutarlo, es posible decir que la ejecución de dichas actividades son influenciadas por la configuración de elementos objetivos en los que el trabajador debe ejecutar su función. Este aspecto se refiere, principalmente, al desempeño como característica

Hice intentos de desarrollo de producto con... a mí me encantaba, yo me acuerdo cuando vivía en Manizales, a mí me encantaba trabajar la guadua y hacía unas lámparas espectaculares en ese mometno e hice intentos en ese momento de... me entiendes?... como de irme por esa línea. Mi hermana en esos momentos conocía un contacto de una persona que vendía en un centro comercial muy conocido en Bogotá, y logré vender unas piezas, o ella exhibirlas allí, pero ¡no!, era un gallo porque yo no tenía, digamos, el taller suficiente y como que... bueno, al final eso no se desarrolló, no sé, ya ni me acordaba de eso.

Figura 7. *Coocurrencias Estrategias/Condiciones en el Emprendimiento*



Esto significa que la configuración de las estrategias por parte de los trabajadores no corresponde a una relación punto por punto, en la que el trabajador establece un objetivo, con un recurso disponible que le permite alcanzarlo en la configuración situacional en la que se encuentra, sino que son elementos multifactoriales, que se configuran a partir de la presencia de unas condiciones específicas, que son interpretadas (o no) por el trabajador, a la vez que cuenta con unos recursos (o no) que puede utilizar algo que resulta de su interés. Esto se observa cuando, al verificar las correlaciones acontecidas en la investigación, se encuentra

que todas las subcategorías encuentran correlaciones con las definidas como estratégicas, incluso entre ellas mismas. Ejemplo de esto es el siguiente apartado, en el que el entrevistado 3, a partir del reconocimiento de sus limitaciones y posibilidades, ejecuta unas actividades para lograr su objetivo de entrar a estudiar una carrera profesional.

J: No fue una cuestión de solamente decir yo quería, me metí y ahí quedé.

E3: No, yo en eso tenía claro que tenía que pensar en lo económico. Entonces, sabía que al inscribirme en la Universidad del Valle jugué con la carta que tenía, si no hubiera entrado ahí... Yo tenía claro que la opción sería volver a presentar ICFES, volver a intentarlo. Sí, no era posible en ese momento otra opción.

O cuando el entrevistado 4, también refiriéndose al por qué ingresa a una carrera profesional específica, da cuenta del impacto que tuvieron sus padres y su trayectoria a su lado en la definición de sus intereses laborales, y cómo reflexiona sobre su situación actual para identificar la distancia que hay entre esta y sus objetivos.

E4: Desde pequeña, porque mis papás han sido muy emprendedores y ambos han tenido sus miniempresas, entonces para mí ha sido mi espejo y me he criado en el ambiente de emprender. Cuando empecé a estudiar derecho lo hice con la idea de crear empresa, y en estos momentos también quiero crear empresa, pero siento que me falta más experiencia y necesito ahorrar más para tener recursos y crear empresa según lo que tengo planeado.

Es importante insistir en que la definición de las estrategias no se refiere necesariamente a la disposición consciente y racional de recursos en torno a un objetivo en unas condiciones claramente definidas; sino que corresponden a la aprehensión e interpretación que la persona haga de las condiciones en las que se encuentra, sus recursos,

y la claridad (o no) de lo que le interesa para su carrera profesional; todo lo que puede suceder de manera más o menos consciente.

Figura 8. *Coocurrencias Estrategias/Condiciones en el Empleo Término Indefinido*

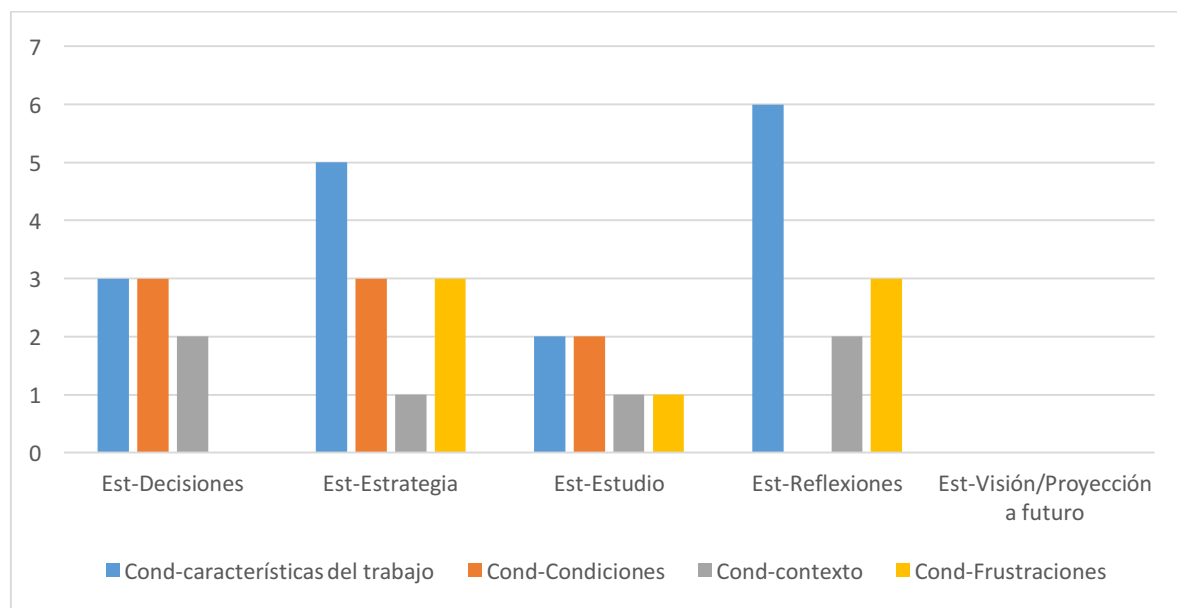
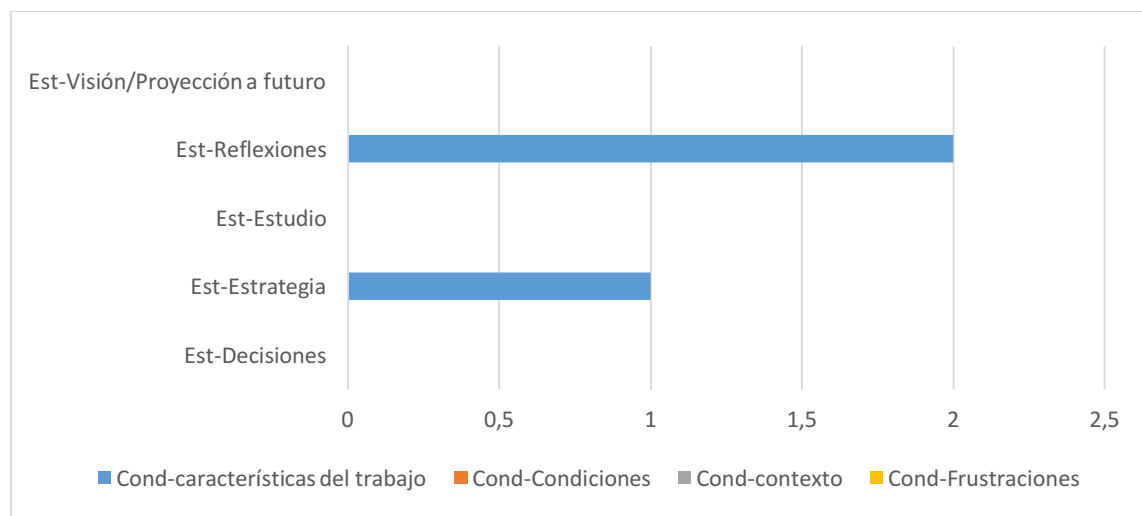


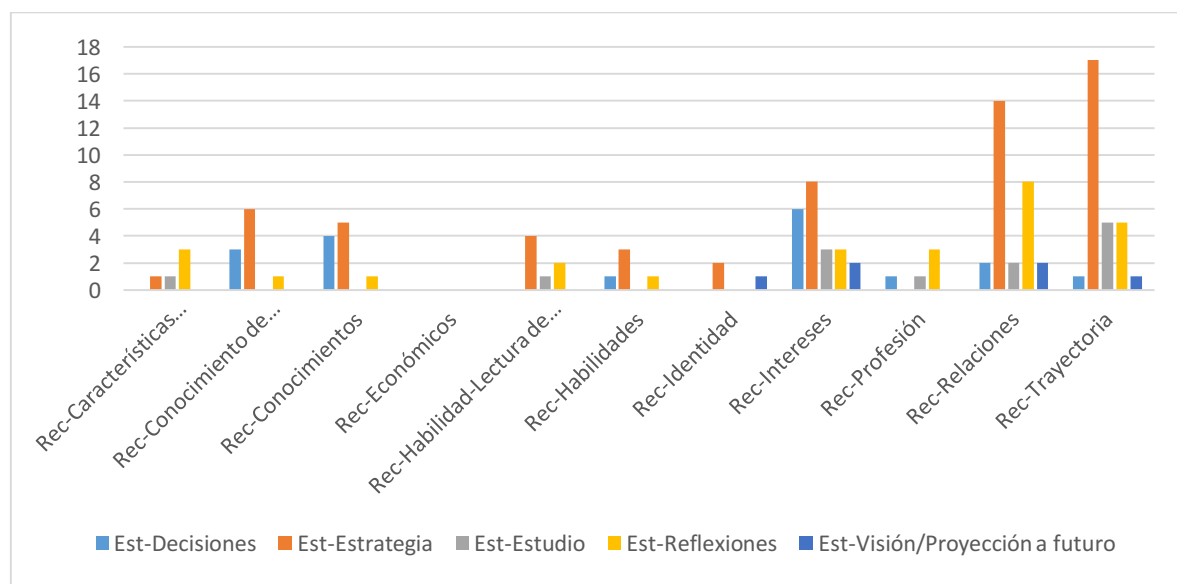
Figura 9. *Coocurrencias Estrategias/Condiciones en el Empleo Término Fijo*



Así mismo, y si bien debido al carácter más variable de la prestación de servicios y el emprendimiento podría suponerse que trabajar en estas modalidades implica una mayor

consciencia o posicionamiento activo respecto a la gestión de la carrera profesional, esto no parece ser exclusivo de ellos. Al analizar una por una las entrevistas como un todo, se encuentran entrevistados empleados a término indefinido (entrevistado 2), prestadores de servicios (entrevistado 8) y emprendedores (entrevistados 5 y 9) que han tomado una posición activa con respecto al desarrollo de su carrera, a la vez que otros se posicionan de manera más pasiva. No obstante, este posicionamiento, denominado aquí activo/pasivo, es variable. Es decir, un profesional no se encuentra en todo momento gestionando su carrera de manera activa o pasiva, sino que éste puede variar según su interpretación de las circunstancias que vive.

