

**ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE PARA LA EMPLEABILIDAD DE
PROFESIONALES DE PSICOLOGÍA QUE EJERCEN EN EL SECTOR DE LA SALUD
EN CALI**

Hernando Galeano González
Diciembre 2018

Universidad del valle.
Instituto de psicología.
Psicología.

Dedicatoria

A mi profe María Angélica García por su enseñanza, sus conocimientos compartidos y su paciencia. A Fanny Cabrera por su motivación y regaños de madre. A mi hijo Jerónimo y a mi esposa, para ellos todo este esfuerzo. A mi papá por su apoyo incondicional. A mi mamá, donde quiera que estés, te dedico estas pequeñas victorias.

A todos ellos mil gracias.

Tabla de contenidos

Introducción	1
1. Contexto de la problemática	5
1.1 Objetivos.....	5
1.2 Antecedentes de la investigación.....	6
1.3 Problema de investigación.....	10
1.4 Justificación	12
2. Marco conceptual de referencia.....	19
2.1 Contexto global, trabajo y globalización.....	20
Globalización y formas de trabajo.....	23
Globalización y trabajo en Colombia	26
Situación laboral del psicólogo en Colombia.	29
2.2 Empleabilidad.....	35
2.3 Aprendizaje y estrategias de aprendizaje	45
Estrategias de aprendizaje	50
3. Método.....	62
3.1 Tipo de estudio.....	64
3.2 Participantes.	65
3.3 Técnicas de Recolección.	66
3.4 Técnicas de análisis.....	67
4. Resultados.....	77
4.1 Categoría estrategias cognitivas	77
4.2 Categoría estrategias metacognitivas	80
5. Análisis	84
6. Conclusiones	89
Referencias bibliográficas.....	92
Anexos	98
Anexo A. Entrevista participante 1	98

Lista de tablas

Tabla 1: Definición de empleabilidad según grupos.....	37
Tabla 2: Factores que influyen en la empleabilidad.....	43
Tabla 3: Categorías de las estrategias de aprendizaje.....	50
Tabla 4: Clasificación estrategias de aprendizaje cognitivas.....	56
Tabla 5: Fases de una entrevista.....	66
Tabla 6: Categorías de análisis.....	70
Tabla 7. Conteo estrategias cognitivas.....	77
Tabla 8. Conteo estrategias metacognitivas.....	80

Lista de gráficos

Gráfico 1. <i>Percepción de los psicólogos sobre los factores influyentes en la empleabilidad.</i> <i>(Colegio Colombiano de Psicólogos, 2010)</i>	32
---	----

Lista de figuras

Figura 1. <i>Aspectos de la empleabilidad</i>	38
Figura 2. <i>Factores individuales que influyen la empleabilidad</i>	39
Figura 3. <i>Características de las estrategias de aprendizaje</i>	52

Introducción

Gracias al trabajo, los individuos han logrado garantizar su propia supervivencia, mejorando notablemente el desarrollo y crecimiento de las estructuras sociales, siendo hoy en día la principal fuente de bienestar social y económico de la gran mayoría de personas en nuestra sociedad. (Luque, Gómez, & Cruces. 2000, citando a Peiró. 1996)

Sin embargo, la categoría de trabajo no siempre ha sido lo mismo y ha sufrido múltiples metamorfosis a lo largo de la historia. En épocas recientes, la entrada de la sociedad hacia un sistema económico y político capitalista y el fenómeno de la globalización han sido en gran medida los factores que más influyen en la transformación del trabajo (Antunes, 2000) (Bauman, 2000) (Fazio, 2002) (Giddens, 2007) (Ramírez Rojas & Guevara Fletcher, 2006) (Sanchís, 2004) (Yori, 2006).

Los grandes cambios económicos, políticos y sociales introducidos por la globalización han incidido en la transformación de la sociedad, pasando de la *ética del trabajo* a una sociedad de la *estética del consumo* (Bauman 2000). Esto cambió radicalmente las necesidades del mercado, haciendo que grandes industrias se adaptaran y se modificaran al ritmo del consumo para poder mantenerse a flote (Malvezzi, 1999) (Antunes, 2000) (Peiró & Ripoll, 1999). Dicho panorama, incluyendo los avances tecnológicos como el internet, han posibilitado la aparición y demanda de trabajos de medio tiempo, trabajos a distancia y conectados a muchos lugares del mundo en simultáneo, trabajos flexibles en la disponibilidad de tiempo y espacio; haciendo que los empleadores exijan cada vez más capacidades y habilidades a los trabajadores para afrontar los requerimientos del contexto (OIT, 2014) (Davies, 2000). A los nuevos profesionales se les

exige la capacidad de trabajar en equipos flexibles, tener autonomía en las decisiones y ser capaces de responder al trabajo justo a tiempo, conocimiento de otros idiomas, manejo de nuevas tecnologías y capacidad de liderazgo (Malvezzi, 1999).

El anterior esbozo del mercado laboral, permite entrever los nuevos retos que deben enfrentar los futuros profesionales para su empleabilidad, entendiendo esto último, como la capacidad que tiene una persona para conseguir, crear o mantenerse en un trabajo, siendo trabajo cualquier “*actividad de carácter productivo que realizan las personas, aportando recursos propios (energías, habilidades y conocimientos) para la obtención de algún tipo de compensación material y/o psicosocial.*” (Luque, Gómez, & Cruces, 2000). Así, una persona es empleable cuando ha logrado implementar estrategias que le permitan desarrollar competencias para un desempeño eficaz, eficiente y pertinente a los cambios del contexto (Cala, Gutiérrez, Barragán, & Valero, 2011).

Recientes investigaciones en psicología han sugerido una relación entre estrategias de aprendizaje y empleabilidad, encontrando que aquellas personas que han aprendido estrategias para ser empleables logran tener un mayor éxito en el mercado laboral (Rentería Pérez & Enríquez Martínez, 2006) (Enríquez Martínez & Rentería Pérez, 2007) (Davies, 2000). Esta relación tiene una explicación en la medida en que los individuos con mejores estrategias de aprendizaje son aquellos que logran adquirir de mejor forma un nuevo conocimiento (Enríquez Martínez & Rentería Pérez, 2007) (Abbad & Borges-Andrade, 2004), así, unas estrategias de aprendizaje bien diseñadas permiten una mejor adquisición de nuevos conocimientos y habilidades importantes para afrontar las nuevas necesidades del mercado laboral. Por otra parte, se puede entender la empleabilidad como un objeto de conocimiento, por lo que aquellas personas que han desarrollado estrategias de aprendizaje

les será más fácil aprender a ser empleables y adaptarse más rápido a las demandas del contexto, que para el caso de los profesionales de psicología del sector de la salud, es un contexto altamente cambiante, que les exige constantes capacitaciones y actualizaciones de conocimientos, técnicas y procedimientos en el tema de salud mental, según lo dispuesto por la Ley 1616 del 21 de enero de 2013.

Identificar las estrategias de aprendizaje que han usado profesionales de psicología para aprender a ser empleables, reconociendo los conocimientos y saberes que han desarrollado para poder responder adecuadamente a las demandas de sus contextos de trabajo, puede ser una valiosa herramienta. Ya no es suficiente contar con profesionales capacitados técnicamente para desarrollar un trabajo, los profesionales exitosos además han logrado posicionarse de acuerdo a cada contexto social, reconociendo los patrones de conducta deseado por cada grupo (Rentería Perez & Enríquez Martínez, 2006). Durante la presente investigación se identificó además que los profesionales requieren conocer sobre las ofertas y demandas del mercado laboral, saber cómo deben de solicitar un trabajo, identificar qué méritos académicos necesitan para aplicar a los cargos deseados, conocer y manejar herramientas ofimáticas para desarrollar sus trabajo, reconocer cómo funcionan sus organizaciones y como estas operan para responder adecuadamente a las demandas.

El presente trabajo de grado aborda 3 temas centrales. El primer tema es el contexto del mercado laboral, pasando por los efectos de la globalización en las trasformaciones del trabajo, cómo dichas condiciones cambian el trabajo en Colombia y finaliza con una revisión sobre las condiciones laborales de los psicólogos en dicho país. El segundo eje temático es el constructo de empleabilidad. El tercer tema son las estrategias de aprendizaje.

Se desarrolló una entrevista con el propósito de identificar estrategias de aprendizaje cognitivas en torno a 3 subcategorías: Sentido (momentos en los que afrontaron una tarea nueva, por ejemplo su primer trabajo) producción (conocimientos elaborados a partir de su experiencia) y aplicación (conocimientos de empleabilidad usados en su experiencia). Y estrategias de aprendizaje metacognitivas que tienen que ver sobre el control y evaluación de 4 elementos: La tarea, la persona, la estrategia y los factores ambientales o externos.

La entrevista gira en torno a la temática de empleabilidad, en los que se incluyen los elementos identificados por Llinares Insa, Córdoba Iñesta, & Zacarés González (2011) los cuales son: Atributos personales, formación, conocimiento básico del empleo, vida laboral, búsqueda de empleo, salud, movilidad geográfica y flexibilidad laboral, responsabilidades y cuidados familiares, acceso a los recursos, factores del mercado de trabajo, factores macroeconómicos, características de la oferta, factores de contratación y políticas de empleo. Identificando a través de la experiencia de los participantes, cómo estos elementos influyen en sus decisiones para elegir un empleo, para conservar o mantener un cargo, e identificar los aspectos más relevantes para su empleabilidad.

Durante el análisis de las entrevistas se evidenció una mayor relevancia en el uso de estrategias cognitivas para la producción de conocimientos por parte de los participantes, igualmente se encontró que hay una mayor preferencia por el uso de estrategias metacognitivas del dominio de la variable personal. Se infiere que este grupo de profesionales emplea gran parte de sus recursos en producir conocimientos para mejorar aspectos personales que influyen en su empleabilidad.

1. Contexto de la problemática

1.1 Objetivos

Objetivo general

- Identificar las estrategias de aprendizaje que han sido utilizadas por 3 profesionales de psicología de la ciudad de Cali para lograr el ingreso y mantenimiento en el mercado de trabajo del sector de la salud.

Objetivos específicos

- Conocer las estrategias de aprendizaje cognitivas utilizadas por los participantes para la empleabilidad.
- Conocer las estrategias de aprendizaje metacognitivas utilizadas por los participantes para la empleabilidad.
- Identificar los elementos de empleabilidad que son relevantes para los profesionales de psicología que participaron en el estudio.

1.2 Antecedentes de la investigación

Enríquez Martínez & Rentería Pérez (2007) proponen que el uso de estrategias claras permite mantener y/o mejorar la empleabilidad de los profesionales, las estrategias permiten al sujeto adaptarse mejor al contexto de las nuevas realidades del mercado laboral, donde la permanencia en un cargo de trabajo es cada vez menor y se aprecia un crecimiento en modalidades de trabajo como el outsourcing y trabajo asociativo. Las nuevas formas de empleo requieren cada vez más preparación de los profesionales para desempeñar cargos flexibles, multifuncionales y en constante cambio de necesidades, dando como resultado que el mercado laboral exija a los profesionales de psicología mejores habilidades y conocimientos para conseguir y mantener un empleo.

Autores como Mcquaid & Lindsay (2005), proponen que el concepto de empleabilidad depende de diversos factores: Una persona puede ser o no ser empleable dependiendo de factores tanto personales como externos y de demanda del mercado laboral. (2005, págs. 206). Las nuevas conceptualizaciones sobre empleabilidad, han enfatizado la necesidad de estudiar la interacción entre los factores internos del individuo y los factores externos. Los factores internos son la capacidad del individuo para transferir habilidades a nuevos contextos; el nivel de motivación personal; la capacidad de agenciamiento del individuo; el acceso a la información y las redes de apoyo (2005, págs. 207). Por otra parte, los factores externos se componen de: la actitud de los empleadores, la calidad de la educación, políticas de empleo y la demanda de nuevo cargos de trabajo.

Para Mcquaid & Lindsay (2005, págs. 209-210) un modelo que abarque los distintos factores de la empleabilidad debería contener por lo menos 3 grupos o categorías principales.

Factores individuales: compuestos por habilidades y atributos; características demográficas; salud y bienestar; búsqueda de empleo; adaptabilidad y movilidad.

Circunstancias personales: Condiciones de vivienda y familia; cultura de trabajo y acceso a los recursos.

Factores externos: Demanda de trabajo y oferta de empleo; políticas de empleo.

En este orden de ideas, la empleabilidad se encuentra política e ideológicamente ligada a los criterios de selección de los empleadores; la responsabilidad de las personas frente a su propia situación laboral donde se destaca el desarrollo de competencias para el trabajo y la constante actualización de conocimientos; políticas públicas; acceso a tecnologías y nuevas necesidades del mercado laboral. Es importante comprender que la empleabilidad no está completamente ligada a los criterios de selección de los empleadores y del contexto, como tampoco estrictamente ligada a la responsabilidad de los sujetos, siendo entonces un fenómeno donde interactúan diferentes actores sociales (Enríquez Martínez & Rentería Pérez, 2007).

Para la OIT (2014), uno de los mayores retos para mejorar la empleabilidad de los individuos consiste en que ellos adquieran competencias de empleabilidad que permitan adquirir conocimientos para desarrollar nuevas habilidades y mejorar las posibilidades de adaptarse a los nuevos cambios del mercado laboral destacando las competencias de “aprender a aprender” “comunicación” “trabajo en equipo” y “resolución de problemas”.

Estas nuevas demandas del mercado laboral hacen que la empleabilidad de un profesional dependa de su capacidad para relacionar el contexto del mercado laboral con las propias competencias y habilidades. (Enríquez Martínez & Rentería Pérez, 2007).

Cada vez las competencias para la empleabilidad juegan un papel importante en los efectos de una economía globalizada con grandes cambios, haciendo que los empleadores exijan a los nuevos empleados habilidades claves que les permitan estar preparados para afrontar los cambios y retos (OIT, 2014). Una de las competencias identificadas por la OIT (2014) es justamente aprender a aprender, para ello es necesario que el sujeto desarrolle un grupo de habilidades tales como usar técnicas de aprendizaje para adquirir y utilizar nuevos conocimientos y competencias, procesar y retener información, ser adaptable, asumir responsabilidad por el aprendizaje propio y perseguir el aprendizaje.

La importancia de la competencia de aprender a aprender no solo radica en que los nuevos profesionales adquieran nuevos conocimientos de sus áreas de trabajo, también en que puedan desarrollar habilidades para aprender a ser empleables. Es por ello que las estrategias de aprendizaje juegan un papel clave para el desarrollo de nuevas habilidades de empleabilidad, estas se caracterizan por ser planes de acción, donde el sujeto selecciona conscientemente un grupo de técnicas y actividades a partir de un proceso de reflexión sobre lo que supone, necesita para lograr un objetivo de aprendizaje concreto. A su vez Enríquez Martínez & Rentería Pérez (2007) mencionan 3 categorías sobre las cuales se construye la noción de estrategias de aprendizaje: por una parte están las estrategias cognitivas, que hace referencia a procesos de elaboración (construcción de conocimiento a partir de las experiencias previas), transferencia (empleo del conocimiento de acuerdo a las nuevas necesidades del mercado laboral), inferencia y organización. También se menciona

el componente metacognitivo, que hace referencia sobre todo a mecanismo de regulación donde tienen relevancia procesos de planificación, monitoreo y evaluación de las metas alcanzadas. Finalmente estaría la categoría de estrategias relacionales, que hacen referencia al apoyo para la empleabilidad en contactos personales y redes profesionales.

Como resultado de su investigación, Enríquez & Rentería (2007) concluyeron que existe una relación positiva entre el uso de un mayor repertorio de estrategias y la empleabilidad de los sujetos, siendo más empleables los profesionales que utilizan un mayor rango de herramientas, destacando sobre todo componentes de las estrategias de aprendizaje cognitivas y las metacognitivas. Este tipo de estrategias de aprendizaje le permiten al individuo adaptarse de mejor manera a un entorno cada vez más flexible (nuevas demandas y funciones en los cargos, flexibilidad temporal, disponibilidad para la movilidad, mayor cualificación en tareas más complejas) y cambiante.

Las nuevas realidades del mercado laboral han creado condiciones que exigen a los nuevos profesionales desarrollar habilidades para afrontar cambios, siendo la habilidad de aprender a aprender una importante herramienta para que el individuo pueda adaptarse de mejor manera a los nuevos contextos. Sin embargo la empleabilidad no sólo está en la relación de las capacidades propias y la relación con los factores externos, es necesario que aprendan a adquirir nuevos conocimientos, entre ellos aprender a ser empleables.

Las investigaciones previas sugieren que los individuos con buenas y mejores estrategias de aprendizaje son aquellos que logran adquirir de mejor forma nuevo conocimiento (Davies, 2000) (Enríquez Martínez & Rentería Pérez, 2007) (Abbad & Borges-Andrade, 2004), reconociendo además que aquellos profesionales que han

aprendido a ser empleables son justamente los más exitosos (Rentería Perez & Enríquez Martínez, 2006) (Enríquez Martínez & Rentería Pérez, 2007).

1.3 Problema de investigación

En la investigación realizada por Davies (2000), se hace mención a un grupo de proyectos que se venían desarrollando bajo la dirección de la Universidad Metropolitana de Leeds, la finalidad era comprender aquellas habilidades para la empleabilidad que habían desarrollado estudiantes en sus trabajos de medio tiempo, lo que se conoció como “trabajar por habilidades”. En este sentido, se incentivó a jóvenes estudiantes a reflexionar sobre lo que han aprendido en sus trabajos de medio tiempo y como estos aprendizajes les pueden ser útiles para trabajos futuros. Dicho proyecto tenía 2 propósitos centrales: conocer cómo los estudiantes pueden ser ayudados aprender de la experiencia adquirida en trabajos de medio tiempo o el trabajo en vacaciones para mejorar sus habilidades de empleabilidad y conocer cuáles son las habilidades y atributos que los estudiantes necesitan ser conscientes para afrontar la realidad del trabajo. El último propósito les permitió a los investigadores conocer algunas destrezas necesarias para mejorar su empleabilidad, estas habilidades fueron divididas en dos ejes para interpretarlas: el primer eje consistía en las habilidades del mundo interno (inner self), lo que significa el conocimiento que procesan mentalmente sobre el trabajo, las organizaciones, las tecnologías, el intelecto, capacidad de análisis, crítica, síntesis y la capacidad de entrega que refiere al sentido de obligación, confianza en sí mismo y perseverancia. El otro eje estaba conformado por las habilidades relacionadas

con el mundo exterior: la comunicación con los demás, la eficiencia en el trabajo en equipo y habilidades de tipo relacional.

El primer propósito estaba encaminado a ofrecer a los estudiantes un modelo que les permitiera facilitar la transferencia de conocimientos adquiridos en su experiencia de trabajo previo; es decir, el auto reconocimiento y la reflexión de las habilidades que habían desarrollado para solventar los problemas en sus cargos de trabajo (Davies, 2000). Uno de los problemas frente al reconocimiento de las habilidades necesarias para el desempeño en el mundo del trabajo, es que las personas no suelen ser conscientes de ellas (Rentería Perez & Enríquez Martínez, 2006).