Figura 10. *Coocurrencias Estrategias/Recursos en la Prestación de Servicios*

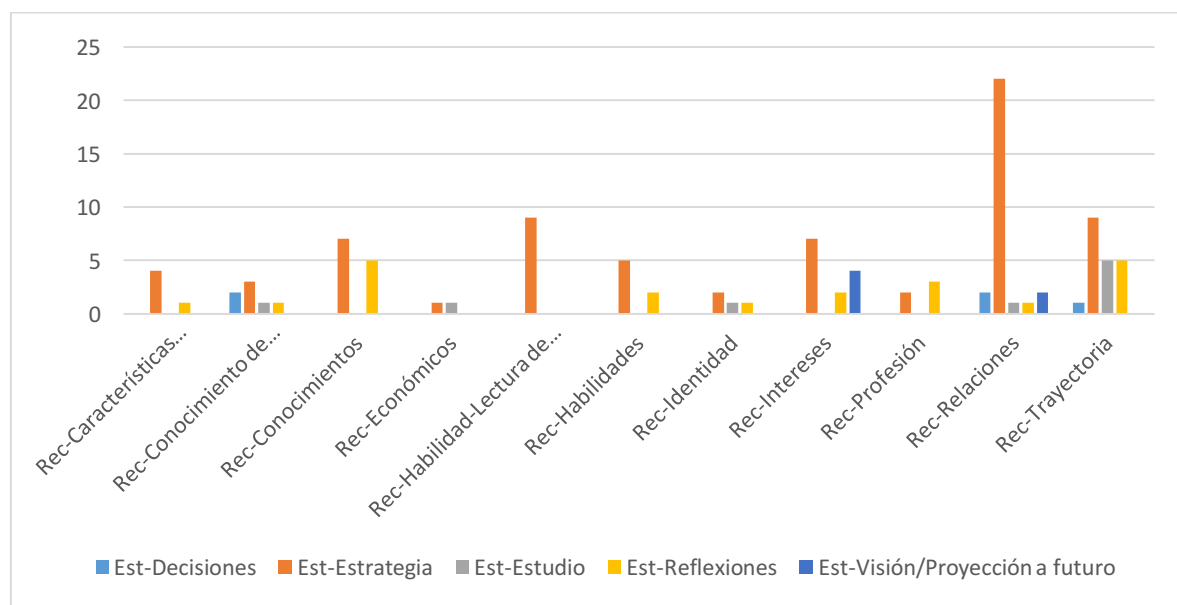


Las carreras entendidas como proyectos de acción (Ribeiro, 2009), permiten entender por qué en todas las modalidades de trabajo, independientemente de los recursos a los que hagan referencia los profesionales entrevistados, la ejecución de acciones se convierte en el elemento estratégico que más se configura a partir de ellos. Ejecutar, en términos de gestión

de carrera, parece estar relacionado con disponer de algún recurso (trayectoria, redes, habilidades, conocimientos) que posibiliten que esto suceda, tal como se observa en las figuras 10, 11, 12 y 13.

En este sentido, es posible decir que la ejecución de actividades puntuales en diferentes momentos de la carrera se debe, o bien a la intención los profesionales de fortalecer su experiencia para hacer de ella un recurso que le facilitara la movilidad o el ingreso a los mercados de trabajo. El siguiente apartado sirve a modo de ejemplo de dicha coocurrencia.

Figura 11. *Coocurrencias Estrategias/Recursos en el Emprendimiento*



J: ¿Y eso qué significa?, o sea, ¿qué hiciste?, ¿cómo es?

E3: Por ejemplo, yo dictaba... había que hacer un taller en tal lugar, así pagaran 50.000 por la dictadura del taller, trabajé un tiempo como profesor de filosofía en pre Icfes, también era por horas, y estaba buscando por varios lados.

En este apartado, es posible identificar cómo el entrevistado ejecutó actividades con el fin exclusivo de obtener experiencia que le permitiera acceder a los mercados de trabajo

de su interés. Las estrategias desarrolladas por los profesionales en torno a la gestión de su carrera muestran, entonces, cómo el análisis de la posición ocupada en el mercado de trabajo lleva al reconocimiento de elementos que deben ser fortalecidos para, posteriormente, hacer uso de ellos en su beneficio.

Figura 12. *Coocurrencias Estrategias/Recursos en el Empleo a Término Indefinido*

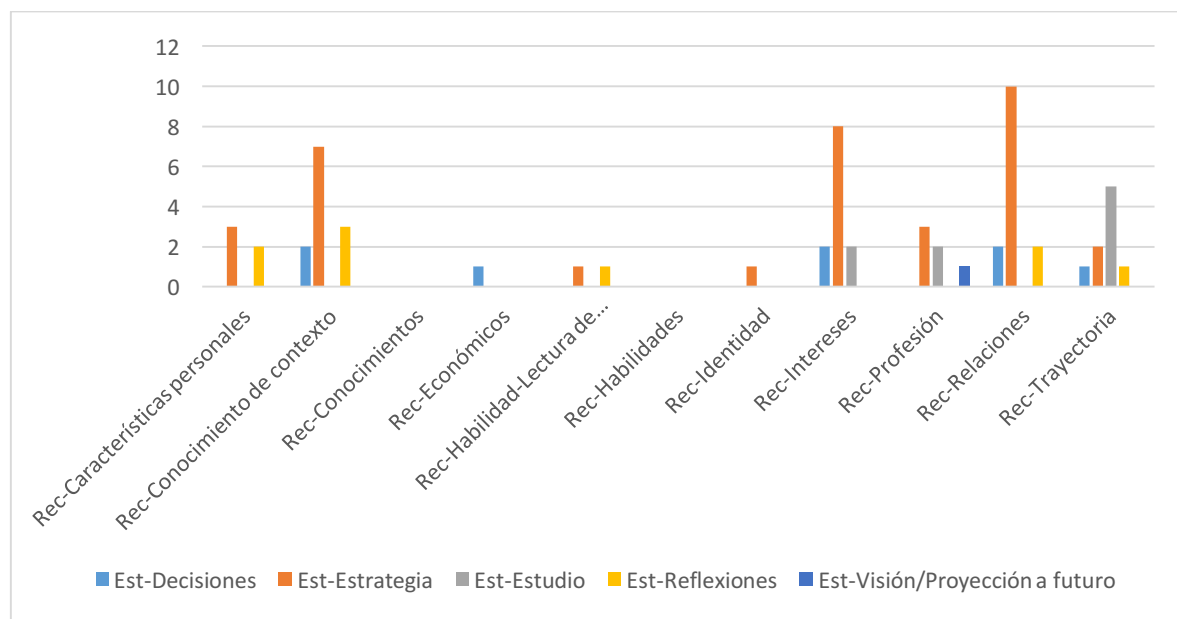
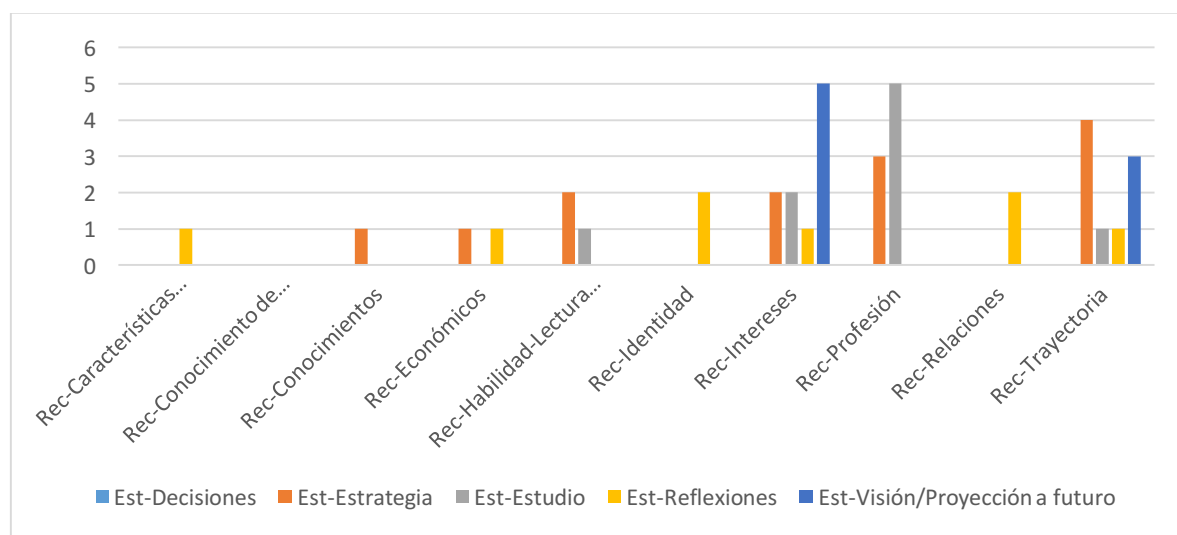


Figura 13. *Coocurrencias Estrategias/Recursos Empleo Término Fijo*



9. Discusión.

La globalización, posibilitada por los desarrollos tecnológicos en la teleinformación, (Malvezzi, 1998) ha traído consigo el aumento de la competitividad para las organizaciones de trabajo, las cuales no deben enfrentarse solamente con sus homólogas en el ámbito local, sino también en el internacional; acuerdos transnacionales de libre comercio y el acceso de las personas a mercados internacionales a través de internet se convierten en riesgos a la supervivencia de las empresas. Aprender a competir en este contexto es un imperativo para las organizaciones, lo que las lleva a la búsqueda de nuevas estrategias en un mundo cambiante. Aspectos como el aprendizaje constante, la adaptación a las fluctuaciones del mercado, la creación de nuevos productos, la producción a menor costo, aparecen como necesidades en la escena del mundo organizacional como formas de mantenerse a flote. Las empresas deben comprender su contexto de manera diferente, comportarse diferente; deben cambiar, y en este cambio, la relación hombre-trabajo, tradicionalmente enmarcada en la relación hombre-organización, se ve también afectada.

Las exigencias a las organizaciones atraviesan también a las personas que las constituyen. El aprendizaje de las organizaciones se da a través de las personas, las innovaciones surgen de su conocimiento y habilidades, producir más barato es posible en tanto quienes trabajan en la organización logran idear formas más eficientes de producir, sin perder eficacia. La relación muta, y con esto lo hacen también las condiciones en las que son contratadas las personas. En aras de la flexibilidad, los contratos a término fijo y la tercerización laboral se convierten en una nueva realidad para organizaciones y personas, lo que trae consigo nuevas implicaciones las últimas. El mundo del trabajo se hace heterogéneo,

se complejiza y flexibiliza, los trabajadores deben preocuparse más por sí mismos, por su desarrollo y por sus carreras.