En los modelos de aprendizaje abordados por Abbad & Borges-Andrade (2004, pág. 239), sugieren que el proceso de aprendizaje no sólo implica la adquisición de nuevos conocimientos, también implica procesos de generalización y procesos de transferencia. Este último es relevante porque describe el proceso mediante el cual una persona utiliza el conocimiento adquirido (de manera consciente o inconsciente) en contexto nuevo para el sujeto. Así, existiría un proceso de transferencia lateral (donde un sujeto emplea un conocimiento adquirido en situaciones de complejidad similar) un proceso de transferencia vertical (el individuo adquiere capacidades más complejas empleando conocimiento previo y ordenándolo de manera subordinada de acuerdo a la complejidad de cada acción). Como sugiere Davies (2000); la empleabilidad de una persona es afectada positivamente cuando el sujeto es capaz de reflexionar sobre el conocimiento adquirido previamente en situaciones laborales y selecciona habilidades aprendidas que son necesarias para desenvolverse en nuevas situaciones, es decir, transferir el conocimiento adquirido en las experiencias previas para influir positivamente en el contexto.

Para Enríquez Martínez & Rentería Pérez (2007), la empleabilidad de un individuo aumenta en la medida en que utiliza estrategias claras que le permite adaptarse a la realidad del contexto del mundo del trabajo, siendo los profesionales más empleables aquellos que utilizan de forma consciente estrategias para emplearse. En términos de aprendizaje los profesionales que poseen estrategias claras para aprender a ser empleables son aquellos que suelen tener mayor éxito profesional.

Siendo las estrategias de aprendizaje un factor clave en la empleabilidad de las personas (Davies, 2000) (Enríquez Martínez & Rentería Pérez, 2007) (Navas, 2014), es necesario conocer ¿Cuáles estrategias de aprendizaje han permitido a profesionales de psicología que ejercen en el sector de la salud en la ciudad de Cali mejorar su empleabilidad?

1.4 Justificación

Las transformaciones del trabajo en el sistema capitalista (Sanchís, 2004. Bauman, 2000. Antunes, 2000), debido a los grandes efectos económicos, culturales, sociales y políticos que ha provocado la globalización (Fazio, 2002. Boyer, 2000. Yori, 2006. Giddens, 2007), han influido el mercado laboral de Colombia teniendo como consecuencia una rebaja estructural del empleo formal y estable (Ramírez rojas & guevara fletcher, 2006), y la tendencia mundial cada vez mayor hacia las formas de trabajo flexibles (Malvezzi, 1999).

Dicho panorama, ha creado condiciones que dificulta el ingreso y el mantenimiento en el mundo del trabajo en profesionales (Formichella & London, 2012), agregando a esta

situación una tendencia cada vez mayor a que los empleadores exijan más formación profesional, conocimiento sobre otros idiomas, manejo de tecnología y habilidades como planear y resolver tareas de formas creativas, al igual que cualidades personales como el buen manejo de relaciones personales, adaptabilidad a los cambios y liderazgo (Davies, 2000). En el contexto laboral del sector salud en Colombia, queda reflejada esta situación con la implementación de la Ley de Salud Mental (Ley 1616 del 21 de enero de 2013), concretamente en los artículos 19 y 20. En el primer artículo se les exige a los profesionales estar capacitados y actualizados en salud mental. A su vez, en el artículo 20 queda explícito que los prestadores de salud tanto públicos como privados deben garantizar que el talento humano esté actualizado en técnicas, métodos de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitamiento psicosocial.

En Colombia, a partir de la Ley 100 de 1993 se crea el sistema de salud de Colombia, en dicha ley se crea el marco legal para la creación del POS (plan obligatorio de salud) en el artículo 162 de la Ley 100, así, se contempla en Colombia dividir el sistema de salud en 2 regímenes diferentes (uno contributivo y uno subsidiado por el gobierno), los cuales tienen diferentes derechos en los servicios de salud. A partir del año 2011 la comisión de regulación en salud (CRES) expide el acuerdo 029, por la cual se formalizan los servicios que cubre el POS de acuerdo a cada régimen (CRES, 2011).

Sólo hasta el año 2013 el anterior acuerdo es derogado por la resolución 5521 de 2013, en dónde queda explícito en el artículo 65 la psicoterapia ambulatoria para la población general (hasta 30 sesiones de psicoterapia individual durante el año calendario, hasta 30 sesiones de psicoterapia familiar, grupal y de pareja por año calendario.) Independientemente de la fase en que se encuentre la enfermedad.

Sin embargo, la normatividad de salud en Colombia sobre el POS, está sujeto a cambios, que de acuerdo con la Ley 1438 de 2011 en lo dispuesto por el artículo 25, cada 2 años deberá actualizarse de forma integral todos los beneficios del sistema de salud. El 16 de febrero de 2015, el congreso de Colombia decretó la Ley Estatutaria (Ley 1751 de 2015) la cual está planteada como la actualización del POS y sobre todo como medio para regular el derecho fundamental a la salud, sin embargo el marco de la ley aún no está establecido la lista de procedimientos y medicamentos incluidos. Queda dispuesto en el artículo 15 de dicha ley algunas condiciones que se tendrán en cuenta para excluir un procedimiento: a) que tenga como finalidad un propósito estético no dirigido a la recuperación o funcionalidad vital de las personas. B) que no exista evidencia científica sobre su seguridad, efectividad y eficacia clínica.

Se estima que para el año 2010 cerca de 60.000 personas obtuvieron título de pregrado en psicología, de los cuales 45.000 estarían laboralmente activos. Para dicho año la población de psicólogos representaba el 0,10% de la población total de Colombia. Se destaca que entre el año 2001 y 2009 en Colombia se graduaron 1.361.348 profesionales, de los cuales el 3.1% (41.809) obtuvieron titulación en psicología. Es importante mencionar el aumento significativo de nuevos estudiantes en instituciones de educación superior, que pasó de 1.000.148 estudiantes para el año 2002 a 1.570.447 en el año 2009 (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2010). El enorme incremento de nuevos profesionales en diferentes áreas y profesiones ha dificultado el ingreso al mercado laboral de los nuevos profesionales, aumentando la competencia para obtener cargos de trabajo (Paz Rodríguez, Betanzos Díaz, & Uribe Barrera, 2014). Dicho panorama sugiere que para el caso de la profesión de psicología siga creciendo cada vez más el número de egresados por semestre

con esta profesión, lo que representaría un reto cada vez mayor para los futuros profesionales para conseguir un trabajo digno (Colegio Colombiano de Psicólogos 2010).

La empleabilidad hace referencia a la capacidad que tiene una persona para ingresar y mantenerse dentro del mercado del trabajo, teniendo en cuenta aquellas condiciones personales que le brinda un valor agregado en el mercado del trabajo (Álvarez Llorente & Miles Touya, 2006). A su vez, la empleabilidad es la relación entre las demandas del ambiente, mercado del trabajo, estrategias, competencias y condiciones de un individuo (Rentería & Malvezzi, 2008, pág. 320) que le permite desarrollar competencias profesionales para un desempeño eficaz según el contexto laboral. (Cala, Gutiérrez, Barragán, & Valero, 2011). En las nuevas condiciones laborales, desarrollar habilidades de empleabilidad es un mecanismo de vital importancia para proteger a los individuos del desempleo y la inseguridad laboral (Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, 2007).

Para Davies (2000), los nuevos contextos laborales han venido de la mano con la tendencia a que los empleadores exijan nuevas y cada vez más complejas habilidades a sus nuevos trabajadores, por lo tanto la empleabilidad de un individuo es influenciada en gran medida por la capacidad del mismo para aprender habilidades intelectuales tradicionales tales como comunicarse, usar de tecnología, habilidad matemática, habilidad de ser flexibles, adaptables a los cambios del contexto, gestionar su propio desarrollo profesional y sobre todo aprender a aprender. Así, un individuo debe de aprender cuales son las habilidades claves o centrales para poder desempeñar un cargo de trabajo, conociendo la forma en como las organizaciones y sus empleados trabajan. Como menciona Rentería Perez & Enríquez Martínez (2006), es importante que los estudiantes desarrollen las

competencias necesarias para desempeñarse en el mundo del trabajo antes de obtener el título profesional.

Así, un individuo debe de aprender conocimientos específicos en un área, aprender a trabajar en un área específica, aprender sobre las formas en como las organizaciones y sus empleados realizan el trabajo, aprender sobre habilidades de comunicación y trabajo en equipo de acuerdo a las necesidades del mercado laboral, aprender a innovar y mejorar procesos y sobre todo aprender a emplearse. Sobre este punto, Enríquez Martínez & Rentería Pérez (2007), mencionan que la empleabilidad de una persona depende de la forma en como ella se relaciona en su contexto laboral con sus propias características. Así, una estrategia que utilice un sujeto tendrá mayor o menor relevancia para cada contexto y demanda particular. Otra propuesta de los autores es que el uso de estrategias claras permite a las personas aumentar su posibilidad de ingresar y permanecer en el mundo del trabajo.

La importancia de este proyecto de investigación consiste en la exploración del tipo de estrategias de aprendizaje que han utilizado profesionales de psicología para posicionarse en el mercado del trabajo, es decir, comprender cuales han sido sus estrategias para aprender a ser empleables y como estas les han permitido un desarrollo profesional exitoso. También permitirá brindar información útil a futuros profesionales de psicología, ofreciéndoles una panorámica sobre los retos que se afrontan en el sector salud a través de la reconstrucción de las experiencias de los profesionales entrevistados.

Las realidades del mercado del trabajo exponen una condición de desempleo estructural, donde los nuevos profesionales deben afrontar nuevos retos para conseguir trabajo digno y estable. En lo que concierne al ejercicio de la psicología clínica es evidente los constantes cambios a la regulación del ejercicio de la profesión en el sector salud, y

según lo expresado por el paragrafo del artículo 1 de la Ley 1090 de 2006 sobre la psicología, el psicólogo se considera tambien como un profesional de la salud. Por lo tanto gran parte de la reglamentación del ejercicio de la psicología en el sector salud está reglamentado por la Ley 100 de 1993 sobre la salud en colombia, la Ley 1616 del 21 de enero de 2013 sobre salud mental y sobre todo la Ley 1438 de 2011 que dispone la obligación de modificar y actualizar los procedimientos de salud cada dos años, situación que propicia que los y las psicólogos del sector salud público se van obligados a estar en una constate actualización, cualificación y certificación de sus conocimientos con el propósito de conseguir y/o mantener un trabajo.

Agregando a dicha problemática, se encuentra también el número creciente de instituciones de educación superior que ofertan la carrera de psicología, dando paso a una gran oferta de profesionales, situación supone una mayor competitividad entre profesionales que aspiran a un cargo. La sobre oferta de profesionales producto de las facilidades que otorga el marco legal de la Ley 30 de 1992 sobre la Educación superior en Colombia para la creación de instituciones de educación superior, ha provocado un significativo crecimiento en la oferta de programas de psicología (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2010).

Este aumento de universidades que ofrecen programas de psicología, sumando a la difícil situación de pleno empleo en Colombia, hacen que las Instituciones de Educación Superior configuren como misión de sus programas académicos, aspectos necesarios para fomentar y fortalecer las habilidades y estrategias para la empleabilidad de los futuros profesionales. Sin embargo, estas no son las únicas razones para los problemas de vinculación laboral de los psicólogos, de acuerdo con el Colegio Colombiano de Psicólogos

(2016), se incluyen “...un rápido crecimiento en el número de graduados de educación secundaria que buscan formación superior en programas de psicología, una distribución desigual de los psicólogos en el país (especialmente en las zonas rurales), variados niveles de competencias de ingreso, formativas y profesionales, y dificultades en el desarrollo de perfiles profesionales que respondan a los requerimientos del mercado...” (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2016).

El siguiente trabajo identificó aquellas estrategias de aprendizaje que han desarrollado profesionales del área de psicología para aprender a ser empleables en las actuales condiciones laborales, teniendo como propósito ser un texto de reflexión y discusión para futuros profesionales que deseen ampliar su panorama sobre el mercado laboral del psicólogo en el sector salud.

2. Marco conceptual de referencia

Este apartado tiene como propósito profundizar los temas expuestos en el primer apartado que aborda la problemática del trabajo actual en un mundo globalizado (Antunes, 2000) (Bauman, 2000) (Fazio, 2002) (Giddens, 2007) (Ramírez Rojas & Guevara Fletcher, 2006) (Sanchís, 2004) (Yori, 2006) y cómo las estrategias de aprendizaje para la empleabilidad (Enríquez Martínez & Rentería Pérez, 2007) y el aprendizaje de habilidades para la empleabilidad (Davies 2000) son herramientas que ayudan a los individuos afrontar las dificultades del trabajo y favorecen la empleabilidad de los mismos.

El primer tema a profundizar es la globalización, donde se realiza una revisión conceptual sobre la noción de globalización y cuáles son sus efectos en el trabajo, las formas de trabajo en Colombia y finaliza con una mirada sobre la situación laboral del profesional de psicología en Colombia, teniendo énfasis en la situación de empleo formal del psicólogo del área de salud y los factores políticos y demográficos que influyen en el trabajo de estos profesionales de acuerdo con el estudio realizado por el Colegio Colombiano de Psicólogos (2010).

Posteriormente se aborda el tema de empleabilidad donde se esboza este constructo, revisando conceptualmente los factores personales, ambientales y de contexto que influyen en la empleabilidad de una persona.

El último tema que se revisa es el concepto de aprendizaje propuesto por Abbad & Borges-Andrade (2004), con el objetivo de comprender qué se entiende por aprendizaje

para finalmente abordar el tema de estrategias de aprendizaje y cómo estas estrategias están implicadas en el proceso de aprender.

2.1 Contexto global, trabajo y globalización

La noción de globalización es particularmente compleja de definir en la medida en que los efectos de la misma suelen afectar diversos ámbitos de nuestra vida moderna entre los cuales se encuentra los aspectos económicos; sociales; simbólicos; políticos; culturales; entre otros, razón por la cual es preferible hablar de globalizaciones (en plural) y no de globalización. Sin embargo la globalización puede ser entendida como un proceso, en donde las comunicaciones de los pueblos están tan difundidas que pareciera que somos una sola aldea con la capacidad para intercambiar mercancías, productos de la tierra y productos del trabajo del ser humano por dinero (Fazio V, 2002).

No obstante Boyer (2000), señala que el término tiene origen en la literatura dedicada a las firmas multinacionales. Pese a estar relacionado con este tipo de empresas, el término pasó de comprender la globalización de la demanda a ser identificado con una nueva fase de la economía mundial, llegando al punto de ser un término confuso:

Se podrían distinguir cuatro definiciones sobre globalización.

1. Convergencia de los mercados: una sociedad global donde gracias a la tecnología se puede vender los mismos productos en todas partes. Las empresas deben adaptarse a diferentes nacionalidades.

2. Gestión de multinacionales: el término es usado exclusivamente para los procesos de gestión de multinacionales tales como la producción, el desarrollo, servicios, finanzas en un contexto donde se puede reclutar personal en todo el mundo.
3. Políticas económicas: las multinacionales no sólo hacen gestión interna, también realizan arquitectura del sistema internacional. Cambian, construyen y eliminan políticas económicas e instituciones de los estados naciones.
4. Economía globalizada: se descomponen las economías nacionales para articularse a un sistema de transacciones internacionales. Desaparecen los antiguos regímenes de comercio internacional. Esta situación hace que los territorios sometidos al nuevo sistema se vuelva interdependientes, facilitando los procesos de homogenización y viraje de los compromisos nacionales a compromisos globales (Boyer, 2000).

Por su parte Fazio (2002) señala que pese a que la globalización siempre ha existido en la era moderna, postula por lo menos 3 momentos o hitos importantes sobre la globalización: el periodo de los descubrimientos, la revolución industrial y la vida contemporánea. El autor destaca que la globalización propiamente dicha aparece en la antesala de la época moderna, donde surge un factor histórico y estructural clave de la globalización que es el capitalismo y la relación con el mercado. La característica no es una sola forma de economía mundial sino una pluralidad de distintos mercados que coexisten entre los espacios nacionales, regionales y locales.

La globalización produce imaginarios y nuevas formas de pertenencia e identificación. Como proceso puede entenderse como una red de interpenetración en donde se construyen espacialidades (transciende fronteras) y temporalidades (la idea de un tiempo global, la rapidez e instantaneidad de las comunicaciones entre territorios alejados) es a su

vez el intersticio donde diversas colectividades humanas se encuentran con otras y se precisa reafirma la identidad y las singularidades. Es espacio de multiculturalismo y ante todo una forma de cosmopolismo donde prima el civismo y la democracia (Fazio V, 2002).

Se puede considerar la globalización como un mercado global, una autentica sociedad en una economía internacional. La producción, adquisición y comercialización de productos se realiza bajo la consigna del libre mercado, propiciando la desconcentración de los procesos productivos y el auge de la actividad económica en los sectores terciarios y cuaternarios (Yori, 2006, pág. 67).

Si bien Fazio (2002) considera la globalización como espacio de multiculturalidad y cosmopolismo, Yori (2006, pág. 68) contradice tal postura, aludiendo que el proceso de una globalización de la economía conlleva a una imposición de un nuevo orden hegemónico, dónde potencias económicas prometen progreso y civilización a estados naciones con economías precarias bajo la condición de que deben de ser flexibles en políticas medioambientales, de derecho laboral, políticas económicas, derechos humanos, entre otras condiciones, situación que provoca una mayor desprotección de las economías nacionales.

Podría plantearse por lo menos dos posturas sobre globalización: Por un lado estarían los escépticos, quienes consideran que la economía actual no se comporta de manera distinta a como lo hacía en años anteriores, proponen que gran porcentaje de la economía se mueve es en mercados nacionales y locales, suponiendo que poca parte de la economía se mueve en ámbito internacional. Los escépticos dicen que el fenómeno de la globalización no es más que palabrería, una propaganda ideológica que tiene la pretensión de quitar políticas de bienes y mermar gastos del estado. Por el otro lado estarían los llamados radicales, quienes postulan que la globalización ha introducido cambios drásticos

en todos los aspectos de la vida cotidiana y entre los efectos más destacados se encontraría la inestabilidad económica de los estados, llegando incluso a que estados-naciones pierdan su soberanía (Giddens, 2007).

Entre estas dos posturas tan diferentes Giddens (2007) plantea que el fenómeno tal como lo experimentamos, es un fenómeno revolucionario, a diferencia de los radicales o los escépticos, piensa que la globalización afecta lo económico, lo político, lo tecnológico y lo cultural. Comprender los cambios de la globalización en estos aspectos de la vida podría darnos a comprender de mejor manera lo que es la globalización.

El proceso de globalización introdujo profundos cambios en las estructuras económicas, políticas, sociales y culturales de los países, implementando un modelo neoliberal que consistió en gran medida en la internacionalización de los modos de producción, la acogida del modelo de libre cambio impulsado por Margaret Thatcher y Ronald Reagan y en gran medida con el reemplazo del *estado de bienestar* por el *libre mercado* bajo la promesa del desarrollo (Ramírez Rojas & Guevara Fletcher, 2006).

Globalización y formas de trabajo

Con la irrupción del capitalismo se introdujeron grandes transformaciones a lo largo de la historia, entre ellas, cambios sobre las formas de trabajar, organización del trabajo, profundas transformaciones en la escala de valores de la sociedad y la implementación de un modelo de producción industrial (Sanchís, 2004). El desarrollo de la industria, el taylorismo y la cadena de montaje como elementos característicos de la era industrial

permitieron reducir los costos de producción y a su vez inundaron el mercado con nuevos productos cada vez más asequibles. Esta situación se vio reflejada en la necesidad de preparar a la sociedad para un mayor consumo nunca antes visto, lo que se traduce en cambios sobre los valores del trabajo y la sociedad (Sanchis, 2004, p. 51)

La introducción de tecnología en mundo del trabajo incremento la productividad de bienes como nunca antes en la historia se había visto, sin embargo la producción crece de manera inversamente proporcional a la disminución de empleos y a la aparición de los mismo (Bauman, 2000, pág. 45). Esta situación hizo que la elección de una carrera laboral estable y duradera fuera un asunto del pasado y disponible sólo para algunos campos muy especializados y privilegiados (Bauman 2000, pág. 49).

Al respecto, Antunes (2000) señala múltiples cambios en el mundo del trabajo en el sistema de capitalismo contemporáneo, entre los cuales se encuentra una notoria disminución de la clase obrera de la industria tradicional, un aumento considerable de nuevos empleos en el sector de servicios así como la incursión de mujeres en el mundo del trabajo y la aparición de trabajos de tiempo parcial, subcontratación y tercerización del trabajo. Gran parte de esta desproletización es debido al uso de nuevas tecnologías que permiten una mayor producción de bienes con menor personal necesario, cuestión que genera una situación de desempleo estructural y un aumento del trabajo del sector informal. Una tendencia actual en el mercado del trabajo es reducir al mínimo los cargos de trabajo fijo y reemplazarlos por personal fácil de contratar y de despedir, el panorama actual del tiene como principal relación con la riqueza el tiempo de trabajo y este a su vez como medida de producción, siendo necesario que el nuevo personal tenga la capacidad de ser supervisor y regulador de su propio tiempo de trabajo.

Estas metamorfosis del trabajo han modificado incluso las estructuras de las empresas, quienes buscan profesionales que trabajen en equipos flexibles, autónomos, interdependientes y capaces de realizar el trabajo “just-in-time”. Los nuevos cambios en el mercado del trabajo demandan una reorientación radical hacia los nuevos profesionales, siendo uno de los factores más importantes en el éxito profesional la capacidad de trabajo flexible y la adaptabilidad a los cambios. Tal parece que es gracias al proceso de globalización que la competitividad se convierte en un factor clave, ahora las empresas deben de sobrevivir a una constante adaptación a los cambios generados por el mercado global. En tal entorno es necesario el surgimiento de nuevas estrategias tales como la “flexibilidad” que consiste en formar empresas capaces de adaptarse a los múltiples cambios en el mercado, donde una de las características principales es que las decisiones deben ser tomadas por muchas personas (Malvezzi, 1999). Este nuevo contexto de globalización dio a los países más pobres el rol de proveedores de mano de obra barata y materias primas, dando paso a una precarización del mercado del trabajo, donde los trabajadores por condiciones de desempleo son fácilmente reemplazables (Ramírez Rojas & Guevara Fletcher, 2006).

Así pues, la globalización modifica nuestra percepción del espacio y el tiempo contemplando por los avances tecnológicos en las telecomunicaciones que propician los trabajos virtuales en red a velocidades y distancias cada vez mayores. Este entorno genera cambios que no pueden ser predichos ni controlados por las empresas, dicha situación obliga a las nuevas empresas a tener modelos menos burocráticos (jerárquicos y de proyección a largo tiempo) y a implementar formas de producción y de trabajo cada vez más flexible. Se introduce la necesidad de tener un nuevo tipo de profesionales, capaces de

afrontar los cambios constantes del mercado en tiempos cortos, con propuestas creativas, con la suficiente capacidad para reflexionar sobre las circunstancias del mercado, necesitando cada vez más volumen y mayor complejidad en la información. Surge lo que Malvezzi (1999) denomina el *agente económico reflexivo*, un nuevo tipo de trabajador que sea competente en un terreno incierto.

Globalización y trabajo en Colombia

El estándar de desarrollo y el fomento de la industrialización en los años 50 estaban principalmente sustentado por la idea de fortalecer la economía de los países a través de un desarrollo endógeno con un impulso a la migración de mano de obra del sector agropecuario a las urbes. Este modelo no dio cabida al desbordante número creciente de oferta de mano de obra, en su gran mayoría carentes de formación tecnológica lo que condujo a una situación estructural del desempleo. El gobierno colombiano decidió hacer frente al desempleo reduciendo la oferta de trabajadores sin formación técnica con la ampliación de cupos y jornadas académicas en centros de formación como el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) (Ramírez Rojas & Guevara Fletcher, 2006).

Se fomentó la idea que la falta de nuevos cargos de trabajo era producto de las prebendas de los trabajadores (derechos económicos y laborales tales como compensaciones por horas extras, pago de salario por días de incapacidad, compensación económica por trabajar en horas de la noche), situación que conllevó a reformar la legislación laboral lo que desembocó en una reducción de salarios, precarización de

derechos laborales y la apertura de modelos de flexibilización laboral. Otra de las posturas de gobierno fue enfrentar el desempleo con la apertura de la economía al mercado globalizado a través de tratados de libre comercio “TLC” (Ramírez Rojas & Guevara Fletcher, 2006).

El contexto de libertad de mercado y flexibilización del trabajo, sumado a las reformas en políticas laborales y económicas indujo a que muchas empresas aprovecharan dicho marco para fomentar el despido de trabajadores y aumento en jornadas laborales sin acrecimiento sustantivo de los salarios. Esta situación también se vio reflejada en una disminución sustantiva de trabajadores en el sector público y en el auge de cooperativas de trabajo, tercerización del mercado laboral, aumento del outsourcing, desprotección laboral y subcontratación (Ramírez Rojas & Guevara Fletcher, 2006).

Gran parte del sector productivo en Colombia se encuentra en el sector informal, llegando al año de 1996 a representar el 53% del mercado del trabajo en el país. Aunque para el año 2000 el 50.8% del sector informal estaba compuesto por personas con un nivel de estudio entre primaria y educación media, comparado el crecimiento en años anteriores, existe cada vez más un creciente nivel de escolaridad, llegando para el año 2000 a representar los profesionales el 12.8% del sector informal. Esta situación es afectada por la incapacidad del mercado laboral de fomentar nuevos empleos y la tendencia a despedir trabajadores luego de tener 35 años o más, situación que refleja a Colombia como un país que no produce oportunidades para profesionales, siendo las mujeres el grupo de profesionales con menos oportunidades de conseguir empleo formal (Ramírez Rojas & Guevara Fletcher, 2006).

Cada vez más profesionales se ven obligados a trabajar en lugares no acordes a su profesión por la falta de oportunidades de empleo, sumando la precarización del empleo con el aumento de trabajos temporales y a medio tiempo. Estas formas de trabajo no garantizan una completa integración al mundo laboral, lo que ha propiciado la creación de asociaciones de profesionales como *cooperativas de trabajos* para ofrecer servicios y enfrentar el desempleo. Se ha encontrado una tendencia en aumento a que más personas opten por la posescolarización, llevando a muchos jóvenes iniciar maestrías y doctorados postergando el ingreso al mercado laboral. La inserción al mundo del trabajo depende de gran medida de las necesidades del mercado, encontrando carreras muy apetecidas y con fácil acceso a cargos de trabajo estables y otras profesiones con baja demanda que tienen mayor probabilidad de conducir al desempleo. Sin embargo es importante mencionar que hay un número creciente de profesionales en todas las áreas, lo que provoca una alta competencia entre estos profesionales para lograr acceder a un cargo de trabajo (Paz Rodríguez, Betanzos Díaz, & Uribe Barrera, 2014).

Para el año 2011 el portal web elcolombiano.com (2011) publica un informe sobre las 20 carreras más rentables en Colombia las cuales las encabezan administración de empresas e ingeniería industrial. Ocupando la carrera de psicología el puesto número 8. Igualmente la página web portafolio.co (2015) publica un informe del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social de la universidad externado de Colombia, donde se afirma que las carreras más apetecidas son carreras dirigidas a las ingenierías y a las ramas administrativas y económicas. Se destaca que páginas como el-espectador.com (2014), el portal de universia.com (2015) e igualmente portafolio.co (2015) señalan a la profesión de psicología entre las primeras 20 carreras con mayor demanda en el mercado de trabajo.

Situación laboral del psicólogo en Colombia.

En el año de 1948 se funda el primer instituto de psicología en la Universidad Nacional de Colombia, siendo además el primer sitio para formación de psicólogos en Latinoamérica. La principal razón por la cual se creó el instituto de psicología fue la necesidad de contar con profesionales capacitados para realizar exámenes psicotécnicos para la selección de estudiantes de la facultad de medicina. Alrededor de los años 60 el país ya contaba con 9 instituciones que ofrecían el programa de psicología situación que provocó mayor demanda de psicólogos de forma exponencial. El país pasó de contar con 609 psicólogos graduados para el año de 1973 de dos universidades, a contar con 12 programas de psicología y 4353 egresados para el año de 1985 (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2010).

Para el año de 1992, el estado colombiano implementó la Ley 30 sobre educación nacional, dicha ley significó una reducción sustancial de los requisitos para el reconocimiento legal de los centros de formación lo que significó un crecimiento exponencial de diversos programas académicos. En 20 años de la implementación de la Ley 30 de educación superior ha aparecido cerca de 80 programas nuevos de psicología (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2010).

Actualmente Colombia cuenta con 106 programas de psicología, 86 de los cuales se ofertan en universidades, cerca del 80% de las ofertas en programa de psicología pertenecen a instituciones privadas y el 47% de los programas académicos de psicología se encuentra en Bogotá y Antioquia. Se estima que el 99,5% de los psicólogos en Colombia han realizado su pregrado en el país (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2010).

El 79% de los psicólogos que han estudiado un posgrado o lo están estudiando han decidido realizar una especialización. El 31,2% una maestría, el 3,3% han culminado o están estudiando un doctorado y de los psicólogos con doctorado sólo un 0,2% han realizado un posdoctorado. Se advierte que la cifra sobrepasa el 100% por la razón de que muchos de los psicólogos que han decidido estudiar un posgrado ya han realizado otros estudios similares, se reveló además que las áreas de más demanda a nivel de posgrados fueron el área de psicología organizacional (10,2%), psicología clínica (6,1%), maestría en psicología (4,2%) y salud ocupacional (3,9%) (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2010).

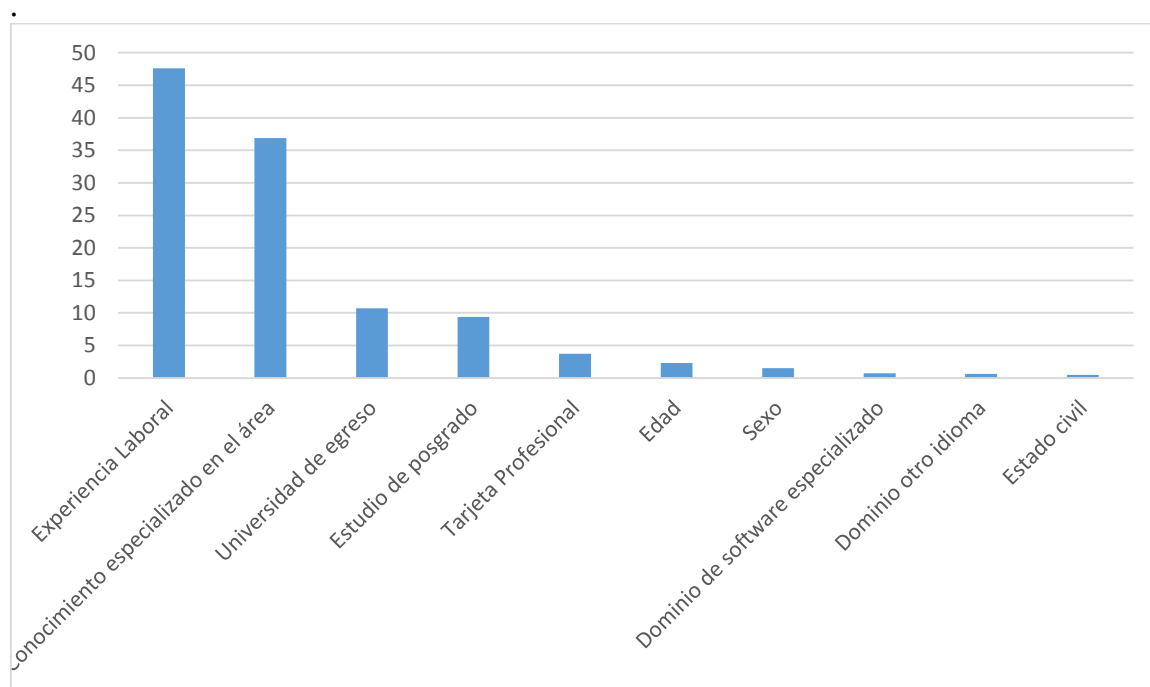
Pese a que el 37% de los psicólogos trabajan en el área de psicología educativa, siendo el sector con mayor actividad profesional de psicología, sólo el 2% de los encuestados realiza o realizó un posgrado en áreas de educación. La otra área con gran actividad laboral de psicólogos es el área de salud, como menciona el colegio colombiano de psicólogos (2010), los artículos referentes a la disciplina de psicología en la Ley 100, afectan sobre todo al sector de la psicología clínica porque en dicha ley regula el ejercicio de todas las profesiones relacionadas con el sector salud.

Según lo revelado por el estudio, casi 4 de cada 5 psicólogos son mujeres (el 78.6% de la muestra del estudio pertenecía a este género), la mayoría de los psicólogos son jóvenes (el 13% está entre el rango de edad de 20 a 25 años; el 36% en el rango de 26 a 30 años y el 24% se encuentra entre los 31 y 35 años) y por lo general pertenecen a la clase media (el 70% de los encuestados pertenece a los estratos socioeconómicos 3 y 4). El 9.2% de los psicólogos de Colombia para el momento de la encuesta vivían en el valle del cuaca, siendo Santiago de Cali la tercer ciudad con más psicólogos en donde se encuentran el 6.7% del total de la muestra (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2010).

Cerca del 40% están estudiando o ya han obtenido un posgrado, se destaca que los psicólogos pertenecientes a los estratos socioeconómicos 1,2 y3 no suelen emprender estudios de posgrado. Otras de las características, es que el 30% de los psicólogos reportaron saber dominar otro idioma distinto al idioma materno, observándose una relación directa entre el estrato socioeconómico y el dominio de otro idioma. A medida que va aumentando el estrato económico es más probable encontrar personas que dominen al menos otro idioma. Según el colegio colombiano de psicólogos (2010), el número bajo de psicólogos que conozcan otro idioma al igual que la baja cantidad de psicólogos que están estudiando un posgrado se debe principalmente a factores económicos. Por lo general los estudios de posgrado y de otro idioma suelen ser muy costosos haciendo que la posibilidad de financiarlos sea muy lejana.

Sólo el 64,3% de los psicólogos encuestados se encontraban ejerciendo como psicólogos. De este porcentaje, el 73% de los psicólogos que tienen empleo están realizando o ya han terminado un posgrado. Esto sugiere que uno de los factores más importantes para mantenerse en el mercado laboral es el estudio de posgrados. Sin embargo, este estudio reveló que los psicólogos consideran otros aspectos como aquellos factores importantes al momento de conseguir un cargo de trabajo. Dichos factores se encuentran descritos en el gráfico número 1.

Gráfico 1:
Percepción de los psicólogos sobre los factores influyentes en la empleabilidad.



Fuente: Colegio Colombiano de Psicólogos (2010)

Los investigadores sugirieron además algunas razones por las cuales los psicólogos se les dificultan encontrar empleo:

1) años de experiencia laboral: un 10,4% de los psicólogos no contaba con experiencia laboral y el 53,8% de los psicólogos contaban con el rango de 1 a 4 años de experiencia laboral.

2) áreas de la disciplina en donde se desempeña: el 30,6% se dedican al área de psicología organizacional, el 20,5% se dedica a la psicología clínica, el 15,9% a la psicología educativa y el 14,7% se dedica a la psicología social, ambiental y comunitaria. Estas áreas representan más del 80% de las áreas donde laboran psicólogos.

3) la zona geográfica: el 85% de los profesionales que laboran como psicólogos trabajan en las principales ciudades del Distrito Capital, Valle del Cauca, Antioquia, Santander, Atlántico, Risaralda y Bolívar. Para el momento de la encuesta, Santiago de Cali

ocupaba el tercer lugar como ciudad donde más se desempeñan psicólogos (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2010).

Sobre la situación de desempleo en los profesionales de psicología e evidenció que en promedio un psicólogo está sin trabajo alrededor de los 10,8 meses. El mayor tiempo de desempleo (alrededor de un año) lo ocupan las mujeres y los psicólogos de estratos económicos altos con estudios de posgrado. Del grupo de encuestados, los hombres de los 20 y los 30 años son los que menor tiempo promedio de desempleo reflejan (entre 6 y 9,6 meses). En contraste, se encontró que los psicólogos con más de 31 años y que no ejercen la psicología son los psicólogos con más de un año sin encontrar empleo. De los psicólogos que no ejercen la psicología como profesión, sólo el 34,9% de los psicólogos se encontraban trabajando en otras áreas, el resto se encontraba en situación de desempleo.

En el panorama de Colombia, los psicólogos que ejercen la profesión, el 67,8% lo hacían bajo la forma de contrato laboral, el 26,7% trabajaban de manera independiente, el 8,9% trabajaba en varios empleos y solo el 3,5% se reportaba como propietario de negocio. (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2010). Las psicólogas son las profesionales que más se encuentran trabajando bajo contrato laboral. Se encuentran más profesionales en multiempleo, propietarios de negocio y trabajadores independientes conforme aumenta la edad. Se encontró además que el 12% de los psicólogos que trabajan en multiempleo tienen estudios complementarios, esto contrasta con el 6,3% de los psicólogos que tienen varios trabajos y no han realizado estudios posteriores. Esto último sugiere que contar con un posgrado es un factor clave para la empleabilidad de los psicólogos.