9.1. La carrera profesional, ¿Una cuestión individual?

Esta breve descripción de la génesis de la transformación de la relación persona-trabajo permite adentrarse a la primera conclusión de la presente investigación: la carrera profesional es, para las personas, una problemática que deben afrontar por sí mismos, al margen de las organizaciones, pero en relación con ellas. El trabajo de los profesionales entrevistados cobra sentido en tanto resulta útil para una organización que, en el cumplimiento de su misión, los contrata para usufructuar sus capacidades, conocimientos y habilidades, convirtiendo así su trabajo en una mercancía que, desempeñada al margen de estas organizaciones, sería improductivo.

En este sentido, la carrera se presenta como una preocupación que se asume a nivel individual, pero que está íntimamente ligada al contexto en el que se desarrollan, en este caso, los profesionales. Las demandas del contexto en términos de conocimientos, habilidades, experiencia, así como las posibilidades que este establece para que los profesionales puedan (o no) desarrollarlos, son aspectos que se muestran como fundamentales.

Esta asunción de la carrera profesional como una cuestión de preocupación individual no se da por decisión de los profesionales; no es la carrera individual, es la carrera individualizada. Las respuestas dadas por los profesionales en torno a la búsqueda de estabilidad, a tener algo “propio”, a plantearse sus futuros profesionales como independientes, al margen de las organizaciones, enfocados en sus intereses, no se deben a simples intenciones e intereses individuales, sino que responden a condiciones

macrocontextuales en las que la responsabilidad por su propio desarrollo, por su bienestar, se ha desplazado a ellos. La lógica de la carrera ya no es el ascenso, es la movilidad (Malvezzi, 1998).

9.2. Modalidad de trabajo y tipos de carrera.

Tras la exposición de los resultados de la investigación en el apartado anterior, es posible establecer que las condiciones que establecen las diferentes formas de contratación, las cuales fueron descritas en el apartado anterior, tienen predominancia a facilitar la generación de uno de los tipos de carrera descritos en el marco conceptual. Sin embargo, la individualización, la responsabilización por el desarrollo de la propia carrera, como se mencionó en el apartado anterior, parece haberse interiorizado por los trabajadores, independientemente de su modalidad de trabajo. Los empleados a término indefinido plantean sus objetivos de desarrollo profesional más allá de las fronteras organizacionales; el movimiento entre organizaciones y la proyección por fuera de ellas hace parte del repertorio de estrategias de estos profesionales para desarrollarse y crecer profesionalmente. Lo mismo sucede con el empleado a término fijo y los prestadores de servicio. No obstante, la definición de dichos objetivos no se constituye por sí misma en la generación de acciones que los lleven a lograrlos, pero los orienta, de alguna manera, en tanto que las interpretaciones del mundo al que pertenecen se enmarcan en dichos objetivos.

En el caso de los emprendedores, parece ocurrir un fenómeno diferente en tanto su relación con la organización; para ellos, el desarrollo o crecimiento de la organización, su propia organización, es lo que catapulta subsidiariamente su carrera. La preocupación por el desarrollo profesional parece quedar de lado y tomarse el crecimiento de la empresa como objetivo principal. No obstante, el éxito o fracaso de la empresa se convierte en indicativo de

éxito profesional. Esto es visible en la proyección que tienen a futuro, siempre vinculada con lo que podría pasar o esperan que pase con su negocio. De esta forma, la separación entre el desarrollo de la carrera profesional y la organización se hace más difuso.

Los tipos de carrera posibles parecen estar asociados a las condiciones de contratación, pero no limitarse a ellas; es decir, no es la modalidad de trabajo la que determina el tipo de carrera que, a nivel conceptual, puede desarrollar el profesional, aunque estas influyen sobre la misma. En este sentido, puede decirse que no es un aspecto particular, sino una serie de elementos que, de manera dinámica e integral, facilitan el ingreso, permanencia, salida (Rentería, 2009) y movilización de los profesionales al mercado de trabajo, impactando, así, el desarrollo de su carrera profesional. Por ejemplo, el caso del entrevistado No. 6, quien proyecta su futuro profesional como independiente, al margen de la organización para la que trabajaba en el momento de la entrevista, para lo cual busca capitalizar las posibilidades que puede obtener para este objetivo mientras trabaje en ella, pero reconoce, a la vez, que trabajar en una empresa que le ofrece estabilidad económica y laboral es lo que no le ha permitido renunciar e iniciar su trabajo como independiente. De esta manera, las formas de análisis e interpretación del desarrollo profesional en términos de carrera variarán desde la postura en la que se observen.

En el planteamiento de la presente investigación, se propuso una posible asociación entre modelos de carrera y formas de trabajo, en las que el empleo a término indefinido y fijo se asociaban a la carrera empresarial, la prestación de servicios a la carrera sin fronteras y el emprendimiento a la carrera psicosocial. Sin embargo, no es posible enmarcar una modalidad de trabajo como generadora de un tipo de carrera, ya que, aunque las condiciones que establecen cada una de estas modalidades puede facilitar la comprensión desde un modelo de

carrera, la interpretación y posicionamiento de los profesionales generará cambios en la misma, haciendo necesario que se comprenda el desarrollo de la carrera desde una concepción dialéctica, en la que existen cambios y permanencias y ésta se construye a partir de las relaciones cotidianas (Ribeiro, 2009).

Por lo mencionado anteriormente, los modelos de carrera parecen tener más o menos relevancia dependiendo, en realidad, de la unidad de análisis de interés que de la modalidad de contratación. De esta forma, en caso de ser las personas, el modelo de carrera psicosocial permite una comprensión amplia de las mismas y sus posibilidades de desarrollo de carrera a partir de sus trayectorias. Si, por el contrario, el foco está en la organización y su desarrollo, el modelo de carrera empresarial parece más conveniente, aun cuando, como fue descrito en el marco conceptual, puede perder de vista el papel activo al que el aumento de la competitividad organizacional ha llevado a que las personas, como se observa en la presente investigación, se preocupen más por sí mismos y su desarrollo profesional al reconocer la falta de garantías de ascenso continuado y/o de permanencia en la organización. No obstante, es importante mencionar que la relevancia social de uno u otro modelo varía si se consideran las condiciones en las que *la-clase-que-vive-del-trabajo* debe desempeñar su trabajo, puesto que aspectos que eran tradicionalmente de preocupación de las empresas, se han desplazado a las personas, por lo cual la relación hombre-trabajo, en este panorama, deben considerar dimensiones que van más allá de las ocupaciones y las organizaciones (Rentería, 2009).

9.3. El afrontamiento de la carrera profesional; cuestión de recursos, condiciones y estrategias.

La carrera profesional individualizada, materializada en modalidades de trabajo de contratación más flexibles y autónomas (Carnoy, 2001; Malvezzi, 1998), ha generado en los

profesionales, la necesidad de mantener una relación activa con el medio en que se desenvuelven. La necesidad de leer su contexto, de identificar las necesidades, de establecer objetivos, horizontes, planes, así como de identificar recursos propios o presentes en el contexto que le permitan desenvolverse y mantenerse activos en los diferentes segmentos del trabajo, son aspectos que se hacen visibles en la presente investigación.

Los profesionales entrevistados, excepto los emprendedores, no planifican sus carreras en los límites de la organización para la que trabajan. En ninguno de los casos, independientemente de su modalidad de trabajo, la proyección de su futuro profesional se ve enmarcada en los límites y posibilidades que establece la empresa para la que trabajaban al momento de realizarse la entrevista. Esto parece reforzar la propuesta de Arthur y Rousseau (1996), para quienes las carreras no se limitan a las fronteras organizacionales. Para estos autores, la carrera sin fronteras es debida a la imposibilidad de las empresas de prometer una carrera vitalicia a sus empleados en las condiciones de competitividad globalizada, siendo una muestra de la individualización

Resulta interesante, también, identificar que, entre las proyecciones a futuro de los profesionales, la independencia a las organizaciones parece un factor importante. Además de los emprendedores, quienes plantean su futuro profesional en el marco del desarrollo de su empresa, 7 de los 9 entrevistados piensan en la posibilidad de ser independientes en el futuro, lo cual no se encuentra necesariamente ligado con su profesión. Esto parece ser una expresión de la individualización del mundo del trabajo; profesionales que ven en la construcción de “algo propio”, que le pertenece y que nadie le puede quitar, como lo expresa el entrevistado no. 2.

J: ¿y en 10 años cómo te ves?

E2: Espero ya no verme en una empresa, esperarí ya tener un proyecto de emprendimiento porque como profesional, como persona, como colombiano no aspiro tener una pensión. Quiero que este proyecto enfocado en consultorías en toda la experiencia que haya desarrollado en este tiempo de carrera porque es lo que sé hacer en este momento probablemente en ese transcurso de tiempo puedan haber algunas oportunidades de emprendimiento diferente a hacer consultorías en el tema de la ingeniería, como tal habría que tomar el riesgo ya se evaluaría en este momento, pero definitivamente en 10 años me veo ya teniendo mi propio negocio no sé si grande, pequeño como vaya a ser inicialmente pero me veo. ya estuve tiempo en una compañía, ya quiero montar lo mío ¿qué me impulsa a tomar esta decisión? me impulsa las condiciones en las que trabajamos hoy en Colombia cada año sale un decreto una nueva resolución del gobierno en donde amplían el plazo de pensión y jubilación o bien sea el número de semanas cotizadas o bien sea el número de años por ley que necesitas para poder pensionarte entonces viendo esta situación de hoy, pues estoy pensando que nunca las personas de mi generación vamos a estar pensionados o probablemente nos pensionamos y duremos cinco o seis años más de vida, entonces no tiene sentido estar haciendo planes a largo plazo pensando en una pensión básicamente es eso.

Esto, además, parece ser muestra de una angustia por parte de los profesionales que los lleva en la búsqueda de algo que les parezca psicológicamente más estable. La tenencia de un negocio propio da a su propietario la impresión de ser algo que no puede perder: parece, de alguna manera, la continua búsqueda por la estabilidad en el trabajo que no encuentran haciéndolo para un tercero que toma la decisión de hasta cuándo se mantiene la relación contractual. Esta dependencia de un tercero, sin embargo, implica la comprensión del contexto en el que se encuentra situado el profesional, la cual, independientemente de si es o

no correcta, lleva al profesional a actuar o, en este caso, a proyectar su futuro teniéndola como base. De esta manera se observa cómo el profesional, inmerso en un mundo de incertezas, debe interpretar su ambiente, teniendo como principal herramienta la reflexividad, en busca de generar lo que Malvezzi (1999b) llama consensos que le permitan posicionarse y actuar respecto a ellos, pese a no tener certeza de lo que sucede en su ambiente, más allá que su interpretación.

La individualización a la que se hace referencia en este punto, no obstante, no parece ser algo espontáneo en los entrevistados y su explicación parece encontrarse en su historia de vida. Gracias a sus trayectorias, los profesionales parecen haber construido una concepción del trabajar para sí mismos, en su propio negocio, como la versión ideal, o por lo menos deseada, de vinculación al mundo del trabajo. Esta concepción puede haber nacido de la influencia que sobre ellos tienen personas con las que se relacionan en su vida, como los padres del entrevistado No. 4, o por la interpretación que hacen del trabajo a partir de la significación que dan a él desde su propia historia de vida, como el caso de los entrevistados No. 2 y 3.

No obstante, resulta también interesante que siempre se asocia el emprendimiento, en el caso de aquellos que no lo ejercen, como algo estable en tanto les es propio. Los empleados se plantean la posibilidad de organizar sus propios negocios mientras trabajan como empleados para un tercero, de manera que puedan contar de con los beneficios del empleo, tales como la paga estable y periódica, mientras asumen los riesgos que implica un negocio propio.

Entra en juego también la administración de las contradicciones e incertezas que deben resolver los profesionales. Querer ser independientes, pero no serlo por la seguridad que ofrece ser empleado, así como buscar o desear tener estabilidad mientras se exalta la libertad de trabajar como independiente, son ejemplos de esto. Los profesionales deben poner en consideración sus intereses, beneficios, condiciones, limitaciones, posibilidades, interpretaciones del segmento del trabajo al que pertenecen o desean pertenecer, tenencia o no de recurso, etc., de manera que pueda hacerse a un mundo para él comprensible y de esta manera actuar. Estos aspectos son los que configuran las estrategias que, de manera más o menos consciente, guían el accionar del profesional respecto a su carrera. Las estrategias parecen configurarse para los profesionales en su forma de asumir los riesgos que implican vivir la vida en un mundo globalizado; es la intención, es deseo que conquistar el futuro (Giddens, 1999), aspecto que se respalda en el hecho de que los profesionales que trabajan en las modalidades de trabajo menos estables, más autónomas, son las que presentan una mayor referenciación de sus intenciones, planes y objetivos a futuro.

No obstante, es claro, con lo observado en las entrevistas, que los movimientos del profesional deben estar en consonancia con los requerimientos de un agente externo que lo limita, expande, exige y/o posibilita, el cuál varía según el carácter de dependencia o independencia de la modalidad de trabajo, siendo, para los primeros, los requisitos de contratación de las organizaciones, o las demandas del mercado (clientes), en el caso de los segundos. En cualquiera de los casos, se hace manifiesta la presencia de un otro establece exigencias para la contratación, las cuales deben cumplirse para pertenecer a un mercado de trabajo, en el caso de los trabajadores dependientes, o por ganar mayor participación en el mercado, en el caso de los independientes. Es aquí donde la concepción del profesional como

Agente Económico Reflexivo (Malvezzi, 1999b), generador de valor económico al margen de las estructuras organizacional, pero atento a ellas, toma fuerza.

Las contradicciones también se manifiestan entre lo demandado y lo ofrecido por las organizaciones con las que se mantienen relaciones de trabajo. Organizaciones que ofrecen, por ejemplo, contratos de prestación de servicios que en la práctica no corresponden a las demandas de desempeño o actuación que el contratante realiza sobre el trabajador, como lo manifiesta el Entrevistado 3, son aspectos que deben ser interpretados y negociados por el profesional para su inclusión y permanencia en los mercados de trabajo.

Por otro lado, la mayor presencia de la ejecución de actividades puntuales por parte de los profesionales que consideran que los acercan a la consecución de un elemento de interés para ellos, encuentra explicación en la postura de Ribeiro (2009), según la cual las carreras son proyectos de acción que se construyen a partir de las relaciones cotidianas. De esta manera, los profesionales entrevistados, en general, no parecen actuar de acuerdo a planes completamente predefinidos, con objetivos estáticos, sino que su interpretación de situaciones en coordenadas espaciotemporales específicas los lleva a ejecutar ciertas acciones que les permiten explotar, o por lo menos intentarlo, las oportunidades que se les presentan. Este aspecto se muestra de manera generalizada en los profesionales entrevistados, independientemente de la modalidad de trabajo a la que pertenecen.

No obstante, la ejecución de dichas acciones no solo dependerá de la lectura e interpretación que realiza el profesional de su contexto, sino también de la tenencia de recursos que le posibiliten explotar o generar oportunidades. En este sentido, los profesionales de las distintas modalidades reconocen que elementos como la trayectoria, las

relaciones o redes, su formación profesional y sus intereses, son recursos que buscan fortalecer para ser usados en el momento en que les resulten necesarios. Este aspecto entra en consonancia con los hallazgos de Giraldo (2012), según los cuales los profesionales, en este caso multempleados, direccionan sus carreras a partir estrategias que le permiten ingresar y mantenerse vigentes en los mercados de trabajo, entre las que se encuentra la cualificación académica, el desarrollo de habilidades diversas, las experiencias de trabajo, las redes que conforman.

10. Conclusiones y recomendaciones

Considerando que el concepto de carrera ha acompañado, tal como se ha descrito en apartados anteriores, la transformación del mundo del trabajo, viéndose también afectado en cuanto a su concepción, estructura y desarrollo (Ribeiro, 2009), la presente investigación se planteó con el objetivo de analizar la forma en que las condiciones, recursos y estrategias ejecutadas y proyectadas permiten a profesionales que trabajan desde las modalidades de empleo a término fijo, indefinido, servicios profesionales y emprendimiento, gestionar su carrera profesional. En este sentido, considerando los resultados obtenidos y la discusión expuesta en los apartados anteriores, es posible concluir lo siguiente.

La carrera profesional es una problemática asumida por los profesionales como una responsabilidad exclusivamente suya, pero que no debe analizarse sin considerarse elementos micro y macrocontextuales. Ninguno de los profesionales entrevistados al momento de la entrevista asignaba la responsabilidad a las empresas con las que tuviera vínculos laborales. Por el contrario, cada uno de ellos planteaba sus estrategias y objetivos de carrera para sí mismos, haciendo uso de sus vínculos con las empresas para las que trabajan, en algunos casos, para lograr sus objetivos. Este aspecto es acorde con posturas que plantean la

responsabilización exclusiva de las personas por su desarrollo profesional (Arthur y Rousseau, 1996; Malvezzi, 1995, 1998, 1999a y 1999b; Rentería, 2005, 2009, 2012; Ribeiro, 2009), debido a la individualización (Beck y Beck-Gersheim, 2003) propia de un mundo globalizado que ha establecido como el constante cambio, la velocidad, la fluidez (Bauman, 2003; Carnoy, 2001; Giddens, 1999; Sennett, 2000) y la fragilidad de los vínculos (Bauman, 2005).

Por otro lado, puede decirse, también, que cada una de las modalidades de trabajo establece unas condiciones en las que se debe ejercer, por lo que no es lo mismo para un profesional trabajar como empleado a término fijo, indefinido, prestador de servicios o en el emprendimiento, en términos de estabilidad, remuneración, evaluación del desempeño, subordinación, contenido del trabajo y estructura temporal. Sin embargo, todas ellas están sujetas, a su vez, al dinamismo que presenten los mercados de trabajo a los que se encuentren vinculados los profesionales. De esta manera, un contrato a término indefinido no garantiza la relación vitalicia trabajador-empresa, uno a término fijo o de prestación de servicios no garantiza la corta duración de la relación trabajador-organización, ni trabajar en una empresa propia garantiza que no se caerá en el desempleo.

Igualmente, todos estos aspectos son influenciados por el accionar, los movimientos y gestiones que realicen los trabajadores que ejecutan sus actividades en dichas condiciones. En este sentido, los recursos, tales como capacidades, conocimientos, formación, redes de relaciones; y estrategias, se observan como fundamentales para el desarrollo de la carrera profesional. Así, puede decirse que, si bien existen, por un lado, condiciones que enmarcan la realización del trabajo, el profesional hace uso de los elementos arriba descritos para desarrollarse *en y a través* del trabajo, lo que variará de acuerdo a las “lecturas o

interpretaciones que hagan de los mercados de trabajo y de las estrategias que se desarrolle para entrar y mantenerse vigente” (Giraldo, 2012, p. 103).

De manera subsidiaria, puede decirse que la modalidad de trabajo, si bien facilita la aparición de elementos característicos de modelos de carrera particulares, no garantizan que se dé de esta forma. Los modelos de carrera son marcos interpretativos del desarrollo de la relación hombre-trabajo que hacen énfasis en elementos diferentes, razón por la cual podrán aplicarse al análisis de cualquier caso, llegando en cada caso a conclusiones diferentes. El desarrollo de la carrera profesional no estará limitado, aunque sí fuertemente influenciado, a las condiciones contractuales en las que se desenvuelva el profesional, sino a la interacción de distintos factores.

En cuanto las estrategias puestas en marcha por los profesionales, se considera que no es posible hablar de estrategias predefinidas, con objetivos y tácticas específicas y estáticas, sino de la aparición de elementos estratégicos que interactúan con las condiciones contextuales y los recursos del profesional de manera que, según su interpretación de lo que Ribeiro (2009) llama microcontextos, lo llevan a ejecutar acciones, tomar decisiones, realizar reflexiones y proyecciones a futuro que traerán implicaciones para su carrera profesional. Esta falta de estrategias durables, claramente definidas, parece estar asociada con la falta de certezas del mundo organizacional. En cualquier caso, las estrategias que se pongan en marcha siempre deben asociarse con hacerse deseable.

Se observó, en los resultados de la investigación, que no solamente deben considerarse como importantes los recursos con los que se cuenta, sino también aquellos con los que no, ya que ambos aspectos influyen en las interpretaciones y posicionamientos de los

profesionales. En este mismo sentido, se considera que los recursos no son positivos o negativos por sí mismos, sino que dependerán del contexto en el que se presenten. Es por esto por lo que se sugiere considerar como forma de categorización de este elemento la siguiente en investigaciones subsecuentes:

- **Restringitivos/posibilitadores:** Son aquellos que por su presencia o ausencia permiten, categóricamente que alguna acción pueda o no llevarse a cabo.
- **Coadyuvantes:** Son aquellos cuya presencia o ausencia pueden facilitar o dificultar la ejecución de alguna acción, pero no la impiden o posibilitan por sí mismos.