Las formas más usuales de contrato entre los psicólogos que ejercen la profesión son las siguientes: prestación de servicios (44,5%), término fijo (27,9%), indefinido (27,9%), honorarios (11,7%), por proyecto (5,8%). En los sectores donde más se

desempeñan los psicólogos en Colombia se destaca el sector educación (36,9%), salud (27,3%), servicios (24,8%), estatal (18,4%), industrial (7,8%) y financiero (2,1%). Se destaca que $\frac{3}{4}$ partes de los psicólogos que tienen empleo en la profesión han sido contratados por el sector privado (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2010).

De las áreas de la disciplina donde hay más psicólogos laborando se destacan las siguientes: recursos humanos (33,3%), docencia (24,8%), consultoría (19,3%), administrativa (14,4%), investigación (13,6%), asesoramiento de la calidad (3,3%), organizaciones y métodos (3,2%), clínica (3,1%), salud (2,5%) (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2010).

El 48,2% de los psicólogos encuestados por el colegio colombiano de psicólogos (2010) ya se encontraban trabajando antes de obtener el título, esta situación es más común en hombres y en psicólogos que han obtenido el título hace más de 15 años. Otro punto a destacar es la rotación laboral de los psicólogos que suele ser baja (casi el 85% de los psicólogos han tenido entre 1 y 4 trabajos, sin embargo, se hace la aclaración que la mayor población de psicólogos encuestados son personas jóvenes con poco tiempo de haber terminado sus estudios). Los psicólogos de más edad ostenta una mayor rotación laboral, otro de los factores que más incide en la rotación de laboral es el contar con estudios de posgrado. Se destaca que los psicólogos que se han mantenido en el primer empleo desde el momento que obtuvieron el título pertenecen mayormente a los estratos socioeconómicos 1,2 y 3. En contraste los psicólogos de estratos sociales 4,5 y 6 son los profesionales que mayor rotación laboral reflejan.

2.2 Empleabilidad

El término empleabilidad puede ser entendido como un constructo que ha pasado por diferentes definiciones y acepciones. Ha sido utilizado para referirse a las representaciones colectivas sobre el ingreso al mundo del trabajo, como también para explicar el desempleo (donde el foco de atención son las diferencias individuales) y como herramienta para selección de personal (Rentería & Malvezzi, 2008). La palabra empleabilidad proviene del inglés y corresponde a la unión de dos palabras “employ” (empleo) y “hability” (habilidad). No fue sino hasta la década de los años cincuenta cuando el término empleabilidad apareció en diversas publicaciones para referirse a las dificultades de algunas personas para conseguir un trabajo teniendo en cuenta el entorno socioeconómico y los problemas laborales. (Navas, 2014).

Formichella & London (2012) sugieren que el término aparece en los años 50 haciendo referencia a las dificultades que enfrentaban personas discapacitadas para conseguir un trabajo, luego pasa a ser entendida como el potencial de una persona en conseguir un trabajo y mantenerse. Las autoras además, señalan que en Europa a partir de los años 60 el término empieza a ser utilizado para comprender la capacidad de las instituciones en hacer frente al desempleo. Esto sugiere que el término se ha transformado por las condiciones del contexto y las transformaciones sobre el mundo del trabajo.

Por su parte Rentería & Malvezzi (2008) mencionan que este constructo ha tenido distintas sentidos y significados que se han transformado a lo largo de la historia. A comienzos del siglo XX la empleabilidad era entendida como la capacidad de un trabajador para usar sus recursos individuales en un trabajo específico, teniendo como fin último el

poder separar los individuos aptos de los ineptos. La noción de empleabilidad tiene su origen en estados unidos y en Gran Bretaña cerca a la gran depresión de los años 20 donde los criterios de empleabilidad era la edad (entre los 15 y 66 años), no tener limitación física o mental y no tener responsabilidades familiares que dificultara la realización del trabajo. Sólo hasta los años 50 aparecen nuevas versiones de la empleabilidad destacando los enfoques: sociomédico, medición individual y compensación de deficiencias.

Podríamos entender la empleabilidad de una persona como aquella capacidad que tiene para posicionarse en el mercado laboral brindando un valor agregado para ofrecer a las necesidades del contexto, esta capacidad facilita la obtención de nuevos cargos, mantenerse empleado o la creación de nuevas formas de empleo (Álvarez Llorente & Miles Touya, 2006). La empleabilidad es el paso de la condición de desempleo a una condición de posicionamiento estable y exitoso en el mercado laboral, ya sea porque puede movilizarse en las demandas del mundo del trabajo, porque puede conservar el cargo o porque logra generar nuevas formas de trabajo. Existen al menos 3 enfoques para comprender la empleabilidad: demandas del ambiente, estrategias y competencias (Cala, Gutiérrez, Barragán, & Valero, 2011).

Los resultados de la investigación realizada por Cala, Gutiérrez, Barragán, & Valero (2011) que consistió en caracterizar diferentes definiciones de empleabilidad según 3 grupos (Expertos en el tema, Personas con empleo y personas desempleadas) se encuentra resumida en la Tabla 1.

Tabla 1:

Definición de empleabilidad según grupos.

Grupo Expertos	Capacidad de adaptación a través de competencias y estrategias frente a los cambios del ambiente laboral con el fin de ocupar un cargo deseado.
Grupo Empleados	Conocimientos, fortalezas y habilidades para conseguir y mantener un cargo de trabajo.
Grupo Desempleados	Capacidad de adaptación entre la oferta y demanda laboral a través de habilidades y rasgos de personalidad para conseguir empleo.

Fuente: Cala, Gutiérrez, Barragán, & Valero (2011)

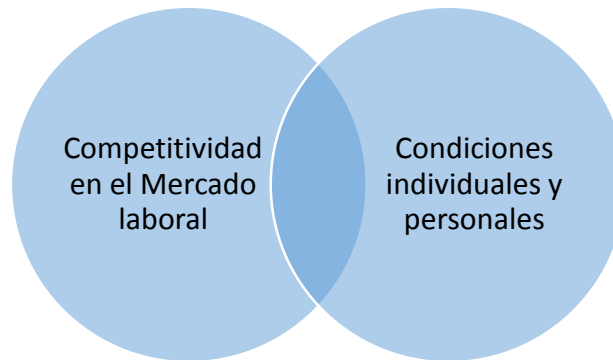
Esta investigación les permitió concluir que empleabilidad es la capacidad de las personas para mantener y conseguir un cargo de trabajo teniendo en cuenta:

Implementación de estrategias, Desarrollo de competencias profesionales, Desempeño eficaz y eficiente para un cargo y los Cambios del contexto. (Cala, Gutiérrez, Barragán, & Valero, 2011)

La empleabilidad abarca la capacidad de un individuo para comunicarse con otros, trabajar en equipo, solucionar problemas concretos y poder relacionarse con los demás, siendo un factor que afecta el autodesarrollo del individuo y que involucra la capacidad de organizar y comprometerse con un proyecto de vida para alcanzar un éxito profesional (Formichella & London, 2012).

Figura 1:

Aspectos de la empleabilidad



Fuente: Rentería & Malvezzi (2008, pág. 320)

El constructo de empleabilidad da un paso más allá de esta relación expuesta en la figura 1, también comprende la dinámica de la inclusión-exclusión de individuos en el mercado del trabajo, incluso, se puede entender como la condición o la preparación de una persona para afrontar las demandas del mercado del trabajo (Rentería & Malvezzi, 2008, pág. 320).

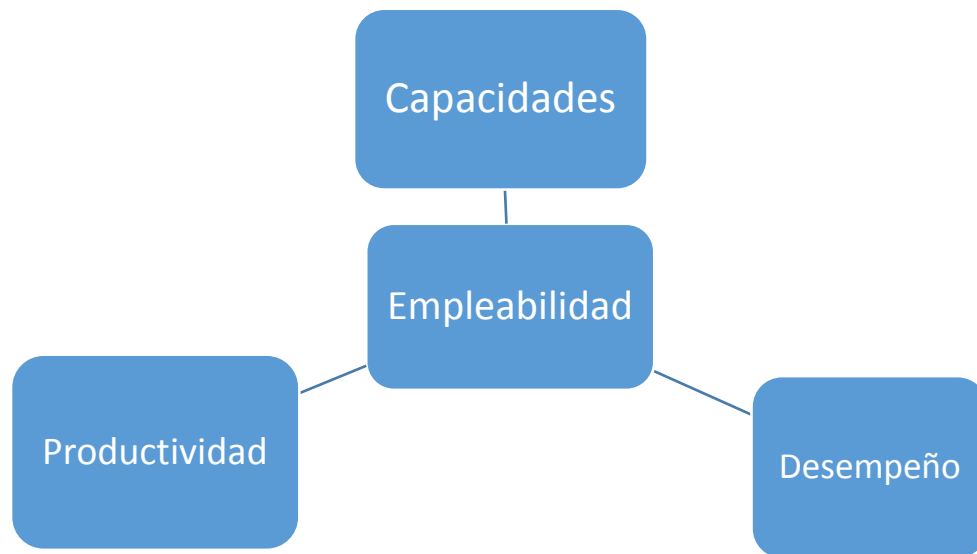
Autores como Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró (2007) proponen que la empleabilidad es un mecanismo de protección contra la inseguridad laboral, la falta de oportunidades, el aumento del desempleo y las pocas garantías que ofrecen las organizaciones sobre la seguridad de conservar un empleo. Esta situación afecta el contrato psicológico, siendo la empleabilidad un factor para mantener el contrato psicológico y como estrategia para disminuir los índices de insatisfacción laboral provocado por las condiciones de inseguridad en el mercado del trabajo. Autoras como Álvarez Llorente &

Miles Touya (2006) también coinciden en esta relación de empleabilidad y satisfacción laboral.

La empleabilidad no hace referencia a una noción teórica como tal, más bien hace referencia a todo lo relacionado con la actividad de identificar problemas y prioridades de personas e instituciones implicadas en el acceso al trabajo, sin embargo, el conjunto de las interpretaciones sobre empleabilidad tienen como rasgo principal comprender empleabilidad como la capacidad de un individuo para posicionarse exitosamente en el mundo del trabajo, partiendo de las particularidades del individuo y el mercado laboral. (Rentería & Malvezzi, 2008, pág. 320).

Figura 2.

Factores individuales que influyen la empleabilidad



Fuente: Rentería & Malvezzi (2008, pág. 320)

Gamboa, Gracia, Ripoll & Peiró (2007) Postulan que la empleabilidad estaría relacionada con las condiciones del contexto y la capacidad de los individuos para adaptarse a las nuevas condiciones, entre estas condiciones estaría la situación económica

del mercado laboral o la discriminación de ciertos grupos. Sin embargo estas condiciones son altamente cambiables, por lo que una persona que no es empleable en un contexto y un tiempo determinado puede ser empleable en contextos diferentes.

Sobre estas condiciones del contexto Formichella & London (2012) sugieren que la educación juega un papel importante en la empleabilidad de las personas. Las autoras mencionan que la *teoría del capital humano* ha establecido un vínculo positivo entre el nivel de educación y el salario que se gana, siendo la educación una inversión que cualifica al individuo para volverlo más productivo. No sólo el salario aumenta con un mayor nivel de educación, sino que afecta el ingreso al mercado del trabajo en áreas más especializadas donde se requiere mayor formación. Desde esta postura, los empleadores buscan al momento de seleccionar nuevo personal información sobre el nivel educativo alcanzado y la experiencia laboral. También se destacan las Teorías de Segmentación, que sostienen que el empleador clasifica a los trabajadores dependiendo del nivel educativo, la raza y el nivel económico y social.

Un dato interesante es que el constructo de empleabilidad ha sido utilizado también como explicación del desempleo donde la responsabilidad recae en el individuo, quien debe de comprender el mercado del trabajo y su empleabilidad dependerá del tipo de estrategias individuales para influir en la misma, este marco ofrece referencia para explicar la movilidad entre el empleo – desempleo, continuidad – despido (Rentería & Malvezzi, 2008).

Se podrían plantear dos formas de operacionalizar la capacidad de conseguir un empleo: Por una parte se encuentra Una valoración subjetiva sobre como considera un individuo sus propias capacidades, Sobre este aspecto, empleabilidad se entiende como la percepción individual sobre la capacidad de conseguir un empleo analizando sus

características personales y del mercado laboral teniendo en cuenta su situación objetiva en el mundo del trabajo. La otra forma de operacionalizar empleabilidad es en el análisis de indicadores objetivos sobre características personales e historia laboral. Estos abarcan la capacidad para movilizarse, el número de empleos obtenidos, capacidad para recibir nueva información, flexibilidad funcional, información económica, información demográfica y antecedentes (Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, 2007).

Por una parte empleabilidad estaría ligada a las condiciones del contexto, tales como el acceso a la educación, condiciones de exclusión por raza, edad, sexo, las demandas del mercado laboral vs la oferta de nuevos profesionales, análisis de las condiciones económicas globales que afectan las formas de trabajo, los requerimientos del mercado laboral y condiciones estructurales sobre ingreso al mercado del trabajo y la permanencia en el empleo en donde las instituciones jugarían un papel importante.

Otro aspecto sobre empleabilidad son las condiciones propias de un individuo, donde la empleabilidad está situada en las estrategias, competencias y capacidades la persona para hacer frente a los nuevos retos del mercado laboral, el aspecto del análisis de la empleabilidad individual encontraríamos dos puntos: Por una parte se puede estudiar la empleabilidad de una persona analizando datos objetivos como el número de empleos que ha tenido, el tiempo que ha estado desempleado, la edad, su nivel educativo. Finalmente existen los análisis subjetivos de la empleabilidad en donde se estudia la percepción del sujeto sobre sus propias características de empleabilidad. Sobre estos últimos tipos de estudios se podría incluir como indicador de empleabilidad el nivel de satisfacción laboral del sujeto y su percepción sobre la seguridad del mercado laboral en relación con la propia situación.

En el año 2012 se reporta una cifra cercana a los 57 millones de jóvenes sin empleo, más de 6 millones han abandonado la búsqueda de empleo y millones se encuentran en cargos de trabajo inseguro y de poca productividad, siendo el desempleo y el subempleo fenómenos persistentes a los jóvenes, sumando a esta situación la incapacidad para crear nuevos cargos de trabajo (OIT, 2012).

Ante esta situación la OIT (2012) ha propuesto como solución a este fenómeno una reestructuración de las políticas macroeconómicas y microeconómicas que apunte a un crecimiento sostenible para incentivar la generación de empleo, la inclusión social e impulse a la empleabilidad de los jóvenes. Ciertamente la OIT guarda gran expectativa en la educación, aprendizaje y formación de empleo como elementos que promueven la empleabilidad argumentando que la formación académica debe adaptarse a los requisitos del mercado de trabajo y fomentar competencias laborales. No obstante la misma organización reconoce que el desempleo en diplomados universitarios es un reto al que hay que hacerle frente, proponiendo políticas de primer empleo y prácticas profesionales como formas de hacer frente a este fenómeno. Uno de los inconvenientes que encuentra OIT es que dichas políticas pueden fomentar a que muchas empresas vean una forma de obtener mano de obra barata y cualificada, situación que puede desfavorecer el pleno empleo.

Los factores clave que inciden en la empleabilidad de las personas son: En primer lugar se reconocen factores asociados a la persona, en esto estarían aquellas habilidades, conocimientos, pensamiento estratégico (Cala, Gutiérrez, Barragán, & Valero, 2011). Capacidad de comunicación, trabajo en equipo y capacidad para relacionarse con los demás, nivel educativo, raza, sexo, nivel económico y social (Formichella & London, 2012). Capacidad para movilizarse, flexibilidad funcional, antecedentes laborales tales

como número de empleos obtenidos, tiempo de desempleo (Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, 2007). Desarrollo de competencias laborales generales tales como la capacidad para crear, liderar, elaborar proyectos, resolución de conflictos, capacidad de agenciar información y recursos, inteligencia emocional, creatividad y capacidad de transformar e innovar procesos, medios, aparatos encontrando soluciones prácticas.

Otro de los factores que influyen la empleabilidad, son los factores asociados al contexto social y mercado laboral: Ofertas de programas académicos, leyes laborales, formas de tercerización del empleo, demanda del mercado laboral y factores macroeconómicos. En la Tabla 2, tomada de Álvarez, Bustos, Valencia (2004), referenciados por Rentería y Enríquez (2006), se encuentran caracterizados los factores asociados a la empleabilidad y los indicadores del mismo.

Tabla 2.
Factores que influyen en la empleabilidad.

I. FACTORES PERSONALES	
1. Competencias:	
Comunicación	Conocimiento de idiomas, riqueza y fluidez verbal, justifica sus puntos de vista con argumentos precisos, buena sintaxis y ortografía en la producción de textos, manejo de tecnología e informática, registra y esquematiza la información recibida.
Flexibilidad	Modifica la propia conducta después de cometer errores, se adapta a tareas y contextos nuevos, escucha, analiza, debate y acepta diferentes ideas.
Iniciativa	Genera ideas y explora alternativas más efectivas.
Relaciones Interpersonales	Mantiene relaciones cordiales en su trabajo, establece redes y contactos, llega a acuerdos en diferentes situaciones, tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los otros.
Pensamiento Estratégico	Identifica y analiza lógica, sistemáticamente y estructuralmente las diferentes variables de una situación. Toma decisiones en cualquier situación de trabajo, administra el tiempo, establece prioridades, crea un plan de trabajo, toma en cuenta el grupo, la

Autoconcepto	organización y el entorno. Realiza seguimiento a su gestión, define y cumple metas en términos concretos de relación costo-beneficio, utiliza el feedback como herramienta permanente, posee un conocimiento global del negocio. Habla bien de sí mismo, reconoce capacidades y límites propios, realiza un anejo adecuado de sus emociones, acepta la responsabilidad de sus acciones.
Influencia	Logra y comprende su propio impacto sobre los otros, utiliza mecanismos de persuasión y disuasión para incitar cambios en las personas.
2. Factores profesionales.	
Estudios	Estudios realizados, conoce y pone en práctica diferentes técnicas, tecnologías y procedimientos según la situación, actividades extracurriculares realizadas, educación de acuerdo a la edad, nivel de exigencia académica de la institución educativa.
Experiencia Laboral	Cargos, actividades realizadas, ingresos, años de experiencia, tiempo de inactividad laboral.
3. Factores de salud, seguridad y estética	
Condición de salud física, condición psicológica, antecedentes penales, apariencia física, presentación personal adecuada al lugar y ocasión.	
II. FACTORES SOCIALES Y DE CONTEXTO	
1. Características sociodemográficas	
Sexo, edad, raza, credo, estrato, institución educativa de procedencia, estado civil, ciudad de procedencia, tipo de familia, lugares de trabajo.	
2. Factores del entorno	
Transformación del trabajo	Creación, cierre, fusión de empresas, nuevas tecnologías de trabajo, nuevas formas organizativas de trabajo, alto índice de oferta de profesionales, oferta laboral, reconocimiento del trabajo profesional por parte de las organizaciones.
Políticas de trabajo	Tiempo de jubilación, recortes de salarios, prestaciones sociales, cambios en las jornadas de trabajo.
Políticas de educación	Apertura de cupos para estudio, aumento de jornada de estudio, tecnificación de la educación, créditos y convenios educativos, reformas curriculares, diversificación de la formación respecto a las áreas ocupacionales.
Políticas económicas	Índice de inflación, valorización de la moneda, creación de impuestos, apertura económica.

Fuente: Rentería y Enríquez (2006) Citando a Álvarez, Bustos, Valencia. (2004).

“La empleabilidad es un concepto complejo que incluye aspectos macro (estructuras sociales, políticas e ideológicas) y micro (individuales y contextos sociales inmediatos) desde los cuales se abordan problemáticas de desempleo y marginalización.” (Llinares Insa, Córdoba Iñesta, & Zacarés González, 2011)

2.3 Aprendizaje y estrategias de aprendizaje

El aprendizaje es un proceso psicológico que se da a nivel individual y es esencial para las personas en todo su desarrollo y para su supervivencia. Permite a las individuos anticipar acciones futuras tomando como base experiencias previas, sin el aprendizaje no sería posible ningún proceso de capacitación de trabajadores en organizaciones (Abbad & Borges-Andrade, 2004, pág. 237). El proceso de aprendizaje generalmente refiere a aquellos cambios de la conducta del sujeto que se conservan con el paso del tiempo. Estos cambios no son sólo debido al proceso de maduración de las personas, también son el producto de la experiencia individual entre la interacción del individuo y el entorno (Abbad & Borges-Andrade, 2004, pág. 238).

El aprendizaje puede observarse cuando hay un cambio en el comportamiento del individuo debido a la interacción entre la experiencia del sujeto y su entorno lo que permite “aprender” una habilidad (una nueva forma o un nuevo concepto para resolver [de manera distinta] una tarea). En psicología existen dos grandes tradiciones para comprender el aprendizaje: En primer lugar está la tradición conductista, quienes consideran que el aprendizaje es el cambio duradero de la conducta del sujeto como producto de la interacción entre individuo y ambiente, este tipo de teorías fueron muy usadas para mejorar

la productividad de los trabajadores en las empresas, haciéndoles énfasis a los trabajadores de las consecuencias de sus actos. (Abbad & Borges-Andrade, 2004, pág. 238).

La segunda tradición en psicología sobre el aprendizaje es la tradición cognitivista. En esta teoría, el aprendizaje es entendido como los cambios del comportamiento del individuo en relación con el ambiente, sin embargo las modificaciones de las conductas pasan primero por la mediación de procesos mentales que infieren en la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. Estas teorías estudian varios procesos en relación con el individuo, sus procesos mentales y el ambiente, entre estos se encuentra la percepción del trabajo, el autocontrol, adquisición de nuevas habilidades, modificación de las emociones, modificación, adquisición y transferencia del conocimiento (Abbad & Borges-Andrade, 2004, pág. 238)

El aprendizaje implica los procesos de adquisición y retención de conocimiento, generalización y transferencia. Esta último es el proceso mediante el cual un nuevo conocimiento adquirido puede ser usado en diferentes formas, contextos y problemas. Para Abbad & Borges-Andrade (2004, pág. 239) La transferencia de las habilidades aprendidas pueden tener dos rutas distintas: una transferencia lateral que es un tipo de generalización de situaciones de un mismo grado de complejidad (Emplear habilidades adquiridas en el tiempo de estudio y aplicar dicho conocimiento en una práctica real) y una transferencia vertical que hace referencia al proceso mediante el cual un individuo adquiere nuevas capacidades de aprendizaje subordinando las capacidades más simples a contextos más complejos (aprender a leer y a escribir, luego redactar una carta, escribir una novela).

La transferencia incluye otros procesos: La generalización que es el proceso mediante el cual un conjunto de habilidades o comportamientos adquiridos pueden ser

empleados en situaciones y contextos diversos y la “retención” que hace referencia al proceso mediante el cual una habilidad aprendida es utilizada nuevamente en el trabajo y es mantenida en el tiempo. Los autores también proponen dos valores de transferencia del aprendizaje: uno negativo y otro positivo. Una transferencia negativa sería aquellas habilidades que son adquiridas por una persona y que les dificulta los procesos de Generalización y retención. Por el contrario, una transferencia es positiva cuando las nuevas habilidades adquiridas mejoran el desempeño en la generalización y retención de otras habilidades (Abbad & Borges-Andrade, 2004, pág. 239).

Visto desde una tradición cognitivista, la transferencia del aprendizaje es entendida como la forma en la que un individuo organiza el conocimiento de acuerdo a la importancia o relevancia de estos conocimientos para cada situación, es decir, el sujeto evalúa las situaciones y los posibles comportamientos para estas situaciones, jerarquizando el conocimiento de acuerdo al contexto. Para Abbad & Borges-Andrade (2004, pág. 240) existe una probabilidad de aumentar la transferencia del aprendizaje siempre y cuando el sujeto sea expuesto a diversas situaciones que les signifique un reto para poner a prueba sus habilidades. Otro proceso que facilita la transferencia en el aprendizaje es que en el ambiente exista acceso a la información, cuando la información está dispuesta en el ambiente, el sujeto puede disponer de ella para resolver los retos que se le presentan.

El aprendizaje visto desde estas teorías comprende el proceso de cambio del comportamiento de las personas a partir de la interacción del sujeto y el ambiente. Sin embargo, en esta interacción median procesos cognitivos internos del sujeto, que le permite organizar, retener y generalizar nuevos conocimientos.

Desde las teorías de procesamiento de la información, los seres humanos pueden ser entendidos como procesadores de información que están en contacto con entornos complejos. Estos entornos bombardean a los individuos con un volumen muy grande de información por lo que los seres humanos necesitan una estructura en la memoria que les permita procesar toda esta información y organizarla y sistematizarla en estructuras y subestructuras. Para Abbad & Borges-Andrade (2004, pág. 242), en los modelos de procesamiento de la información el medio ambiente es el que proporciona los estímulos a los receptores corporales para luego convertirlos en impulsos neuronales. Los receptores del cuerpo crean patrones de información que son reconocidos de acuerdo a información previamente almacenada en forma de conocimiento en la memoria de largo plazo y en algunos casos en la memoria de corto plazo.

El siguiente paso para la nueva adquisición de conocimiento es la codificación: Esta consiste en la transformación de estos patrones en organizaciones que tengan sentido. La nueva información no se apila sino que se organiza semánticamente, relacionando y clasificando los nuevos datos del ambiente con la información previamente ya adquirida, clasificando la nueva información en niveles de jerarquía. Para los autores, esta organización es similar a lo que Piaget ha llamado “esquema”, un sistema que relaciona secuencias de acción entre sí. Dichos esquemas pueden ser modificados por nueva información, transformando las respuestas cognitivas, motoras y afectivas de las personas (Abbad & Borges-Andrade, 2004, pág. 243).

Cuando una persona atribuye significado a una nueva información, esto corresponde al proceso de codificación. Este proceso busca si la nueva información del medio guarda alguna relación con el conocimiento ya adquirido, la información que es retenida en la

memoria a corto plazo puede ser llevada de forma inmediata al centro encargado de generar respuestas de activación, sin embargo, la información ya existente en la memoria a largo plazo puede ser usada en cualquier momento y enviada al centro del generador de respuestas. Otro de los efectos relacionados con el proceso de aprendizaje es la retroalimentación de la información, entendida como la evaluación del sujeto sobre su propio desempeño, cuando el desempeño es mejorado por una nueva información, el sistema confirma su nuevo rendimiento y consolida los conocimientos o habilidades recientemente adquiridos (Abbad & Borges-Andrade, 2004).

En la adquisición de nueva información, los receptores corporales entran en un proceso de percepción selectiva cuando la información es reconocida por la memoria de corto plazo. Esta una de las principales características que permite al sistema ignorar información que considera irrelevante. En el proceso de recuperación de información, en otras palabras, cuando un individuo usa un conjunto de habilidades ya aprendidas, se produce un proceso de retorno. Esta retroalimentación permite al sujeto evaluar el conocimiento adquirido y facilita el proceso de transferencia de aprendizaje tanto vertical como horizontal. No obstante el proceso es más fácil cuando existe una similitud entre el conocimiento previo y las nuevas condiciones en las que será usado (Abbad & Borges-Andrade, 2004, pág. 244).

Otro proceso que influye el aprendizaje es el del ejecutivo central: Este proceso cognitivo estaría encargado de la autogestión del propio entorno, permitiendo al sujeto evaluar sus respuestas frente a las demandas del ambiente, evaluar según criterios y estándares contruidos por sí mismo o por observación de otros estándares (mejores desempeños, o más alcance en las metas que se ha propuesto el individuo) y por último, el

control del ejecutivo permite castigar o recompensar el desempeño del propio individuo sin la injerencia del ambiente externo. En los procesos de autorregulación y evaluación que interfieren en el aprendizaje, es importante reconocer la influencia de las expectativas, que relaciona la información del medio externo con lo que el individuo considera que esperan de él, de su desempeño en el entorno y sobre lo que ha de considerar importante al momento de resolver un problema (Abbad & Borges-Andrade, 2004, págs. 244-245).

Estrategias de aprendizaje

El concepto de estrategia de aprendizaje es difícil de delimitar. Por una parte, entendido por los modelos de procesamiento de la información, las estrategias son entendidas como aquellas secuencias o actividades que una persona escoge con el propósito de facilitar la adquisición, utilización y almacenaje de información. Desde esta perspectiva, las estrategias son distintas si la información se procesa a un nivel superficial (Estrategias de repetición) o más profundo (Elaboración y organización) y por ultimo las estrategias de apoyo, descritas en la tabla 2 (Monereo, 2000, págs. 28-29)

Tabla 3:
Categorías de las estrategias de aprendizaje

NIVEL	NIVEL DEL LENGUAJE	TIPO DE ESTRATEGIA
Superficial	Fonológico	De repetición
Profundo	Semántico	Elaboración y Organización
Externo	Externo	Apoyo (Motivacional)

Fuente: Monereo (2000)

Las estrategias de aprendizaje, comprendidas desde un enfoque de la psicología constructivista, resaltan los siguientes elementos: El aprendizaje empieza por el sujeto quien interactúa en un contexto, las estrategias le permiten a la persona construir significados de esta interacción. Ciertamente el término de estrategias ha estado ligado a acciones bélicas, sin embargo ha trascendido ese uso para entenderse como aquellos esquemas de acciones que hace un sujeto para alcanzar un objetivo. Tomando esto último, las estrategias de aprendizaje refieren a las acciones que toma un sujeto para alcanzar un objetivo de aprendizaje (Pérez Martínez, 2007).

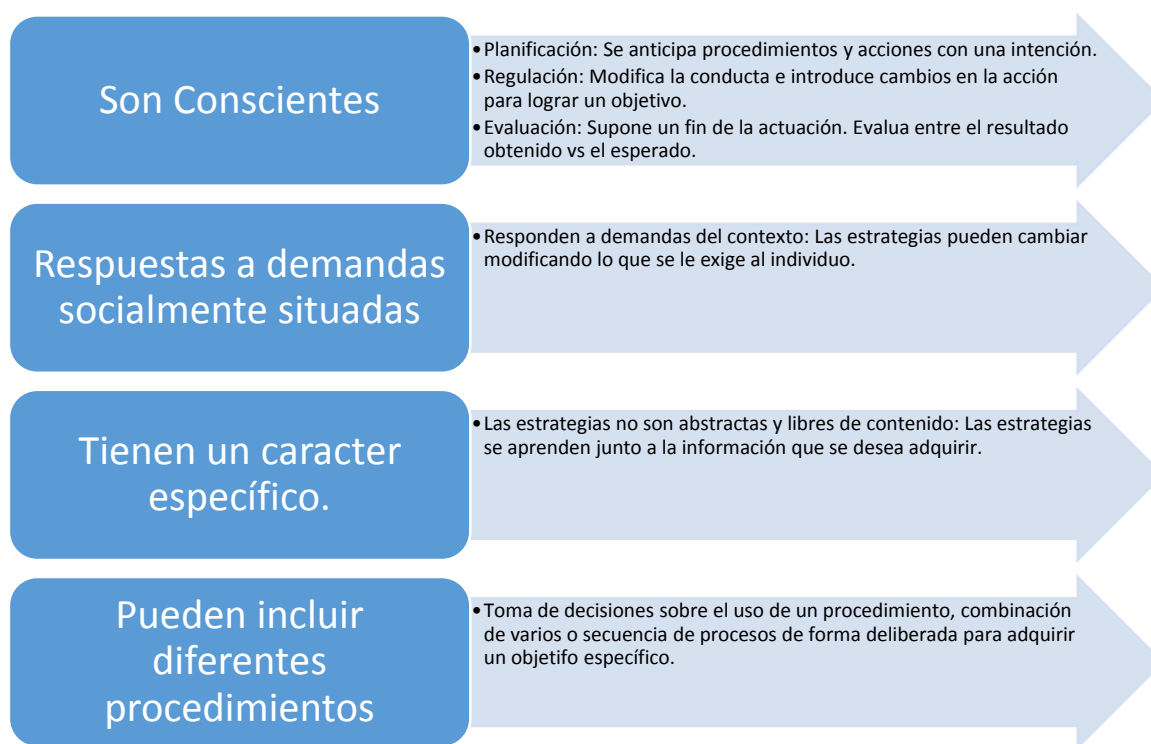
Es interesante la semejanza entre el concepto de Competencias propuesto por Abbad & Borges-Andrade (2004, págs. 240-242) y el concepto de estrategia, los autores refieren a competencias como la capacidad que tiene una persona para combinar conocimientos habilidades y actitudes que dispone, con el fin de alcanzar un propósito. La competencia también es entendida como la capacidad para conseguir un resultado o un objetivo propuesto, esto implicaría una evaluación entre los resultados adquiridos y los objetivos deseados.

La efectividad de las estrategias de aprendizaje descansa en la capacidad de un sujeto en coordinar un saber específico, un saber estratégico, poseer la habilidad de control metacognitivo y finalmente tener una motivación. El éxito de una estrategia depende en la convicción del sujeto sobre el control del proceso de aprendizaje, creer en la utilidad de la estrategia para cada contexto y la capacidad de sostener la motivación y el interés hacia una meta específica. Para que existe una relación entre el éxito de implementar una estrategia y el interés orientado a la resolución de un problema (Narvaja, 1998).

Los modelos de aprendizaje en la teoría del procesamiento de la información sugieren la importancia del contexto social en el que interactúa un individuo para el desarrollo y la utilización de las estrategias de aprendizaje. El sujeto media su acción por instrumentos (Monereo, 2000, pág. 29) esto se debe a que es el individuo que, interactuando con el contexto, selecciona el tipo de estrategia que podría ser más pertinente de acuerdo a los retos que le presenta el entorno, esto significa que las estrategias responden a demandas socialmente situadas. En la figura 3 se encuentran las características de las estrategias de aprendizaje según Monereo (2000).

Figura 3

Características de las estrategias de aprendizaje



Fuente: Monereo (2000).

La toma de decisiones estratégicas suelen ser afectadas por 3 condiciones: Condiciones personales (Metas personales, nivel de conocimiento, dominio del procedimiento,

expectativas de éxito, interés por el objetivo, condiciones físicas), condiciones de la tarea y condiciones o instrucciones impuestas para resolver el problema (Monereo, 2000, págs. 39-44).

Los autores Díaz & Hernández (1999) citando a Díaz, Barriga, Castañeda & Lule, 1986; Gaskins & Elliot, 1998. Definen las estrategias de aprendizaje como procedimientos, que de manera consiente, intencional y controlada utiliza un individuo para aprender significativamente y lograr resolver un problema, encontrando además que el uso de estrategias de aprendizaje requiere conocimiento metacognitivo, es decir, reconocer lo que se sabe, reflexionar sobre la pertinencia del conocimiento que se tiene de acuerdo a cada situación, regular la conducta para lograr un objetivo de aprendizaje y diseñar planes estratégicos de acuerdo a las propias capacidades (Díaz & Hernández, 1999. Citando a Pozo y Postigo, 1993).

En la comprensión del papel que desempeña las estrategias de aprendizaje para la empleabilidad podríamos suponer entonces que este concepto puede ser entendido desde múltiples perspectivas: Por una parte son el diseño de modelos que emplea un individuo para la adquisición de conocimiento para la empleabilidad (Fuentes de información, confiabilidad de las fuentes, conocimiento del contexto), por otra parte está la relación que existe entre las estrategias de aprendizaje y la utilización de esta información de acuerdo a los contextos, donde un individuo reflexiona sobre aquellos conocimientos y habilidades que ha adquirido a través del proceso de formación profesional y de la experiencia laboral, desarrollado planes de acción para prever las necesidades del contexto y lograr posicionarse en el mercado laboral de acuerdo a sus propias capacidades.

Las estrategias de aprendizaje son: “...*un procedimiento (conjunto de pasos o habilidades) que un estudiante adquiere y emplea en forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar problemas sobre algún contenido de aprendizaje.*” (Díaz 2002; Citado por Argüelles & Nagles 2010, 179-186). Para estos autores las estrategias de aprendizaje hacen parte de la etapa de procesamiento, dicha etapa del aprendizaje consiste en la interacción del sujeto con el objeto que se quiere aprender y son transversales a la apropiación, comprensión e integración de la nueva información. Dichas estrategias estarían en situadas en los niveles cognitivos y metacognitivos.

Estrategias de aprendizaje cognitivas

Son aquellas que posibilitan el uso de información que el sujeto ya posee para alcanzar una meta de aprendizaje, también se refieren a los procesos de adquisición de nueva información para codificarla y estructurar un nuevo conocimiento. Las estrategias cognitivas presentan 3 tipos de procesos: Estrategias de repetición (proceso que consiste en repetir los estímulos del ambiente, o nombrarlos constantemente para activar el mecanismo de memoria a corto plazo), estrategias de elaboración (proceso donde se relaciona la nueva información con conocimiento previo) y estrategias de organización (combinan la información de una manera coherente y da significado a partir de relaciones semánticas) (Pérez Martínez, 2007).