Finalmente, es menester mencionar que el contexto en que se desarrolla el profesional es fundamental para la comprensión del desarrollo de la carrera de los profesionales. Este puede posibilitarle, dificultarle o imposibilitarle que sus intereses de carrera se den como los espera. De esta manera, se entiende que el estudio e intervención de la carrera profesional, por parte de psicología, debe trascender los potenciales, habilidades y capacidades individuales para la ejecución de tareas, para preocuparse, también, por el contexto micro y macro en el que se desarrolla el profesional, prestando especial atención a su interpretación de este, pues es a partir de esta que el profesional actúa ya que siempre las asume ciertas, o cuanto menos, válidas. De esta manera, puede decirse que las condiciones (contexto micro y macro), y recursos de los profesionales son las que establecen la base para la gestión de la carrera profesional, pues, a partir de estas, es que debe implementar estrategias de interpretación, acción y planificación que le permitan movilizarse hacia sus intereses.

REFERENCIAS

- Antunes, R. (2000a). *¿Adiós al trabajo?* Bogotá: Ediciones Pensamiento Crítico.
- Antunes, R. (2000b). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 6(25), 83–96.
- Appollinario, C., & de García, T. (2014). Crítica À Razão Empreendedora: Sobre A Função Ideológica Do Empreendedorismo No Capitalismo Contemporâneo. *Revista de Derechos Humanos Y Estudios Sociales*, 11, 117–135.
- Arendt, H. (1993). La condición humana. En *La condición humana* (pp. 21–36). Barcelona: Paidós.
- Arthur, M., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*. New York, Estados Unidos: Oxford University Press.
- Bardin, L. (2002). *El análisis de contenido* (3a ed.). Madrid, España: Ediciones Akal, S.A.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2005). *Amor Líquido: Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U., & Beck-Gersheim, E. (2003). *La Individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona, España: Paidós.
- Blanch, J. (1996). Psicología Social del Trabajo. In J. L. Álvaro, A. Garrido, & Torregrosa (Eds.), *Psicología Social Aplicada* (pp. 85–120). Madrid, España: McGraw-Hill.

Bucardo, A., Saavedra, M., & Camarena, M. (2015). Hacia una comprensión de los conceptos de emprendedores y empresarios. *Suma de Negocios*, 6(13), 98–107. Recuperado de https://ac.els-cdn.com/S2215910X15000154/1-s2.0-S2215910X15000154-main.pdf?_tid=1e5263ca-bb7a-43e5-b1a3-8930e7420a6e&acdnt=1533986884_0e76b626d177f0779ebc1d852593bad3

Carnoy, M. (2001). *El Trabajo Flexible en la Era de la Información*. Madrid, España: Alianza Editorial.

Congreso de la República de Colombia. (1951). Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Congreso de la República de Colombia. (1999). *Código Civil* (2da ed.). Bogotá: El Pensador Editores Ltda.

Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1014 de 2006. *Diario Oficial*, 46.164, 16-18. Recuperado de http://www.imprenta.gov.co/diariop/diario2.pdf?p_tipo=01&p_numero=1014&p_fecha=26/01/2006&p_consec=77270

Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1636 de 2013. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201636%20DEL%2018%20DE%20JUNIO%20DE%202013.pdf>

Coutinho, M. C., Borges, R. C., Graf, L. P., & da Silva, A. S. (2014). “Todo dia en uma casa diferente”: entre trajetórias, sentidos e o cotidiano laboral de diaristas. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1127–1140. <http://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.tdcd>

- DANE. (2016). *Principales indicadores del mercado laboral. Abril 2016*. Recuperado de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_abr_16.pdf
- Giddens, A. (1999). *Un mundo desbocado*. Madrid: Taurus Pensamiento.
- Giraldo, A. L. (2012). *Relaciones multiempleo y condiciones de trabajo fragmentado: Implicaciones psicosociales en profesionales* (tesis de maestría). Cali, Colombia: Universidad Del Valle.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Malvezzi, S. (1995). A Carreira Profissional Depende De Ascensão Na Hierarquia? *Marketing Industrial, 1*, 30–40.
- Malvezzi, S. (1998). Psicologia Organizacional. Da Administração Científica à Globalização: Uma História de Desafios. Portugal: Universidade de Évora.
- Malvezzi, S. (1999a). Empregabilidade e carreira. *Cadernos de Psicologia Social E Do Trabalho, 2*, 64–68.
- Malvezzi, S. (1999b). O agente econômico reflexivo. *Desarrollo Y Capacitación, 49*, 16–19.
- Marx, C. (1984). La mercancía. En C. Marx, *El Capital* (3-47). México: Fondo de Cultura Económica.
- Pulido, C. (2009). Examinando las operaciones de la Psicología en su relación con el trabajo. En M. C. Aguilar & E. Rentería (Eds.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones*.

- Reflexiones y experiencias de investigación* (77–97). Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias de trabajos actuales. En AUIP. *Vinculación Universidad-Empresa a Través Del Postgrado. Pautas Y Lineamientos*, (51–60). España: UIAP
- Rentería, E. (2005). Empleabilidad: una lectura psicosocial. *Revista de Estudios Del Trabajo En Colombia*, 1, (p.37-53).
- Rentería, E. (2009). De Recursos Humanos a la Psicología Organizacional y del Trabajo: Reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En M. C. Aguilar & E. Rentería (Eds.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación* (1a ed., pp. 25–52). Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Rentería, E. (2012). Desarrollo de la empleabilidad como estrategia para las organizaciones: Limitaciones, posibilidades e implicaciones para las personas. *Aristeo Revista de Investigación y Aplicaciones en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2(2), 69–90.
- Ribeiro, M.A. (2009). A trajetória da carreira como construção teóricoprática e a proposta dialética da carreira psicosocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 203-216
- Rubery, J., Earnshaw, J., & Marchington, M. (2005). Blurring the Boundaries to the Employment Relationship: From Single to Multi-Employer Relationships. En M. Marchington, D. Grimshaw, J. Rubery, & H. Willmott (Eds.), *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies* (pp. 63–88). UK:

Oxford University Press.

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.

Spink, M. J., & Lima, H. (2013). Rigor e Visibilidade: A explicitação dos passos de interpretação. En M. J. Spink (ed.) *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano. Aproximações teóricas e metodológicas* [Edición virtual] (pp. 71–99). Recuperado de <http://maryjanespink.blogspot.com.co/search/label/Livro>

Tena, G. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones E Investigaciones Sociales*, 15(15), 85–107. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/284117.pdf> \n <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=284117>

Tinoco, E., & /OIT. (2013). Prólogo. En OIT (Ed.), *Panorama Laboral 2013. América Latina y El Caribe* (1a ed., pp. 5–6). Lima: OIT Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Vesga, J. J. (2007). Contenido del contrato psicológico percibido en distintas modalidades de trabajo. *Perspectivas en Psicología* (10), 79–99. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Juan_Vesga_R/publication/308991080_Contentido_del_Contrato_Psicologico/links/57fce95c08aec496a42b2773/Contenido-del-Contrato-Psicologico.pdf

Anexos

Anexo 1. Guía de entrevista

Fecha: _____

Hora: _____

Del entrevistado:

Edad:

Género:

Modalidad de contratación:

Profesión:

Introducción.

- Se explica el objetivo de la investigación y en qué se enmarca.
- Se explica que la participación es voluntaria y se garantiza la no divulgación de información de identificación personal.
- Se solicita autorización para la grabación de la entrevista.
- Las preguntas se plantean en un orden no restrictivo, puede variar según la dinámica de la entrevista.

Preguntas

1. ¿Quien eres tú? / ¿cómo profesional?
 2. ¿Cuál ha sido la trayectoria que ha tenido que pasar ese profesional que eres tú para ser lo que es ahora? *(las siguientes preguntas se realizan mientras relata su trayectoria en caso de no ser explicitados por el entrevistado)*
 - 2.1. Respecto al estudio, cuéntame de tu época como estudiante en la universidad, ¿por qué una carrera profesional? ¿Por qué esa profesión? ¿Qué hizo posible que estudiaras eso? ¿qué hacías durante esta época pertenecías a grupos, a qué te dedicabas?
 - 2.2. Respecto al trabajo, ¿cuándo iniciaste a trabajar, no solo como profesional sino desde antes? ¿Como profesional cómo iniciaste?, ¿cómo has hecho para movilizarte entre trabajos?, ¿qué te ha posibilitado ingresar, es decir, por qué tú?, ¿mantenerte en ese trabajo?, ¿moverte a otro trabajo?
 - 2.3. Respecto al trabajo actual: relación contractual, relación con superiores, relación con otros trabajadores dentro y fuera de la organización; estructura temporal, evaluación del trabajo, permanencia/movilidad, lugar de trabajo.
 3. En toda esa trayectoria, qué incidencia identificas o diferencias entre cada forma de contratación *(para quienes se han movido entre diferentes modalidades)*.
 4. ¿dónde te ves en 1 año? / si no te ves en nada, ¿por qué no?
 5. ¿dónde te ves en 5 años? / si no te ves en nada, ¿por qué no?
 6. ¿dónde te ves en 10 años? / si no te ves en nada, ¿por qué no?
- CADA UNA DE LAS TRES PREGUNTAS ANTERIORES SE COMPLEMENTAN CON LAS SIGUIENTES**
- 6.1. ¿Qué estás haciendo para lograrlo?
 - 6.2. ¿Con qué cuentas actualmente que te posibilita o te acerca a ese objetivo?
 - 6.3. ¿Qué te hace falta?

Cierre

Se agradece por la participación, se reitera el manejo confidencial de la información y se indaga la posibilidad de volver a entrevistar al participante en caso de ser necesario.

Anexo 2. Ejemplo de entrevista

Entrevista 1

Leyenda:

Entrevistador: J:

Entrevistado: E1

J: ¿Quién eres tú?

E1: Bueno, yo soy E2, tengo 33 años soy casado, tengo un hijo de 14 meses, vivo en la ciudad de Tuluá hace 7 años, nací en Cali, estude en Cali toda mi vida, estude mi bachillerato con énfasis en teatro en bellas artes, pase a estudiar comercio exterior en la universidad del valle, hice mis prácticas en la DIAN, desde que estudiaba en el colegio empecé a trabajar con un tío que puso una fábrica de alimentos.

J: ¿Desde el colegio?

E1: Desde el colegio. Empecé a trabajar por cuestiones de que perdí un año en el colegio, entonces me mandaron... de castigo para no quedarme en la casa me mandó a donde mi tío en las vacaciones a que hiciera algo y de ahí ya empecé a ir todas las vacaciones a trabajar y ya de ahí empecé a ir a la universidad y mientras estudiaba seguía trabajando los tiempos que me quedaban.