Díaz & Hernández (1999) han conceptualizado sobre las estrategias cognitivas 4 categorías de las mismas: La primera de ellas es la estrategia de recirculación de la información, consiste en repetir una y otra vez “al pie de la letra”, suelen ser estrategias de

aprendizaje no muy elaboradas empleadas cuando se desea aprender algo que no es significativo para el individuo (Díaz & Hernández, 1999; Citando a Alonso, 1991; Pozo, 1989)

El siguiente grupo de estrategias cognitivas son las estrategias de elaboración, estas consisten en integrar nuevos conocimientos a otros conocimientos previos relacionando la nueva información con lo que ya se conoce. Este tipo de estrategia cognitiva es más elaborada que la anterior en la medida en que se establece una relación con el significado de lo que se quiere aprender logrando establecer un sentido a lo que se intenta aprender (Díaz & Hernández, 1999; citando a Elosúa & García, 1993)

Las estrategias de organización: Consiste en clasificar la información de acuerdo a categorías o grupos relacionados significativamente entre sí logrando una representación más adecuada de la información. (Díaz & Hernández, 1999; citando a Monereo, 1990; Pozo, 1990)

Estrategias de recuperación: Son aquellas estrategias que permiten optimizar la búsqueda de conocimiento ya almacenado, es decir, nos permite evocar y recordar los conocimientos obtenidos. Existen dos formas de recuperar la información, la primera es el esquema temporal de eventos donde se relaciona información cercanamente temporal para encontrar lo que se necesita, es particularmente útil cuando la información es reciente. La otra vía de recuperar información es por búsqueda directa, es decir, emplear la información aprendida cuando se requiere, este proceso sólo es posible cuando la información a recuperar es de carácter semántico y con sentido significativo para el sujeto, puede ser empleada para recuperar información aprendida con mayor tiempo. La siguiente tabla

tomada de Díaz & Hernández (1999), resume la clasificación de estrategias de aprendizaje cognitivas.

Tabla 4

Clasificación estrategias de aprendizaje cognitivas.

Proceso	Tipo de estrategia	Finalidad u objeto	Técnica o habilidad
Aprendizaje memorístico	Recirculación de la información	Repaso Simple	-Repetición simple y acumulativa
		Apoyo al repaso (seleccionar)	-Subrayar -Destacar -Copiar
Aprendizaje significativo	Elaboración	Procesamiento simple	-Palabras Clave -Rimas -Imágenes mentales -Parafraseo
		Procesamiento complejo	-Elaboración de inferencias -Resumir -Analogías -Elaboración conceptual
	Organización	Clasificación de la información	-Uso de categorías
		Jerarquización y organización de la información	-Redes semánticas -Mapas conceptuales -Uso de estructuras textuales
Recuerdo	Recuperación	Evocación de la información	-Seguir pistas -Búsqueda directa

Fuente: Díaz & Hernández (1999)

Para Argüelles & Nagles (2010) entre las estrategias cognitivas se encuentran:

Estrategias cognitivas para alcanzar el sentido y recordarlo: “*Comprender y alcanzar sentido de nueva información requiere que el individuo utilice todo su bagaje previo como instrumento de lectura e interpretación; este determina el tipo de información*

que seleccionará, la manera como la organizará, el tipo de relaciones que establecerá, etc. Así pues, gracias a lo que sabe puede hacer una primera lectura del nuevo contenido y atribuirle un primer nivel de significado y sentido e iniciar el proceso de aprendizaje del mismo.” (Argülles Pabón & Nagles García, 2010, pág. 85). Las estrategias de aprendizaje para alcanzar el sentido facilitan la integración de nuevos conocimientos a la estructura cognoscitiva.

Estrategias cognitivas para la producción del conocimiento: *“Aprender significativamente implica construir conocimientos, esto es, realizar un proceso de elaboración, que ocurre cuando la persona selecciona, organiza y transforma la información que recibe de diferentes fuentes, y establece relaciones entre esta y sus ideas o conocimientos previos.”* (Argülles Pabón & Nagles García, 2010, pág. 73)

El uso de conocimientos previos permite al sujeto construir significado de la nueva información, integrando esta con mayor solidez a la estructura cognoscitiva gracias a las nuevas relaciones de conocimiento que se hacen más complejas, permitiendo la creación de nuevo conocimiento.

Estrategias cognitivas para la aplicación: *“El proceso de consolidación del aprendizaje aborda los siguientes aspectos: aplicación del conocimiento, transferencia de conceptos, autorregulación y control del proceso de aprendizaje. Durante esta etapa del proceso de aprendizaje se pretende dar firmeza y solidez a los conocimientos y a los conceptos adquiridos de tal manera que se asegure el dominio de los temas... Esto implica que la persona entiende los principios y los fundamentos teóricos del tema abordado y, por lo tanto, los puede aplicar en forma flexible en la solución de los problemas que le plantea su entorno de actuación.”* (Argülles Pabón & Nagles García, 2010, pág. 40)

La aplicación y transferencia de conocimiento posibilita a las personas hacer propios los saberes, permitiendo la resolución de diferentes problemas, llevando más allá de los límites los conocimientos adquiridos.

Estrategias de aprendizaje metacognitivas

Hacen referencia a los procesos de autorregulación y selección de estrategia de acuerdo a la relevancia de la estrategia para solventar un problema que se presenta. El individuo debe de conocer previamente qué estrategias a usado para de esta manera poder seleccionar la mejor para cada situación. Este proceso también permite cambiar la estrategia según las nuevas demandas del ambiente (Pérez Martínez, 2007).

Al respecto, Abbad & Borges-Andrade (2004, pág. 240), propone que el proceso metacognitivo, está relacionado con las habilidades del individuo para monitorear y autoregular la adquisición del nuevo conocimiento. Esta habilidad correspondería a la función de control del ejecutivo de la memoria donde uno de los aspectos que se destaca es la autoevaluación del proceso de adquisición de información y desempeño en la resolución de una tarea. Así, una persona puede evaluar el progreso y determinar la eficacia de la estrategia utilizada.

Los autores Díaz & Hernández (1999) citando a Flavell (1987) sugieren que la metacognición puede ser entendida desde dos ambitos, por un lado el concepto refiere a el conocimiento metacógnitivo, es decir, aquellos conocimientos que se tiene sobre los asuntos cognitivos y su relación entre ellos. Esta perspectiva propone 3 categorías para

comprender el conocimiento metacognitivo: *La persona* (Conocimientos y creencias sobre los propios conocimientos y sobre los conocimientos de otras personas, capacidades y limitaciones para aprender), *tipo de tarea* (Conocimiento sobre la dificultad de la demanda de la tarea, reconociendo qué es más fácil o difícil de resolver, también refiere al conocimiento de la persona sobre el tipo de tarea a realizar, cómo se debe hacer) y la *variable estrategia* (Conocimiento que tiene el individuo sobre las estrategias de aprendizaje que posee y la forma de aplicación, logrando identificar los propios avances en la concepción de un aprendizaje).

El otro aspecto sobre metacognición son las experiencias metacognitivas, refieren a los eventos de aprendizaje donde el individuo logra comprender las dificultades y fortalezas para adquirir un nuevo conocimiento logrando percibir el avance del aprendizaje, por ejemplo, percibiendo que puede desarrollar de mejor manera una actividad. (Díaz & Hernández, 1999; citando a Flavell, 1987)

Otro de los aspectos relacionados con la metacognición son los procesos de autoregulación, son aquellas actividades relacionadas con el “control ejecutivo” y permiten al sujeto planear acciones, predecir resultados, monitorear y evaluar progreso. Se han logrado identificar las siguientes actividades de autoregulación: Las primeras son las actividades de planeación o planificación, estas refieren a la capacidad de establecer un plan, predecir resultados, seleccionar y programar estrategias de acuerdo a la demanda de la tarea. Las actividades de supervisión o monitoreo, son aquellas actividades que se desarrollan durante el proceso de aprendizaje, estas permiten a las personas tomar conciencia sobre el proceso que se está haciendo tomando en cuenta el plan inicial, así, la persona monitorea su progreso, chequea errores e identifica obstáculos para conseguir el

proposito de aprendizaje. Finalmente se encierran las actividades de revisión y evaluación, está relacionada la estimación de los logros alcanzados, analizando la utilidad de las estrategias utilizadas respecto a la labor que se empleó, esto permite al individuo reflexionar sobre sus propias capacidades y la pertinencia de las estrategias utilizadas, dando paso a planes de mejora (Díaz & Hernández, 1999; citando a Brown, 1987).

Para Argüelles & Nagles (2010) entre las estrategias metacognitivas se encuentran:

Estrategias para dominar variables de la tarea: *“Las características de la tarea permiten establecer el esfuerzo y las acciones que es necesario emprender para alcanzar los objetivos establecidos. Esto implica la identificación del grado de dificultad de la tarea, los recursos involucrados en su ejecución, el esfuerzo que debe ser dedicado, los controles que se debe realizar para orientar el logro de las metas, entre otros.”* (Argüelles Pabón & Nagles García, 2010, pág. 121).

Este grupo de estrategias refieren a la comprensión de las demandas y exigencias para la ejecución de la tarea, teniendo en cuenta su naturaleza, grado de dificultad y expectativas en los resultados.

Estrategias para dominar variables personales: *“Implica el reconocimiento y la comprensión del propio potencial de aprendizaje que involucra el repertorio de recursos, habilidades y experiencias que pueden ser desplegadas en la ejecución de la actividad cognitiva, considerando los intereses, los sentimientos, las emociones, las motivaciones y los estados de ánimo del aprendiz, que afectan los esfuerzos y compromisos que está dispuesto a asumir en forma personal y autónoma.”* (Argüelles Pabón & Nagles García, 2010, pág. 121)

Dominio de variables de estrategias: “Con respecto a las estrategias es importante entender su concepción, su funcionamiento y operación, las condiciones o las situaciones en que pueden ser aplicadas. Luego de reconocer su aplicación en situaciones reales se debe tener habilidad para tomar decisiones que permitan cambiar rápidamente de estrategia o de forma de aplicación para lograr una mayor efectividad.” (Argülles Pabón & Nagles García, 2010, pág. 122). Cuando una persona domina y conoce una estrategia le permite utilizarlas en múltiples propósitos y adaptarlas a situaciones concretas y específicas.

Estrategias para dominar variables ambientales: Son aquellas estrategias que están dirigidas a controlar los factores externos que pueden afectar el rendimiento o la consecución de la tarea. (Argülles Pabón & Nagles García, 2010)

3. Método

A continuación se explicará el tipo de estudio que se realizó para el presente trabajo, mencionando las características de las participantes, la técnica de recolección de la información y la técnica de análisis de la misma que se resume en la Tabla 6 “*Categorías de análisis*”.

El presente trabajo está inscrito en el marco de la investigación cualitativa el cual intenta comprender y abordar la realidad desde una perspectiva holística sin recurrir a la formulación de hipótesis y tiene como fin resolver problemas diferentes a los encaminados por metodologías cuantitativas aunque pueden ser estudios complementarios. La investigación cualitativa es generalmente útil para estudiar fenómenos altamente cambiantes, tales como las experiencias o las opiniones de personas. El conjunto de técnicas cualitativas se basa en un conjunto de reglas que aseguran su validez en los resultados, principalmente la correcta selección de los participantes del estudio de acuerdo a un conjunto de cualidades y características que se quieren estudiar y por último la selección de un grupo de expertos que permita triangular la información, es decir, un grupo que permita minimizar los sesgos subjetivos del investigador y permita dar una mayor validez al estudio. (Mira, Pérez-Jover, Lorenzo, Aranaz, & Vitaller, 2004)

Por lo general, la investigación cualitativa contiene un método observacional, que responde a una clasificación de unas cualidades, su razonamiento es inductivo, el muestreo es forzado (depende de las cualidades de los participantes) y su validez es por triangulación (por grupo de expertos). Es importante mencionar que en las investigaciones de tipo

cualitativa suelen haber dos tipos de técnicas: Unas de carácter descriptivo que permiten el análisis de contenido con el objetivo de comprender una realidad a partir de diferentes perspectivas. Por otra parte están las técnicas de consenso, su objetivo es alcanzar un acuerdo en temas que no tienen una clara definición o no existen estudios concluyentes, esto permite consensuar con un grupo de expertos los pasos a seguir o encontrar una mejor orientación para comprender un fenómeno complejo. (Mira, Pérez-Jover, Lorenzo, Aranaz, & Vitaller, 2004)

Existen por lo menos 3 criterios que deben de cumplir una investigación cualitativa: La primera es la significatividad de los datos recogidos, esto depende del contexto social y cultural. Se debe de argumentar claramente porqué los datos recogidos deben de ser tenidos en cuenta para el análisis, seleccionado claramente cuál es la muestra que aportará los datos significativos de acuerdo al contexto (Suárez, Del Moral, & González, 2013).

El segundo punto es la suficiencia de datos y el alcance del análisis. Esto se conoce como “punto de redundancia” o “punto de saturación”, es decir, a partir de qué momento los datos obtenidos ya no nos dicen más sobre el problema que queremos conocer, en otras palabras, es el momento en donde los nuevos datos solamente repiten la información anteriormente recolectada. Sobre este punto, en investigación cualitativa se pueden llegar a dos extremos: Por una parte, seleccionar una muestra pequeña, con datos no muy distintos y que no nos permita observar la variación del fenómeno, o, seleccionar una muestra tan grande que el volumen de información sea difícil de manejar, analizar y poder concluir sobre estos datos (Suárez, Del Moral, & González, 2013).

Finalmente está la transparencia del estudio y del análisis: Esto hace referencia a que la investigación dispone de la suficiente información para que un lector pueda seguir el razonamiento y las decisiones tomadas en el trabajo investigativo. Así, Es necesario que el investigador enumere las categorías o datos utilizados para el análisis e interpretación. Debe de exponer los procesos de análisis e interpretación y finalmente hacer explícitas las reglas de decisión sobre muestra, análisis e interpretación (Suárez, Del Moral, & González, 2013).

3.1 Tipo de estudio.

El presente estudio desde la perspectiva de Hernández, Fernández y Baptista (2010) es de tipo exploratorio y tiene como finalidad familiarizarnos con fenómenos poco conocidos, obteniendo información (nuevos problemas de investigación, identificar conceptos, variables) que servirá para abordar futuras investigaciones más completas. Se emplea esta forma de investigación porque permite abordar la temática desde una perspectiva más flexible y adecuada al problema de investigación.

Con el propósito de esta investigación se entenderá por estrategias de aprendizaje: *“...un procedimiento (conjunto de pasos o habilidades) que un estudiante adquiere y emplea en forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar problemas sobre algún contenido de aprendizaje.”* (Díaz 2002; Citado por Argüelles & Nagles 2010. Pág. 179-186)

Respecto a la temática de empleabilidad se entenderá como “la habilidad para obtener, mantener y/o movilizarse hacia otros empleos o para progresar en la misma

organización con el fin de obtener un empleo que satisfaga las necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de la vida del empleado (Fuster 1999, en Formichella y London, 2005) citados por Lucía Llinares Insa, Ana Córdoba Iñesta, Juan José Zacarés González (2010, Pág. 131- 175.), de acuerdo con estos autores los atributos personales, la formación, los conocimientos básicos del empleo, la vida laboral, la búsqueda de empleo, la salud, la movilidad geográfica y flexibilidad laboral, las responsabilidades y cuidados familiares, el acceso a los recursos, los factores del mercado de trabajo, los factores macroeconómicos, las características de la oferta, los factores de contratación y las políticas de empleo son elementos que influyen en la empleabilidad de las personas. De acuerdo a los elementos encontrados en la revisión conceptual se diseñó un instrumento de categoría de análisis, esto permitió estructurar la entrevista sobre la temática empleabilidad e incluir indicadores para el análisis de la entrevista en función de las estrategias de aprendizaje (Ver tabla 6, página 69).

3.2 Participantes.

Se entrevistaron a 3 profesionales de psicología, todas mujeres, que tienen las siguientes características:

- 1- No haber estado más de 3 meses por fuera del mercado Laboral.
- 2- Estar vinculadas a alguna actividad productiva relacionada con psicología en el área de salud del sector público al momento de la entrevista.
- 3- Tener experiencia como profesional de psicología en el sector salud público, habiéndose desempeñado como psicóloga por lo menos en las 2 últimas actividades productivas.

Participante 1: Mujer, 43 años de edad, 12 años de profesional en psicología, ha realizado un diplomado.

Participante 2: Mujer, 33 años de edad, 9 años de experiencia profesional, cuenta con un diplomado.

Participante 3: Mujer, 28 años de edad, 5 años de experiencia profesional, cuenta con un diplomado.

3.3 Técnicas de Recolección.

Se utilizaron los criterios de los autores Díaz, Torruco & Martínez (2013) para estructurar la entrevista que cuenta con una técnica de una gran utilidad para recoger datos cualitativos, siendo una conversación o dialogo que tiene un fin distinto al de conversar, permitiendo una mejor sistematización, clasificación y orientación en el análisis.

A continuación se presenta un cuadro elaborado por los autores Díaz, Torruco & Martínez (2013) sobre las fases de una entrevista:

Tabla 5.

Fases de una entrevista

1ra fase: Preparación		
Reunión de la información	Planificación de la entrevista	Preparación de la Cita
2da fase: Apertura		
Hacer Explícito: Motivo, Confidencialidad y duración.	Convenir los propósitos y condiciones.	
3er fase: Desarrollo		
Intercambio de Información	Identificación de los Puntos de acuerdo.	
4ta fase: Cierre		
Hacer explícitas las conclusiones	Realizar Síntesis.	

Fuente: Díaz, Torruco, & Martínez (2013)

El primer grupo de preguntas gira entorno a la temática de estrategias de aprendizaje y fueron diseñadas a partir de las categorías y unidades de análisis definidas por Argüelles & Nagles (2010)

El segundo grupo de preguntas están relacionadas con la temática empleabilidad, y estas fueron diseñadas a partir de las categorías y unidades de análisis descritas por Lucía Llinares Insa, Ana Córdoba Iñesta, Juan José Zacarés González. (2011, págs. 131-175). Las preguntas diseñadas para la presente investigación se encuentran recopiladas en la tabla 6 (Ver página 69).

3.4 Técnicas de análisis.

Para Salgado (2007), citando a Taylor & Bogdan (1990), hace mención a que en un enfoque cualitativo de investigación, se hace necesario contar con un análisis progresivo de la información. Esto consiste en 3 momentos fundamentalmente:

El Primero es el descubrimiento: Esto consiste en buscar temas recurrentes en la información obtenido, para ello el investigador debe de volver a leer los datos obtenidos para poder interpretar las ideas, buscar temas emergentes e ir construyendo las tipologías iniciales (Salgado Lévano, 2007)

El siguiente momento es la fase de Codificación: Esta consiste en reunir todos los datos que se refieren a los temas encontrados para poder analizarlos e interpretarlos. Así, se deben de desarrollar las categorías de codificación o categorías de análisis. Estas permiten

segmentar la información de acuerdo a cada categoría para su posterior análisis (Salgado Lévano, 2007).

Finalmente Encontramos una Fase de Relativización: En este punto de la investigación, se debe de interpretar los datos recogidos en el contexto en el que fueron obtenidos: Se reflexiona sobre los datos solicitados y no solicitados, los datos directos vs los datos indirectos, las fuentes de la información y todo lo que haya podido influenciar las respuestas obtenidas (Salgado Lévano, 2007).