J: ¿En qué trabajabas?

E1: Ahí empecé haciendo de todo porque cuando empecé.

J: ¡Ah bueno! Pero cuando dices: en las vacaciones cuando me quedaba tiempo ¿trabajabas en la empresa?

E1: En la empresa de mi tío, fue como el único trabajo porque era muy pelado, yo vivía con mi mamá y un hermano mayor, y él siempre estaba muy pendiente y él se fue para Bogotá y quedé muy desubicado y ahí perdí el año y pues nunca había trabajado así en otras cosas. Entonces empecé a trabajar con mi tío fue mi único trabajo en la empresa y ya después que hice las prácticas, igual seguía trabajando con mi tío los fines de semana o los días que podía y empecé a hacer de todo desde ayudando en producción hasta vendiendo, entregando, y ya a lo último me encargaba de hacer las compras, de hacer las compras y negociar con proveedores, colaboraba en el despacho, eso fue lo último que hice con ellos.

J: ¿Me gustaría que me contaras quien eres tu como profesional?

E1: Yo estudié comercio exterior en la Universidad del Valle, la verdad yo salí lo que pude aplicar, lo apliqué en la DIAN y eso no fue una aplicación muy ardua porque lastimosamente como es una entidad pública a los practicantes no les pone, pues no hay cierto cuidado, sino que uno lo ponen a uno a organizar archivo. Como en la parte de comercio exterior hay muchos grupos así que tenía que pasar por todos, hubo grupos donde si aprendí y nos sabían utilizar y aprovechar, como hubo otros que no nos tenían en cuenta y nos ponían actividades que no tenían mucho que ver.

J: Simplemente era como “el practicante, póngalo a hacer alguna actividad”.

E1: Eso! De ahí para acá no he tenido así que desarrollar mi carrera porque como trabajaba donde mi tío eran cuestiones muy diferentes, de pronto cuestiones administrativas sí aplicarlas, y ya cuando empecé con lo de mi empresa menos apliqué lo de mi carrera. En mi carrera tiene un poco de administración y contaduría y esas me han servido y las he aplicado.

J: ¿Dirías que tu profesión en este momento la ejerces?,

E1: No, porque no ejerzo nada que tenga que ver con el comercio exterior, no vendo, no exporto productos, no importo, no tengo ningún proceso que tenga que ver con el comercio exterior.

J: Respecto a tu trayectoria, ¿me decías que habías iniciado cuando estaba en tu colegio?

E1: No, pues antes en noveno u octavo lo que hacía en las vacaciones siempre era rebuscarme. Mi mamá trabajaba en unos almacenes de ropa almacenes de Unicentro, en ese entonces, cuando habían las uniferias, las ferias y las ofertas yo iba a ayudar en las bodegas, tendría por ahí 14 o 15 años, entonces yo surtía las bodegas. En vacaciones también trabajé con un amigo de la casa nos fuimos a buscar trabajo y nos dieron trabajo en una fábrica de arepas entonces nos prestaban un carrito para llevar e ir vendiendo arepas.

J: ¿Cuántos años tenías?

E1: Yo creo que estaría entre los 14, pero duramos como 15 días por que se nos dañaba mucho las arepas, entonces, cuando nos fueron a pagar, nos descontaban mucho, nos pagaban poco, después trabajamos repartiendo directorios telefónicos, un señor que era el encargado nos dijo que le ayudáramos, entonces nosotros nos íbamos a repartir los directorios y eso fue como por ocho días no más. Esos han sido como mis trabajos, ya después que ingresé con mi tío que fue lo más formal, porque me pagan seguridad social, cesantías, prima; fue con él, del resto no.

J: ¿O sea que iniciaste a trabajar por una cuestión de rebusque o por una cuestión de castigo?

E1: No, yo antes trabajaba más como de rebusque porque pues mi mamá trabajaba, pero se ganaba un mínimo del cual subsistía mi hermano, que estudiaba en la universidad, y yo. Me daba lo del colegio y nos daba lo básico que era la comida y todo eso, pero ya uno de

muchacho quería que las zapatillas de marca más caras y ella solo me podía dar lo que podía así que no se podía dar algo más caro, cada año cada uno con su ropa nueva, mi papá a veces me ayudaba porque tomaba mucho, pero pues siempre quise tener mi plata. Ya uno a los 14 o 15 a uno le gustan las niñas y tener con que salir, así que no se podía pedirle más de lo que me daba para el colegio. Mi madre trabaja en americano y mandaba a arreglar las camisas y sobraba tela y de eso hacía moñas y las vendía en el colegio, me daba plata para que comprara y vendiera, así que me acostumbré a tener mi plata.

J: ¿La parte de trabajar como profesional solo fue la parte de la práctica?

E1: Sí, solo fue la práctica, igual en comercio exterior yo usé mucho las técnicas de negociación, que era como negociar la masa, el volumen, en contabilidad también, entonces son cosas que uno en comercio exterior que uno ve por encima, había una materia que era creación de empresa y se veían todos los procesos de crear una empresa, entonces gracias a la universidad me fue quedando la información por que los profesores nos inculcaban de crear nuestra propia empresa.

J: ¿Me decías que la carrera como tal no la ejerces, pero me dices que con la profesión he podido hacer varias cosas?

E1: Eso, si no que ya voy recordando y viendo que hay muchas cosas de la carrera que me han servido, como tal de la carrera hay cosas que no manejo, yo no exporto mi producto, ni lo extraigo, ni comercializo mi producto como negociar con gente de otros países no lo manejo pero a futuro esa es la visión a largo plazo poder ver su producto en otro país en otros mercado o traer materia prima más económica pero en estos momentos es porque yo con lo que fabrico los productos los compro acá.

J: ¿No ha analizado la posibilidad de traer algo más barato de otro lado? por ejemplo el maíz es mas barato importarlo que comprarlo acá.

E1: Pero la calidad... yo la masa la compro ya lista pero si sé que la masa para hacer las empanadas el mejor maíz es el de acá porque el que importan no es de la misma calidad.

J: Dentro de los distintos trabajos que has tenido en el colegio, vendiendo dulces , vendiendo moñas, vendiendo arepas, trabajando con tu tío ,hasta llegaste a trabajar con tu propia empresa ¿Cómo has hecho para movilizarte en el trabajo es decir pasar de trabajo en trabajo?

E1: Siempre que llegaban las vacaciones salíamos a buscar con un amigo... yo vivía en Floralia y cogíamos la calle principal, donde está todo el comercio, donde llegábamos a los almacenes, donde hacían plástico, en panaderías, preguntábamos que si necesitaban algo que si necesitaban trabajadores entonces nos íbamos sin hojas de vida sino que preguntábamos. Ya al segundo día ya casi saliendo del barrio fue que llegamos a la fábrica de arepas preguntando si necesitaban trabajadores y nos preguntaron que si nos mediamos a vender a arepas y dijimos que sí y ahí empezamos pero no duramos ni quince días, después ya en unas vacaciones de diciembre y se acercaba el 24 en los barrios populares uno de muchacho se enfocaba en eso entonces ya no vimos la necesidad de buscar, estábamos más enfocados en el estrenar. Después pasaron las otras vacaciones fue donde el papá de uno de los amigos nos dijo que si le colaborábamos a repartir los directorios y duramos como 8 o 15 días y ya después de repartir se acabó el trabajo. Lo de las moñas se dio por que una vez mi mamá le hizo unas moñas a mi cuñada o a una prima y entonces yo ya le dije a mi madre que me hiciera unas moñas para vender en el colegio y las vendía y ya ella hacía y yo vendía y después ya se acabó el material dejamos de vender, yo ya llevaba bombones y vendía porque era lo que se vendía mas rápido y uno de niño buscaba más el dulce. Eso fue todo como en 6

o 7 séptimo y ya en 9 fue que perdí el año y mi mamá me mandó de castigo a que fuera a trabajar con mi tío. Supuestamente era para trabajar en vacaciones, pero ya yo volví porque me gustó lo que hacía y empecé a recibir más dinero y ya iba los fines de semana y seguí trabajando con él más días, y con el tiempo me gané la confianza. De ahí seguimos el proceso nos fuimos involucrando en la empresa, ya cogí más confianza y empecé a ayudarlo y a meterme más en el tema e invertirle más tiempo. Ya cuando salí del colegio ya ahí sí trabajamos tiempo completo

J: De alguna manera, si lo describirías en una frase, ¿qué sería para ti lo que te ha permitido movilizarte y mantenerte en el mercado y mantenerte activo en el mercado?

E1: Yo digo que de pronto es como la idea de uno siempre tener disponibilidad de vender, en generar unos recursos y poder uno generar sus propios recursos. Me acostumbré en quererme ganar las cosas; si quería comprar algo un pantalón, algo, a buscar por mis propios medios y pues como la hacía trabajando, siempre tuve una persona que me inculcó, que fue mi hermano, a trabajar y pues yo de joven vivía en un barrio muy difícil y pues él ya había vivido más en el mismo barrio, entonces él sabía, él siempre estaba ahí ayudándome, diciéndome, advirtiéndome y me sirvió mucho. Entonces esa era la idea, siempre me quise acostumbrar a tener mis propias cosas y de poder vestir bien, tener con qué comer, aunque sea una hamburguesa, salir un fin de semana, poderme dar mis gustos.

J: ¿La forma en la que ha trabajado ha sido una cuestión planificada personal?

E1: Nada hasta el momento, nada ha sido planificado, todo fue el momento todo se fue dando ya cuando empecé la empresa. Todo fue... en el momento de empezar la empresa si de pronto fue algo más planificado, porque yo trabajaba donde mi tío y salí de estudiar... antes de hacer la práctica en la DIAN, mi idea era irme al exterior a estudiar inglés, para salir con mi inglés

bien fortalecido; mi carrera iba a tener más dirección y más ubicación, pero cuando hice las prácticas en la DIAN me di cuenta que no me iba a dar muy fácil a ese trabajo porque esos trabajos eran de oficina y lo que iba a hacer era estar sentado 8 horas trabajando en un computador, porque eso era lo que hacían esas prácticas, entonces pensé que no quería estar sentado tanto tiempo en el mismo sitio y aun así intenté buscar como los recursos para irme a estudiar, pero no lo estuve y ahí pedí al apoyo de mi tío, pero no pudo, habían pasado muchas cosas, pero no tenían recursos. Al final no me pude ir y ahí me surgió la idea, saliendo de la universidad, después de haber vivido todo ese proceso, mi mente cambió... que con la idea de tener mi propia empresa y emprender pues me marcó mucho y me sonó demasiado, así que empecé a trabajar con mi tío, sentí la necesidad de dar mis propias ideas. Para venirme a vivir a Tuluá fue porque yo le sugerí la idea de la empresa. Así que cuando llegamos a Tuluá él empezó a mostrar los servicios que ofrece a los demás, porque era algo que él soñaba montar; un punto de negocio en Tuluá, así que me surgió la idea de crear mi propia empresa y por familiares lejanos empecé a ir a Tuluá más seguido. La idea era distribuir la marca de mi tío, así que me senté con mi cuñada y generé la idea de la presentación del proyecto. Al principio no quería, después se quiso arriesgar y al final se dio y con el dinero de mi papá, estaba proyectado hacia el negocio, así que llegué donde un familiar, alquilé un garaje y empecé a ofrecer los productos. Después vimos que era muy costoso transportar los productos y se me vino la idea de empezar a fabricarlos allá mismo en Tuluá, así que con el tiempo mi tío me fue desligando de la empresa, haciendo que yo creara mis propios productos, así que en un momento me dijo que pensara en alguna idea para crear mi propia empresa y que me apoyaba en recompensa a lo que yo le había ayudado a él; creo que fue al verme acá donde él vio la oportunidad de ayudarme a montar el negocio.

J: ¿Cómo hiciste tú para dar ese brinco de distribuidor a fabricante?

E1: Por él, porque me fue introduciendo a esto debido a que hace mucho tiempo atrás él veía que en algún momento yo llegaría a rehacer mi vida, así que me dijo que en algún momento pensara en alguna idea para hacer mi propia empresa y que él me apoyaría en contraprestación a lo que yo había hecho con él, así que él me trajo los equipos y me dio el empujón para empezar.

J: ¿Pero él te los dio te los regaló?

E1: Me los regaló porque cambiaba los equipos cada nada, fue una ayuda para que yo consiguiera más equipos, me prestó una de sus trabajadoras por unos meses y pagaba por ella después me prestó para que yo pagara unas trabajadoras para que ellas aprendieran y le explicaran a más trabajadores sobre el uso de la maquinaria y así él me dio el primer empujón para empezar.

J: ¿Si él no te hubiese dado eso hubiera seguido con esa idea?

E1: No creo, porque él me dio, primero que todo, la fórmula y los ingredientes para hacer las empanadas hasta él mismo vino y me ayudó a prepararlas con la muchacha, me puso una muchacha paga por 2 meses para que me ayudara.

J: ¿Eso fue hace cuánto?

E1: Eso fue hace por ahí 7 años en el 2010 entonces gracias a él fue que me fui metiendo en mis gustos, yo no me hubiera metido tanto en la parte de producción, yo pensaba más en la parte de la comercialización. Mi idea era venir y comercializar los productos abriendo las rutas para abrir el mercado, dar degustaciones, vender mi producto, pero ya cuando él me dijo que empezara a vender mis propios productos... así que él me enseñó a tener el manejo de mis propios productos y a hacerlos.

J: ¿Te tocó aprender eso no sabías?

E1: Sabía... en la parte de producción sabía un poco en el conocimiento del manejo, pero no en la práctica de ponerme a hacer y ahí arrancamos.

J: Respecto al trabajo actual que es el que tienes con tu empresa ¿Cómo dirías que es la relación que tienes con la empresa es decir qué vínculo existe entre la empresa y tú?

E1: Es un vínculo total, pues eso es lo único que yo trabajo, la mayoría de mi tiempo lo dedico en la empresa.

J: ¿De quién dependes tú? Es decir, la visión tradicional sobre el trabajo es que uno siempre tiene un jefe... ¿de quién dependes tú?, ¿quién sería tu jefe?

E1: mis clientes.

J: ¿Ves eso como una relación “son mis jefes” de alguna manera? ¿Por qué? ¿Cómo es eso?

E1: Pues porque son los clientes los que me generan el recurso para poder sostener la empresa, entonces son los que me generan a mí el dinero para yo poder cumplir con todo lo que genera tener una empresa, cumplir con los proveedores, con los trabajadores.

J: ¿Pero en qué medida los identificas a ellos como superiores? Es decir, ¿qué hace de ellos “jefes” tuyos?

E1: Por ejemplo, hay un cliente que para el lunes necesita cierta cantidad de productos que digamos no tenemos, entonces que me hace ir a trabajar mañana para poder cumplir con el pedido.

J: ¿Cómo es la relación de las personas dentro de la organización es decir cómo se genera? ¿Cómo se da?, ¿Cuáles son los términos con la gente que también está en la empresa que trabajas?

E1: A medida del tiempo he ido aprendiendo de que el principio no tenía mucho tacto a la hora de hablar de las personas, era muy poco delicado, así que trata de saber el manejo con el personal, a valorar mucho el personal, lo que hace. Pues, para mí, siento que hay una buena relación. Hay cosas que a uno de algunas personas dentro de la empresa no le gustan y eso lo mantiene a uno un poco bajoneado, pero también he aprendido que es el diario vivir.

J: ¿Cuál es el motivo por el cual te relacionas con ellos? es decir cuando uno trabaja a uno generalmente en una empresa, en términos tradicionales, hay gente con la que generalmente uno no tiene mucho contacto en el trabajo de ellos, a veces uno le afecta mucho, pero uno ni siquiera se da cuenta de quién es esa persona. ¿Cuál es la relación que tienes tú con ellos cómo se da en ese sentido, en el sentido de dependencia de relación o qué es lo que genera que exista esa relación?

E1: Generalmente con los están en la empresa tenía un contacto directo. Por ejemplo, con los de producción son los que generan el producto para poder venderlo así que con todas tengo un contacto directo y pues la relación que se genera es de ese intercambio del trabajo de ellos para generar un bien un producto para poderlo comercializar y de la utilidad poderles a ellos contribuirles en dinero.

J: ¿En relación con personas externas de la organización?

E1: proveedores de pronto hay con algunos que no conozco y nunca me he relacionado porque son de puro comunicación telefónica, es decir, hacemos el contacto telefónico, generamos el pedido, la orden y yo mando a alguien a recoger el encargo.

J: ¿Y cómo conociste a ese proveedor?

E1: Por mi tío; tenía una relación con ellos.

J: ¿O sea que se mantiene relación desde esa época?

E1: Sí, hace tiempo se mantiene esa relación con ellos, esa es la única empresa que de pronto yo no conozco el proveedor, el resto pues sí casi todos son empresas de acá locales y conozco quiénes son.

J: ¿El hecho de trabajar en esto te ha permitido relacionarte con algún tipo de persona que tú dirías “si yo no estuviera en esto yo no los conocería”?

E1: Sí, claro, con empresarios que han tenido mucho éxito y que los veo como ejemplo a seguir y que me han aconsejado y me han dado como cierto apoyo a veces moral en alguna situación difícil. Me he relacionado con gente del mismo medio, es decir, que son empresarios.

J: Eso además de cuestión moral como le decía ahorita ¿te ha permitido de pronto algo en términos de trabajo? En el sentido de que a través de estos contactos que ha tenido con otros empresarios, ¿se ha posibilitado mejores negocios o de alguna manera que hayas podido llegar a decir este contacto con tal persona que necesito tal cuestión a la ahora que te ayude con tal cosa, que te direcciones o algo similar?

E1: Cómo negocio, así de esa manera, como un negocio grande, cuando alguna vez con la contadora por medio de ella han llegado contactos o eventos a los que no se nos tenía en cuenta o en épocas de diciembre los conocidos que tengo.

J: ¿En cuanto a la estructura temporal que tenemos cómo funciona?

E1: Personalmente entro a trabajar a las 7 de la mañana a las 12 almuerzo normalmente a las 2 vuelvo a trabajar hasta las 6:30.

J: ¿Porque en esos tiempos? ¿Durante los 7 días de la semana?

E1: Al principio trabajamos derecho, casi todo el día. No trabajamos los domingos, pero sabíamos que había mucho desgaste así que fui buscándole la manera de que nos pudiéramos acomodar para sacar tiempo para mí, para mi familia.

J: ¿y por qué no dejar a la gente trabajando mientras tú te ibas a descansar?

E1: Pues de pronto eso se hace, pero lo que hago son más cosas administrativas, soporte de mantenimiento cuando se daña una máquina. Yo no tengo un trabajo operativo en el que yo tenga que estar ahí todo el tiempo, generalmente siempre estoy en la calle haciendo vueltas, buscando nuevas cosas, organizando puntos de venta, mirando qué voy a hacer, hablando con las personas.

J: ¿Cómo determinas que tu trabajo está bien o mal hecho?

E1: Primero cómo percibe el cliente nuestros productos, que no haya quejas, que no haya reclamos, que las ventas aumenten, que haya consecución de nuevos clientes y depende de mí, pero también de mirar los recursos y la manera en que la persona vaya y sepa dónde va a pedir, entonces eso determina que haya un crecimiento como en estos momentos que estamos con el proyecto de ir creciendo, entonces eso determina que el producto a los nuevos clientes vaya teniendo buena aceptación, entonces eso me da a entender que mi trabajo está bien hecho, una estadística, que sigamos vendiendo lo mismo, pero que vaya encontrando clientes y que la gente vaya dando a conocer nuestros productos y vayan aumentando las ventas.

J: ¿En términos de movilidad en el trabajo, qué movilidad hay en tu trabajo? ¿Qué posibilidad de desplazarte de estar en distintos sitios?

E1: Por el momento si tengo la facilidad de moverme digamos que las personas ya tienen su tarea específica, entonces tengo esa libertad de poderme mover porque ellos están en la capacidad de saber lo que hay que hacer mientras yo arreglo asuntos internos de la empresa.

J: ¿y en cuanto al lugar del trabajo cómo es el lugar de trabajo?

E1: Mantengo ese movimiento no tengo un lugar de trabajo fijo, sino que todo es movimiento.

J: ¿Y eso a qué se debe? ¿Que tú trabajo es fundamentalmente administrativo?

E1: Pues aquí en la oficina, pero la verdad ahora cómo me voy a la planta no hay de pronto el lugar cuando necesito si hay un escritorio que necesito siempre que necesite algo de oficina o me trato de reunir con las personas en otro lugar.

J: ¿Cuándo pasa que como tal no tienes un lugar definido?

E1: si lo tenía pero como le conté, como ya me estoy pasando de lleno a la planta, trato de reunirme con las personas en otro lado.

J: Y pensando en todo lo que has trabajado y lo que has hecho en aquello a lo que te dedicas actualmente y remontándonos un poquito a la época del estudio y de decisión ¿por qué estudiar una carrera profesional?