Para Salgado (2007), “*no existe un claro acuerdo entre los metodólogos*”. Por lo que considera que es necesario encontrar algunos elementos clave para el análisis de datos cualitativos. La autora citando a Huberman & Miles (2000) hace mención a 3 subprocesos necesarios para el análisis:

La reducción de datos: Esta consiste en orientar la selección de los datos de acuerdo a lo elaborado en el marco conceptual, así, se definen previamente las categorías de análisis, se definen las preguntas, se seleccionan los participantes y se define los instrumentos con los cuales se va a recoger la información (Salgado Lévano, 2007).

El siguiente subproceso es la presentación de los datos: Es la elaboración de diagramas, esquemas o sinopsis que permiten ordenar la información para facilitar la reflexión sobre la investigación. Finalmente está la elaboración y verificación de las conclusiones: Sobre este apartado, la autora propone que se deben de extraer los significados de los datos con métodos como comparación, encontrar patrones, triangular la información obtenida entre otras técnicas (Salgado Lévano, 2007).

Otro proceso clave es el análisis de contenido, que consiste en obtener indicadores que resuman los sentidos que contienen los mensajes de un discurso. Para ello es necesario segmentar la entrevista en unidades de registro llamadas temas, teniendo en cuenta que estas unidades no son de orden lingüístico sino de orden psicológico. Estas unidades deben de contar con las siguientes condiciones: “A” Que sean mensajes autosuficientes (que no se requiere incluir otros elementos para comprender el sentido) y “B” Que no sean escindibles (Segmentar el discurso hasta donde sea posible, llegando al punto en que si se eliminan más partes deja de ser comprensible el sentido del mensaje. Así, se reduce el texto en unidades entendibles que permiten comparar un texto o un discurso con otro. Es posible que una unidad de registro esté compuesta por varios temas (Poussin, 1994, págs. 118-119).

A continuación se presenta la tabla 6 sobre categorías de análisis.

Tabla 6

Categorías de análisis

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PREGUNTAS	SUBCATEGORÍA	INDICADORES
Cognitivas: son procesos de adquisición, codificación y estructuración de la información que permite alcanzar el sentido, recordar, producir y componer conocimiento. (Pérez Martínez, 2007).	Estrategias cognitivas para alcanzar el sentido y recordarlo.	¿Cómo lograste obtener tu primer empleo? ¿Cómo conociste el mercado laboral de la profesión de psicología? ¿Cómo eran las ideas que tenías respecto al trabajo del psicólogo/psicóloga y cuáles son las que tienes actualmente? ¿Cómo ha sido su experiencia en los procesos de contratación?	Estrategias cognitivas para alcanzar el sentido y recordarlo. (1A1)	Explorar, acceder al conocimiento, predecir, formular hipótesis y plantear objetivos, comparar, crear imágenes mentales, hacer inferencias, generar preguntas y pedir aclaraciones, seleccionar ideas importantes, elaborar ejemplos, no ejemplos, analogías y comparaciones, evaluar las ideas presentadas en el material, parafraseo o resumir, monitorear el avance, clasificar la información sobre la base de atributos, identificar relaciones y modelos, organizar las ideas claves, ensayar y estudiar.
	Estrategias cognitivas para la producción.	¿Qué aprendiste del mercado laboral de la profesión? ¿Cómo desarrollaste los conocimientos necesarios para afrontar los retos de tu trabajo? ¿Cuáles elementos consideras importantes o relevantes para adquirir empleo	Estrategias cognitivas, estrategias para la producción. (1A2)	Resolver problemas y tomar decisiones.

como psicóloga
/psicólogo? ¿Cómo son
las dificultades que
enfrenta un profesional de
psicología para obtener y
mantener trabajo? ¿Qué
elementos de la
experiencia laboral son
determinantes para
conseguir trabajo? ¿Qué
factores del mercado de
trabajo y de la economía
tienes en cuenta para
conseguir y mantener un
empleo?

¿Qué habilidades y
estrategias has aprendido
de trabajos anteriores que
te hayan permitido
obtener y mantener
trabajo como psicóloga
/psicólogo? ¿Cuáles
conocimientos de la
carrera te han permitido el
ingreso y mantenerte en el
mercado laboral? ¿Qué
conocimiento profesional
y habilidades son
relevantes para mantener
y obtener un empleo?

Estrategias
cognitivas para la
aplicación de
conocimiento.

Estrategias cognitivas
para la aplicación de
conocimiento. (1A3)

Composición, analizar la tarea,
transferir y aplicar conceptos a
nuevas situaciones.

		¿Cómo realizas tus búsquedas de empleo? ¿Qué técnicas son relevantes para conseguir empleo? ¿Qué conoces del mercado laboral del psicólogo? ¿Qué factores fueron relevantes para aceptar una oferta de trabajo?		
Metacognitivas: son procesos de autorregulación y selección de estrategias, permitiendo dominar las variables personales, de la tarea, del contexto y de las estrategias (Pérez Martínez, 2007)	Estrategias metacognitivas para dominar la variable tarea.	¿Qué metas has establecido para la empleabilidad en el sector salud público? ¿Cómo creaste las metas para encontrar, ingresar y mantener un empleo? ¿Cómo evalúas el progreso en el alcanza a estas metas? ¿Cómo sabes cuales son los conocimientos previos necesarios para la empleabilidad en psicología? ¿Cómo determinas el éxito de las estrategias empleadas para lograr y mantener empleo? ¿Cómo organizas los puntos relevantes para obtener un trabajo? ¿Qué	Estrategias metacognitivas para dominar la variable tarea. (1B1)	Analizar la tarea, diseñar estrategias adecuadas vinculadas a la tarea.

	estrategias has diseñado para lograr la empleabilidad en psicología? ¿Cómo diseñas estas estrategias? ¿Qué te motiva a conseguir y mantener empleo como psicólogo? ¿Qué te motiva a trabajar en el sector salud público? ¿Cómo influye el aspecto personal en la empleabilidad del psicólogo? ¿Cuáles son tus intereses formativos?		
Estrategias metacognitivas, estrategias para dominar variables personales.	¿Qué actitudes personales hacia el trabajo consideras que afectan la empleabilidad? ¿Cuáles cualidades y valores personales inciden en la empleabilidad? ¿Qué habilidades y conocimientos no profesionales influyen en la empleabilidad? ¿Cómo afectan los hábitos laborales en la empleabilidad? ¿Qué competencias	Estrategias metacognitivas, estrategias para dominar variables personales. (1B2)	Analizar variables personales tales como creencias, actitudes, motivaciones, etc. seleccionar estrategias personales adecuadas

personales requiere un psicólogo para conseguir, mantener empleo? ¿Cuáles habilidades sociales influyen en la empleabilidad del psicólogo? ¿Qué competencias personales requiere un psicólogo para conseguir, mantener empleo? ¿Cuáles son tus intereses personales en el área de salud? ¿Cuáles creencias tienes sobre el trabajo del psicólogo? ¿Cómo crees que influyen estas creencias en conseguir empleo? ¿Cómo sabes que necesitas mejorar un aspecto personal para influir en tu empleabilidad? ¿Cuáles factores de salud influyen en la empleabilidad?

Estrategias metacognitivas dominio de variables estratégicas

¿Qué estrategias para la empleabilidad facilitan la búsqueda, ingreso y mantenimiento de empleo? ¿Qué estrategias alternativas consideras

Estrategias metacognitivas dominio de variables estratégicas (1B3)

Evaluar estrategias posibles para adquirir sentido y recordarlo, seleccionar estrategias adecuadas para adquirir sentido y recordarlo y comprometerse a dominarlas

que pueden facilitar el empleo como psicólogo?
 ¿Qué estrategias fueron determinantes para cumplir con el proceso de selección? ¿Cómo seleccionas las estrategias adecuadas para conseguir y mantener un trabajo?
 ¿Cuál es la estrategia más eficaz? ¿Por qué crees que es la más efectiva?

¿Qué factores del mercado laboral influyen en la obtención de trabajo en el sector salud? ¿Qué elementos personales y del mercado laboral influyen en la empleabilidad del psicólogo? ¿Es importante tener mayor formación educativa (específica, continua, no formal) para ser empleable? ¿Cómo es el apoyo de los demás para lograr buscar, ingresar y mantener un empleo? ¿Cómo influye la flexibilidad de salario,

Estrategias metacognitivas estrategias para dominar variables ambientales o del entorno

Estrategias metacognitivas estrategias para dominar variables ambientales o del entorno (1B4)

Analizar factores ambientales, seleccionar estrategias adecuadas en relación con el entorno.

flexibilidad de horario y
disponibilidad para viajar
su trabajo? ¿Cómo influye
su familia en la
empleabilidad? ¿Qué
recursos (materiales y
económicos) son
relevantes para mantener
y conseguir trabajo?
¿Cuáles políticas afectan
la empleabilidad del
psicólogo? ¿Qué cambios
de normativa influyen en
el ejercicio de la
profesión?

4. Resultados

4.1 Categoría estrategias cognitivas

Tabla 7.

Conteo estrategias cognitivas

Subcategoría	Participante 1	Participante 2	Participante 3	Total
Sentido	14	15	7	36
Producción	17	22	16	55
Aplicación	15	12	16	43

Como se puede observar, se encontró un mayor uso de estrategias para la producción de conocimiento, seguido de estrategias para la aplicación. A continuación se describirán los elementos clave mencionados por las participantes en cada subcategoría.

Estrategias cognitivas para alcanzar el sentido y recordarlo:

Las participantes indicaron que es importante tener presente la Ley 100 de salud y la Ley 1616 de salud mental al igual que es necesario conocer la normatividad sobre los planes de atención primaria en salud y planes de desarrollo e intervención colectiva de los municipios.

Expresan que el trabajo del psicólogo es interdisciplinar, por lo que se debe aprender a comunicarse con otros profesionales y con diferentes entidades públicas y privadas.

Refieren que es importante tener un enfoque holístico de la psicología para responder adecuadamente a las demandas y necesidades de la población con la que se

trabaja, que por su complejidad es necesario estudiar teóricamente. Expresan que se encuentran diversas características en la población con problemáticas de violencia y trastornos mentales que viven diferentes dinámicas socioeconómicas y políticas.

Comunican que para ingresar a un empleo hacen uso de plataformas virtuales en donde se compete con otros profesionales a través de una mayor experiencia de trabajo y mayor nivel de estudios. Expresan que es más fácil acceder a un empleo cuando se conocen personas dentro de las organizaciones, sin embargo consideran que una actitud de disponibilidad, proactividad y diligencia durante las entrevistas de trabajo son elementos clave para lograr un cargo.

Las entrevistadas indican que para mantenerse en un trabajo es importante tener recursividad y capacidad para trabajar en horarios extendidos con altísimas metas de trabajo.

Estrategias cognitivas para la producción del conocimiento:

Las entrevistadas manifiestan que para ingresar a un cargo es importante aplicar en los que se cumpla con el perfil exigido, recomiendan crear una red de contactos profesionales que trabajen en las áreas afines al interés laboral con el propósito de conocer las posibles ofertas de trabajo.

Mencionan que durante una entrevista de trabajo es importante resaltar la pasión que se tiene por la carrera de psicología y tener una adecuada presentación personal para brindar tanto a los empleadores como a los pacientes un aspecto personal confiable y profesional, acorde al momento y circunstancia.

Indican que para mantenerse en un cargo es importante lograr un buen desempeño laboral, siendo constantes en la permanencia de un cargo y cumplir con las funciones del mismo. Indican que es importante evaluar el propio desempeño a través de los comentarios de clientes, jefes y compañeros.

Expresan que para desarrollar su actividad laboral es importante tener habilidades para elaborar informes, historias clínicas, manejo de confidencialidad, adecuado manejo de las relaciones sociales, proactividad, responsabilidad y capacidad de gestión. Expresan que una personalidad sistemática y perseverante es necesaria para cumplir con los objetivos y metas del trabajo.

Consideran que el uso de herramientas ofimáticas es un conocimiento necesario para desempeñar cualquier cargo actualmente. Opinan que el teléfono inteligente es una herramienta útil para obtener más rápido la información no solo de nuevas ofertas de trabajo sino que también para comunicarse eficientemente con pacientes y prestadores de servicios.

Otros elementos que destacan para la empleabilidad son las cualidades de prudencia, puntualidad, respeto, manejo de grupos, humildad, trabajo en equipo, amabilidad, formas adecuadas de comunicación verbal y escrita.

Indican que es importante realizar especializaciones y posgrados con el fin de aplicar a más ofertas de trabajo y lograr un mayor beneficio económico, expresan que no es estratégico quedarse únicamente con el pregrado.

Estrategias cognitivas para la aplicación:

Las entrevistadas expresan que es necesario especializarse para tener mejores ofertas de trabajo, buscar trabajo a través de contactos clave, aplicar a ofertas en las que se cumpla el perfil y se tenga experiencia, reducir tiempos de consulta para atender los pacientes programados, lograr reconocimiento profesional, cuidar el aspecto personal

Las participantes identificaron los siguientes aspectos relevantes para la empleabilidad: Aplicar a ofertas de trabajo que ofrezcan buena remuneración y oportunidad de crecimiento profesional en un área de interés con el fin de obtener un perfil más atractivo para futuros empleadores. Especializarse y capacitarse de acuerdo al interés laboral. Tener un aprendizaje autónomo, habilidades de comunicación y postura holística con el fin de brindar mejores herramientas a sus pacientes.

4.2 Categoría estrategias metacognitivas

Tabla 8.

Conteo estrategias metacognitivas

Subcategoría	Participante 1	Participante 2	Participante 3	Total
Tarea	11	6	8	25
Persona	18	19	14	51
Estrategia	5	7	2	14
Ambiente	5	3	2	10

Se aprecia que las participantes utilizaron una mayor cantidad de estrategias metacognitivas para el dominio de la variable personal, seguido por estrategias metacognitivas para el dominio de la variable tarea, siendo las más menos empleadas las estrategias para el dominio de estrategias y ambiente.

Estrategias metacognitivas para dominar la variable tarea:

Las entrevistadas indican las siguientes formas de evaluar el desempeño: A través de sugerencias o comentarios de personas involucradas en el trabajo, con la retroalimentación de la evaluación del desempeño, verificando el cumplimiento en las metas establecidas para el trabajo, cuando se manifiestan molestias físicas o hay insatisfacción laboral y finalmente con la continuidad en una misma institución. También mencionan que es importante evaluar el tiempo empleado en actividades operativas y rutinarias con el objetivo de analizar los cambios necesarios para resolver esas actividades más eficientemente.

Reconocen que para desarrollar adecuadamente sus funciones laborales requieren conocimiento en manejo de las TIC, uso de herramientas ofimáticas, manejo del idioma inglés, conocimiento en normatividad jurídica y administrativa del trabajo.

Expresan que para mantenerse en el mercado laboral es necesario especializarse para aplicar a perfiles de cargo de su interés, explican que es importante proyectar el perfil profesional a un área específica de trabajo a través de experiencia laboral y estudios de posgrado.

Estrategias metacognitivas, estrategias para dominar variables personales:

Para las entrevistadas estos son los aspectos personales más relevantes para la empleabilidad: Tener los valores de la honestidad, responsabilidad, perseverancia y orden. Contar con habilidades de: Comunicación asertiva, capacidad de gestión, autonomía en el trabajo, habilidades sociales y trabajo en equipo. Demostrar competencias en: Pensamiento sistemático, liderazgo, memoria, aprender a aprender, inteligencia emocional y especialización en un área de trabajo. Poseer actitudes de: Disposición, proactividad y amor por la profesión.

Las participantes indican que las condiciones laborales para aceptar una oferta de trabajo son las siguientes: Que sea un área de interés profesional, que los cargos no afecten sus relaciones familiares por disponibilidad de tiempo y desplazamiento, que sean trabajos que aporten bienestar económico y satisfacción personal.

Expresan que es necesario contar con más estudios de posgrados para tener mejores oportunidades de empleo y una mejor remuneración económica. Comunican que es importante mejorar su experiencia laboral a través de empresas reconocidas.

Estrategias metacognitivas dominio de variables estratégicas:

Las participantes construyen sus estrategias para conseguir un empleo partiendo de la experiencia de otras personas que ya conocen los requerimientos del perfil del cargo /o han logrado el cargo al cual se desea llegar. Igualmente reflexionan sobre sus propias capacidades y aprendizajes para conocer fortalezas y aspectos a mejorar.

Estrategias metacognitivas estrategias para dominar variables ambientales o del entorno:

Las participantes expresan que es importante que la comunidad recomiende el trabajo que realizan, estableciendo una imagen de credibilidad con la población a través de resultados. Comentan que es necesario manejar y conocer diferentes herramientas de la psicología para atender las diferentes necesidades de la población. Indican que las condiciones socioeconómicas de algunos pacientes requieren del uso de otras estrategias, por ejemplo, la capacidad de gestionar recursos de la organización para el transporte de algunos pacientes críticos.

5. Análisis

De acuerdo con la información encontrada se infiere que estas profesionales de psicología emplean una mayor cantidad de recursos con el objetivo de producir conocimientos sobre su entorno de trabajo con el objetivo de comprender qué requieren para ser más competitivas en el mercado laboral. Se infiere que estos conocimientos giran más en torno a la posibilidad de hacer ajustes en sus capacidades, habilidades, actitudes y conocimientos sobre su quehacer, reflejando entonces en un aumento en la necesidad de controlar estrategias metacognitivas de la variable personal.

Algunos de los aprendizajes y conocimientos que aportaron las participantes al momento de la entrevista encontramos la siguiente información:

Existe un incremento en el contrato por cooperativas de trabajo en el sector salud público, en palabras de la participante 1: *“abundan en salud curiosamente este tipo de contrataciones todavía con cooperativas, por ejemplo, entonces, que te exprimen el salario, que te pagan muy mal, pero que te exigen horarios a pesar de que no te pagan prestaciones sociales”* (Anexo A) este tipo de subcontratación y tercerización laboral es desde el punto de vista de (Ramírez Rojas & Guevara Fletcher, 2006) producto del contexto de libre mercado y flexibilización del trabajo efecto de la globalización.

Las participantes mencionan en su experiencia laboral una importancia en la necesidad de desarrollar habilidades de trabajo con equipos multidisciplinarios, en donde se requiere capacidad de gestión, trabajo autónomo y entrega de trabajo por metas. De acuerdo con Antunes (2000), esta metamorfosis del trabajo demanda en los nuevos profesionales una capacidad de trabajo en equipos flexibles convirtiéndose un factor de competitividad.

Sobre la competitividad, las participantes refirieron a una constante necesidad de actualizar sus conocimientos constantemente a través de cursos, especializaciones y maestrías. La tendencia en aumento a que más personas opten por la posescolarización de acuerdo con Paz Rodríguez, Betanzos Díaz, & Uribe Barrera (2014) provoca una alta competencia por nuevos cargos de trabajo.

Se halló un mayor uso de estrategias cognitivas por sobre las estrategias metacognitivas, específicamente las estrategias más usadas son las cognitivas para la producción de conocimientos seguido por estrategias cognitivas para la aplicación, esto concuerda con lo encontrado por Rentería & Enríquez (2006, Pág. 99) donde se menciona que los profesionales exitosos se centran en las estrategias cognitivas porque estas les permiten responder eficazmente a la demandas del trabajo de manera proactiva, elaborando y construyendo nuevos aprendizajes que posteriormente serán utilizados teniendo en cuenta los diferentes factores que inciden en las situaciones a resolver.