E1: En el momento, nada, me acuerdo que en ese tiempo escogí pensando en que la carrera me iba a dar la posibilidad de viajar, pensé comercio exterior voy a salir, voy a viajar. Entonces eso me animó, me atrajo de la carrera, de que iba a poder conocer otros lugares, pero ya después cuando lo fui ejerciendo ya me di cuenta de que era una carrera de estar en la oficina de estar mucho tiempo quieto que si se podía estar moviéndose en otros lugares, pero si se necesitaba tener músculo financiero o algo y ya cuando salí la visión de la carrera ya me cambió un poco.

J: ok, pero eso fue en términos de por qué esa carrera profesional, ahora, ¿por qué una carrera profesional, por qué no una técnica o una tecnología?

E1: Porque siempre desde el colegio quería ser profesional, y la relación que tenía con mi hermano y él la mentalidad del que tenía mi hermano conmigo era eso, porque primero estar

en la Universidad del valle era un lujo, era un privilegio estar en la Universidad del valle porque decían que era la mejor, entonces me hacía sentir como un orgullo de qué iba estudiar una carrera profesional, la verdad de que ya no era muchacho sino que ya en la familia me miraban diferente al ver que ya estaba estudiando y más en la universidad y más cuando uno viene de una familia un poco humilde, el saber que uno hacía eso lo hacía sentir a uno orgulloso y para mi mamá también era un orgullo el saber que sus dos hijos habían podido salir profesionales de la universidad.

J: ¿Y que hizo Posible que estudiaras en esa universidad?

E1: Quee de pronto me haya ido bien en el Icfes estaba dentro de dos carreras. Para ese tiempo estaba trabajando con mi tío y él trataba de que yo me metiera en algo que tuviera que ver con lo que yo trabajaba ahí, entonces estaba entre ingeniería industrial y comercio exterior y en ese momento tenía yo una novia, que también influyen, pero para ingeniería industrial no me alcanzaba apenas las materias que pedían puntaje casi no me alcanzaba estaba muy apenas, entonces, pensando que era una carrera en la que podía viajar y que era una carrera que iba a salir nueva, pues...

J: ¿En qué año te graduaste?

E1: Me gradué en el 2008.

J: O sea que vas para 9 años 10 años.

E1: Entonces me decidí por comercio exterior en este momento porque a mi novia le gustaban ese momento entonces me metí porque yo venía un colegio muy diferente, era con énfasis en teatro así que yo a mediados de 10- 11 llegué a trabajar con mi tío, también me fue cambiando la idea .

J: Tú entraste en la universidad... o sea, al tiempo fue el mismo que empezaste a trabajar cuando estabas en el colegio y durante toda la universidad seguiste trabajando con tu tío mientras estabas estudiando y después te graduaste y seguiste trabajando con tu tío.

E1: Empecé a trabajar desde noveno... como 7 o 8 años.

J: En toda esta trayectoria has podido trabajar de distintas formas ha sido trabajador informal, ha sido empleado, has trabajado independiente con tu propia empresa siendo empresario. ¿Tú sientes que de alguna manera identificas algún tipo de incidencia o diferencia en lo que implica trabajar en cada uno de esas formas?

E1: Sí, claro.

J: ¿Qué diferencia encuentras de trabajar... en las exigencias trabajar como emprendedor versus trabajar como empleado vs trabajar como trabajador informal que en algún momento lo fuiste?

E1: Primero uno trabajando vive con lo necesario, cuando trabajaba por empleado solo trabajaba lo que era, nunca he ido más allá, mis tareas mis labores aquí pueden empezar. Con la empresa ya es un manejo de que uno tiene que tener conocimiento de psicología porque hay que saber manejar los temperamentos de otras personas ya es tener una mayor responsabilidad porque ya son las tareas de uno la responsabilidad es de uno ya no caben en qué sólo es mi trabajo, sino lo que yo haga y lo que yo genere ya va también, digamos, dando responsabilidades a cada una de las personas que están ahí en la empresa de acuerdo a que si yo tengo buenas ideas, que sí ya sé manejar bien la empresa, manejar bien los recursos va a tener todo el personal que está atrás va a tener, digamos, tener la seguridad de que va a recibir su sueldo, de que va a tener una estabilidad, tratar de manejar el ambiente, de que la gente se sienta bien que lo se siente bien en su trabajo, que lo quiera hacer, de que vayan un día sí y

un día no, entonces tratar de manejar esas emociones, de que la gente un día llegó con su genio alborotado que tuvieron problemas entre ellos, que tuvieron problemas dos personas, yo sé que son vitales cómo manejar y controlar eso de llegar a un acuerdo tratar de solucionarlo para llegar a un acuerdo y no se vaya a afectar la producción, las tareas de la empresa. Yo creo que a mí el proceso desde que fui empleado a cuando estuve mi empresa es un cambio total porque he aprendido. Yo trato de aportar lo mejor. Yo salía antes de mi trabajo y ya, pero en cambio ya en mi empresa siempre estoy trabajando eso está en mi mente de qué voy a hacer para mejorar para hacer tal cosa para organizar entonces es algo en que de pronto se ve en hacer bien las cosas, se ve tan bien en ver algo más retribuido, que cuando yo era empleado igual me hacía feliz, pero yo recibía mi sueldo, pero de pronto aquí de pronto el saber que hago bien las cosas y saber de que se van a ver los resultados más reflejados como empresario que siendo empleado

J: ¿Dónde te ves en un año?

E1: Me veo con la empresa mucho más organizada me veo vendiendo más de lo que estamos vendiendo por ahí un 20% más de lo que estamos vendiendo y con un personal estable porque la verdad eso es lo que a veces es muy difícil, como somos producción, mantener el personal porque es muy inestable tener una estabilidad con el personal y con más tiempo para hacer otras cosas que me hagan sentir bien.

J: ¿Qué estás haciendo para lograrlo?

E1: estoy tratando de organizando la empresa, que genere más ventas, pues igual me va a generar más recursos y en un año me veo teniendo mi casa, estoy con el proyecto de construcción de mi casa y necesito un poco más de recurso, es decir, aumentar las ventas de la empresa me va a dar eso que estoy haciendo en cuanto a lo que tenga que ver con mi

estudio me gustaría empezar a practicar algún deporte, alguna pasión que me vaya gustando me gustaría montar cicla, me gustaría más adelante poder hacerlo. Entre semana empecé a hacer un curso de primeros auxilios en la Cruz Roja y me quedó gustando el irme como voluntario en ese tiempo poder servir a la hora de poder dar algún apoyo en esa parte.

J: ¿Con qué cuentas actualmente que te posibilita cumplir el objetivo que tienes a un año?

E1: con la estructura de la empresa cuento con la inversión que se ha hecho en la empresa para poder aumentar las ventas cuento con la capacidad instalada de instalarla para poder cumplir con ese crecimiento que tenemos, cuento con un personal que ya conoce que ya sabe el manejo de la empresa y en este momento cuento con ganas, con ganas de poder llevar a cabo la empresa.

J: ¿Qué te hace falta?

E1: me hace falta organizarme más con el personal administrativo que tengo, tener más claras las funciones con el personal que tengo me hace falta recursos para generar nuevas ideas y las ideas que se tienen si llegan a ser a corto plazo no nada más.

J: ¿En 5 años cómo te ves?

E1: Me veo con la empresa económicamente estable, con una empresa más productiva, más eficiente en lo que yo produzco de 8 o 9 horas ser capaz reproducir eso mismo en 6 o 7 horas, ser más eficiente. Me veo como una empresa líder en el valle con los productos típicos, las empanadas, los dedos, ser más reconocidos en todo el Norte del Valle, que me reconozcan por el buen servicio, como una empresa modelo de aquí de Tuluá que represente el empuje y las ganas del Valluno, el poder tulueño, poder dar charlas para que otras personas prendan esa chispita de crear empresa.

J: ¿Qué estás haciendo para Para conseguirlo?

E1: En este momento se está analizando cómo mejorar la productividad, está empezando a trabajar con un trabajo en mercadeo, organizando la planta para cumplir con todos los requisitos como el invima, saber que si me van a visitar cumpla con los estándares de calidad, para poderle ir trabajando al personal de la convivencia con el trabajo, que puedan tratar de hacer el ambiente más acordes, porque se maneja un ambiente pesado mejorando eso para tener mejor calidad.

J: con que cuentas para conseguir el objetivo que tienes a cinco años.

E1: Cuento con una trayectoria de la empresa, una estabilidad que nos ha ayudado a generar recursos, mantener una estabilidad e ir creciendo poco a poco. Va haciendo que cada vez tengamos más base para adquirir la máquina. Contamos con credibilidad financiera que hemos ido adquiriendo que nos ha abierto las puertas para poder invertir en puntos más grandes yo empecé hace 4 años con un préstamo de 8'000.000 porque no tenía más capacidad terminé de pagar este préstamo y luego me prestaron 15'000.000 se terminó de pagar ese préstamo y luego nos prestaron 25'000.000 y nos ha dado la posibilidad de invertir de la empresa.

J: ¿Que le hace falta?

E1: Más organización organizar bien los cargos, me hace falta en la planta de producción con los estándares que exigen para poder ingresar en los mercados institucionales, nos faltan unas inversiones y mejorar en la planta de producción, pero así que me haga falta en cuestión de personal me faltan dos personas claves que aprendan ciertas cosas y para no depender tanto de una sola persona.

J: ¿Y en 10 años?

E1: Me veo teniendo la capacidad de que la empresa me diera los recursos para yo invertir mi tiempo en otras cosas porque yo de pronto los 50 tener la capacidad de decir qué me retiraría, o dejar la empresa en la mano de otra persona, vivir en el campo o en una finca aún de aquí en Tuluá, vivir más tranquilo y que la calidad de vida sea mejor.

J: ¿Qué estás haciendo para lograrlo?

E1: en estos momentos poniendo todo mi tiempo en sacar la empresa adelante para que me genere esos recursos y la posibilidad de llegar a los 50 y vivir tranquilo

J: ¿Con qué cuentas actualmente para conseguirlo?

E1: con la empresa y con mi esposa que también tiene su profesión genera recursos en este momento no está trabajando de lleno, está generando un proyecto en dónde está trabajando para una nueva idea de trabajo y si le va bien se pueden obtener recursos y cuento con mi empresa que lleva 7 años, ya hay credibilidad, ya hay un trabajo recorrido y con todo esto cuento.

J: ¿Y qué te hace falta?

E1: Si lo quisiera hacer ya de comprar una casa en el campo pues no tengo los recursos, el dinero, la empresa no nos dan las ganancias que uno dijera empezar a adquirir propiedades, que uno futuro puedo dejar de trabajar y vivir de esas propiedades que adquirió en este momento, si la empresa no funciona no tendría algo fijo porque la empresa es básicamente la que me sostiene.