De las estrategias de aprendizaje metacognitivas se encontró un mayor uso de estrategias para dominar y controlar las variables de la persona, identificando en las participantes la necesidad de evaluar el propio desempeño para verificar los alcances de los objetivos propuestos. Estas estrategias permiten a los profesionales tener control sobre sus actividades además de la posibilidad de verificar los resultados.

Respecto a los hallazgos del trabajo de Rentería & Enríquez (2006), donde se concluye que de las estrategias metacognitivas, los profesionales utilizan mayormente las estrategias para el control del entorno, relacionales y de apoyo, en el presente estudio se evidenció que estas fueron las estrategias menos utilizadas por los profesionales entrevistados. Sin embargo si se encontró que de las estrategias metacognitivas para el

control de factores relacionales, ambiente y/o de apoyo, las profesionales refieren generalmente sobre todo a la importancia de generar relaciones con personas clave que puedan contribuir a la inserción en el mercado laboral.

Otro elemento que se destacó en la investigación son el número de estrategias empleadas en relación con los años de ejercicio profesional, se encontró que la profesional con mayor experiencia laboral es la persona en donde más se evidencia el uso de estrategias de aprendizaje para la empleabilidad. En esa misma medida la persona con menor uso de estrategias fue la profesional que contaba al momento de la investigación con menos años de experiencia laboral como psicóloga.

En relación con la investigación desarrollada por Davies (2000), se evidenció que las habilidades para el trabajo y para emplearse se desarrollan a través de las experiencias de los sujetos. Las habilidades adquiridas son utilizadas nuevamente en diferentes contextos, en términos de lo expuesto por Abbad & Borges-Andrade (2004, pág. 239), existe una transferencia de habilidades aprendidas de forma lateral y vertical.

Por ejemplo, la participante 1 dice sobre su experiencia laboral: “...*la mayoría de mi experiencia estuve en una empresa de salud del estado, que me permitió número uno, movilizarme mucho, movilizarme en terreno, trabajar con comunidad, relacionarme con otras entidades, pienso que un factor, el aprendizaje que tuve en una empresa grande vinculada a un trabajo en terreno, en salud pública con comunidad...*”. Posteriormente comunica que: “... *pues ahora ya estoy metida en el área de salud mental, ... entonces, saber que hay unos planes de intervención colectiva ... Bueno, yo estoy como con muchas ganas de hacer una maestría en salud pública, vengo trabajando en salud pública desde hace 10 años y me interesa mucho, me apasiona...*” (Ver Anexo A.)

Se puede apreciar que la participante 1 desarrolló habilidades y conocimientos de la psicología social comunitaria en la universidad, como ella lo expresa “...*no olvido las herramientas que aprendí, el panorama era muy del trabajo de lo social de lo comunitario y creo que eso se ha mantenido*”. Luego, estos conocimientos fueron relevantes para su trabajo como profesional en el área de salud, donde desarrolló habilidades para trabajar con la comunidad y trabajar a través de los planes de intervención municipales, lo que finalmente influyó en su interés por realizar una maestría en salud pública.

Otra habilidad que ha sido desarrollada en las participantes es sobre las formas de ingreso. Por ejemplo la participante 1 conoció su primera segunda oferta laboral de su primer trabajo a través de amigos. Estas primeras experiencias se asemejan a su estrategia de desarrollar una red de contactos clave para ingresar en el mercado laboral. Otro ejemplo de habilidades para el ingreso se encuentra en la participante 3, comenta que: “...*mi primer trabajo fue, como te dije, con un contacto de mi papá y con la entrevista que te comenté, yo creo que lo más influyó fue mi actitud positiva, disponibilidad y mucho ánimo para trabajar, eso fue como lo que más gustó y pues de ahí arranqué a trabajar*”. Luego para su segundo y tercer trabajo hace énfasis en que parte su éxito en conseguir los cargos fue su actitud en la entrevista, como ello lo expresa: “... *entonces si fue como de querer agradar, pues con toda la amabilidad y todo y ya... entonces también fue como ir con toda la actitud de la amabilidad, ahí quedé admitida*”. Se encuentra entonces que la participante 3 utilizó una estrategia de agradar al entrevistador para adquirir su primer trabajo como profesional, estrategia que ella evaluó como positiva porque logró el cargo. Posteriormente utiliza este recurso en las demás entrevistas de trabajo.

Respecto a las estrategias metacognitivas, los autores Enríquez & Rentería (2006) postulan que estas implican que el individuo tenga una mayor consciencia de sus actos y de sí mismo, permitiendo reflexionar sobre sus acciones para reorientarlas y adaptarse al contexto. En las participantes se evidenció esta dimensión dirigida sobre dos aspectos importantes, la primera de ellas es la importancia de los métodos de evaluación del propio desempeño para conocer los aspectos personales que deben cambiar, el segundo aspecto tiene relación con conocer los requerimientos y exigencias que realizan las entidades para conseguir un cargo de trabajo y así planificar sobre lo que necesitan para acceder a este. Se evidencia que este tipo de estrategias ayudan al individuo a actuar como “agentes económico reflexivos” (Malvezzi, 1999), siendo individuos capaces de asumir su propia responsabilidad sobre su desarrollo profesional y personal.

6. Conclusiones

A partir del diseño del instrumento de recolección y de análisis se pudieron evidenciar estrategias cognitivas para la empleabilidad utilizadas por 3 profesionales de psicología que trabajan en el sector salud, siendo las más usadas las estrategias cognitivas para la producción del conocimiento. Se evidencia la necesidad de realizar posgrados que permitan especializar el perfil profesional para ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo. Igualmente las estrategias de producción del conocimiento apuntan a la elaboración de herramientas y procedimientos relacionados con el quehacer para responder eficientemente a las demandas del trabajo, donde se destacan los conocimientos de herramientas ofimáticas, habilidades con las TIC y dominio de un segundo idioma. Sin embargo es evidente que las entrevistadas hacen mayormente referencia a los conocimientos relacionados con las actitudes, las competencias, las habilidades y los valores personales que consideran importantes para el desempeño como psicólogo en el sector de la salud.

Respecto a las estrategias de aprendizaje metacognitivas se encontró que en general las profesionales entrevistadas hacen un menor uso de este tipo comparadas con las estrategias cognitivas. Sin embargo, de esta categoría se evidencio un mayor uso de estrategias para el control de las variables personales, esto implica que estas profesionales realizan una reflexión y autoevaluación de las propias capacidades de aprendizaje, a la vez que analizan los resultados obtenidos en función de sus intereses, sentimientos y motivaciones.

En términos de empleabilidad, globalización y formas de trabajo se evidenció que las participantes expresan la importancia de desarrollar habilidades para realizar trabajo en equipos flexibles, autónomos, interdependientes y capaces de realizar actividades “just-in-

time”, elementos que concuerdan con lo expuesto por Antunes (2000) sobre las nuevas exigencias del mercado laboral.

Las participantes indicaron que actualmente es necesario desarrollar competencias como pensamiento sistemático, adaptabilidad y flexibilidad, liderazgo, memoria, aprender a aprender, inteligencia emocional, y contar con habilidades de comunicación, capacidad de gestión, autonomía en el trabajo, habilidades sociales y capacidad de trabajo en equipo. Estos elementos concuerdan con lo descrito por Davies (2000), considerando además que la habilidad de ser flexibles, adaptables y sobre todo aprender a aprender permiten a los profesionales afrontar de manera más adecuada los constantes cambios del contexto laboral, más aún en un sector como la salud que por disposición legal requiere una constante actualización de los conocimientos, de las técnicas y los procedimientos.

Aunque con este tipo de estudio y por el tamaño de la muestra no se pueden realizar conclusiones generales sobre las estrategias de empleabilidad de los psicólogos del sector salud, si fue posible encontrar elementos consistentes con el marco conceptual de referencia. Este estudio permitió encontrar elementos interesantes para la empleabilidad de los psicólogos, entre los cuales se destacan la necesidad de conocer normatividad, manejo de las TIC, la necesidad de especializar el perfil profesional, capacidad de gestión y habilidades sociales.

Un elemento que resaltó en las entrevistas es que la participante con mayor edad prefiere utilizar la estrategia de contactos clave para el ingreso en el mercado laboral, en contraste con las participantes más jóvenes quienes prefieren emplear herramientas tecnológicas y bolsas de empleo virtuales para su incursión laboral, aunque el tamaño de la

muestra no permite realizar generalidades, puede ser un tema interesante para desarrollar en otros estudios.

Finalmente sobre las estrategias de aprendizaje, se puede sugerir que es probable que exista una relación entre años de experiencia laboral y cantidad de estrategias de aprendizaje utilizadas, donde los profesionales que tienen más años trabajando cuentan con un mayor repertorio de estrategias, aparentemente porque cuentan con una mayor experiencia y por lo tanto con más elementos para poder producir nuevos conocimientos.

Durante la investigación se evidenció que las profesionales entrevistadas adquieren a través de la experiencia laboral conocimientos y habilidades que luego son transferidas de manera horizontal y vertical (Abbad & Borges-Andrade, 2004), dichos conocimientos para el trabajo están relacionados con el uso de tecnologías, actitudes para el trabajo como la perseverancia, el sentido de obligación habilidades como la comunicación y trabajo en equipo (Davies, 2000). Las participantes además mencionaron que las nuevas condiciones para acceder y mantener un trabajo son exigentes, por lo que es importante estar en una constante actualización de conocimientos para desarrollar y adquirir nuevas habilidades y competencias, como lo indica la OIT (2014) es apremiante que los nuevos empleados desarrollen sobre todo la habilidad de aprender a aprender, con el objetivo de mejorar la capacidad para desarrollar competencias que les permitan comprender y afrontar las condiciones del contexto laboral, logrando un desempeño eficaz. (Cala, Gutiérrez, Barragán, & Valero, 2011) (Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, 2007). (Formichella & London, 2012).

Referencias bibliográficas

- Abbad, G. D., & Borges-Andrade, J. E. (2004). Aprendizagem Humana em Organizações de Trabalho. Capítulo 7. En J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. B. Virgílio Bittencourt, *Psicologia Organizações e Trabalho No Brazil* (págs. 237-275). Porto Alegre: Arnet.
- Álvarez Llorente, G., & Miles Touya, D. (2006). El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. *Revista Galega de Economía*, vol. 15, núm. 2, 1-20.
- Antunes, R. (2000). Las metamorfosis en el mundo del trabajo. *Nómadas*, 28-37.
- Argülles Pabón, D. C., & Nagles García, N. (2010). *Estrategias para promover procesos de aprendizaje autónomo*.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Boyer, R. (2000). Las palabras y las realidades. En S. Cordellier, *La globalización: Más allá de los mitos* (págs. 15-49). Quito: Abya – Yala.
- Cala, M. F., Gutiérrez, C. H., Barragán, C., & Valero, P. (2011). Empleabilidad: una aproximación a la conceptualización. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, Vol. 11 No., 7-18.
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (2010). *Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales, salariales del psicólogo colombiano*. Bogotá: COLPSI.
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (2016). *Comunicado al gremio de la psicología colombiana*. Obtenido de <http://www.colpsic.org.co/>:

<http://www.colpsic.org.co/sala-de-prensa/noticias/comunicado-al-gremio-de-la-psicologia-colombiana-%E2%80%93-mayo-19-de-2016/790/1>

CRES. (2011). *Lo que usted debe saber sobre el Plan Obligatorio en Salud*. Obtenido de <http://www.gestarsalud.com/cms/files/poscartilla.pdf>

Davies, L. (2000). Why Kick the "L" out of "Learning"? The development of students' employability skills through part-time working. *Education + Training*. Volumen 42, Número 8., 436-444.

Díaz, & Hernández. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: McGraw Hill.

Díaz, L., Torruco, U., & Martínez, M. (2013). LA entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*; 2(7), 162-167.

Elcolombiano.com. (16 de Agosto de 2011). *Estudio revela las 20 carreras con más demanda laboral en Colombia*. Obtenido de http://www.elcolombiano.com/estudio_revela_las_20_carreras_con_mas_demanda_laboral_en_colombia-CAEC_145896

El-Espectador. (23 de Marzo de 2014). *Estas son las carreras universitarias más solicitadas por las empresas en Colombia*. Obtenido de <http://www.elespectador.com/noticias/educacion/estas-son-carreras-universitarias-mas-solicitadas-empre-articulo-482544>

Enríquez Martínez, Á., & Rentería Pérez, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas Psychologica*, vol. 6, núm. 1, 89-103.

- Fazio V, H. (2002). *El mundo frente a la globalización: diferentes maneras de asumirla*. Bogotá: Alfaomega, Ceso-Uniades.
- Formichella, M. M., & London, S. (2012). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales No. 47*, 79-81.
- Gamboa, J. p., Gracia, F. J., Ripoll, P., & Peiró, J. M. (2007). La Empleabilidad y la Iniciativa Personal Como Antecedentes de la Satisfacción Laboral. *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.*
- Giddens, A. (2007). *Un mundo desbocado, los efectos de la globalización en nuestras vidas*. México: Taurus.
- Hernandez sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL.
- Llinares Insa, L., Córdoba Iñesta, A., & Zacarés González, J. J. (2011). La medida de la empleabilidad desde las empresas de inserción social. En A. Córdoba Iñesta, & I. Martínez Morales, *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social: Condiciones y potencialidades de la integración a través de las empresas de inserción social* (págs. 131-175). Valencia: Servicio de publicaciones de la universidad de Valencia.
- Luque, P. J., Gómez, T., & Cruces, S. (2000). El trabajo: Fenómeno psicosocial. En C. G. (coord.), *Psicología del trabajo para las relaciones laborales* (págs. 147-164). Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Malvezzi, S. (1999). O agente económico reflexivo: um novo desafio para a psicologia organizacional. *Universidade Federal Da Bahia e Conselho Regional de Psicologia 03 (Orgs.), I congresso Norte-Nordeste de psicologia*. Salvador: Anais.

- McQuaid, R., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, Vol 42, 197-219.
- Mira, J., Pérez-Jover, V., Lorenzo, S., Aranaz, S., & Vitaller, J. (2004). LA investigación Cualitativa: Una alternativa también válida. *Aten Primaria*, 161- 166.
- Monereo, F. C. (2000). *Estrategias de aprendizaje*. Cataluña: Aprendizaje visor.
- Narvaja, P. (1998). Cuestiones relativas a las estrategias de aprendizaje y su relación con el aprendizaje efectivo. *Revista Científica de Educación de la Universidad Del Salvador*.
- Navas, M. (2014). La mejora de la empleabilidad en los estudiantes de Educación Superior: el uso de la inteligencia emocional como estrategia educativa. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 380-386.
- OIT. (2012). *La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción. Resolución y conclusiones de la 101 reunión de la conferencia internacional del trabajo*.
Obtenido de www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/
- OIT. (2014). *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf
- Paz Rodríguez, F., Betanzos Díaz, N., & Uribe Barrera, N. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan Vol. 14, No. 1*, 67-78.

- Peiró, J. M., & Ripoll, P. (1999). Psicología de las Organizaciones: Cambios recientes, retos y perspectivas. *Revista de psicología general y aplicada*, 169-176.
- Pérez Martínez, A. (2007). Para aprender mejor: Reflexiones sobre las Estrategias de Aprendizaje. *Revista Íberoamericana de Educación* N° 45/5.
- Portafolio.co. (21 de Mayo de 2015). *Diez carreras que son más rentables y diez no tan rentables*. Obtenido de <http://www.portafolio.co/archivo/documento/CMS-4955136>
- Portafolio.co. (29 de Enero de 2015). *Portafolio.co*. Obtenido de <http://www.portafolio.co/economia/carreras-universitarias-mas-solicitadas-colombia>
- Poussin, G. (1994). *La entrevista clínica*. México D.F.: Limusa S.A.
- Ramírez Rojas, M. Á., & Guevara Fletcher, D. A. (2006). Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización. *Economía y Desarrollo, volumen 5 número 1*, 95-131.
- Rentería Perez, E., & Enríquez Martínez, Á. (2006). ¿Usted mismo S.A.? O el posicionamiento profesional en el mercado de trabajo. Reflexiones desde el marketing y el comportamiento del consumidor. *Psicología desde el Caribe, núm. 18, agosto-diciembre*, 139-160.
- Rentería, & Enríquez. (2006). *Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad y posicionamiento exitoso en el mundo del trabajo de profesionales recién graduados*. Cali: GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO. Universidad del Valle.

- Rentería, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica* 7 (2), 319-334.
- Salgado Lévano, A. C. (2007). Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *LIBERABIT: Lima (Perú)* 13, 71-78.
- Sanchís, E. (2004). Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales. *Cuadernos de Relaciones Laborales Vol.22, N°1*, 37-65.
- Suárez, C., Del Moral, G., & González, M. (2013). Consejos prácticos para escribir un artículo cualitativo publicable en Psicología. *Psychosocial Intervention* 22, 71-79.
- Universia. (2015). *Las 20 carreras con mayor demanda en Colombia*. Obtenido de <http://preuniversitarios.universia.net.co/que-estudiar/proyeccion-laboral-carreras/>
- Yori, C. (2006). *Ciudad, Consumo y globalización: Caracterización de las grandes metrópolis en el comienzo del siglo; una mirada desde la relación entre consumo y sociedad*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Anexos

Anexo A. Entrevista participante 1

IDENTIFICACIÓN

Sexo: Mujer

Edad: 43 años

-¿Tú crees que el aspecto personal influye de alguna manera en conseguir y mantener un trabajo, y de qué forma podría influir?

Sí, influye mucho, creo que si, eh, eh, los empleadores tienen en cuenta ese aspecto y creo que de alguna manera puede llegar haber situaciones de discriminación, si creo que se tiene en cuenta, entonces, eh, um, en ocasiones incluso hasta el mismo hecho de ser mujer puede ser un factor, digamos de dificultad porque a veces exigen que seas hombre específicamente para ciertos trabajos, si, y a veces ni siquiera se tiene en cuenta como el perfil o la experiencia o el recorrido que tiene a nivel laboral sino que ya tienen como unos perfiles definidos (1B1), pero si pienso que es muy importante el aspecto, la apariencia personal (1A2) (1A3).

-¿Y en el área que tú te desempeñas, digamos, que es la psicología clínica?

Bueno, pues cuando yo recién ingresé a mi campo laboral, eh, tenía algunas dificultades porque algunas personas, no sé si es que me veían demasiado joven y entonces me decía que si yo era practicante o ya era profesional, entonces como que se... el verse demasiado joven ante los usuarios, eh, creaba una barrera, entonces, de poca credibilidad, entonces buscaban personas con mayor experiencia, quizá relacionaban edad con experiencia, ¿sí?, con el paso de los años esa brecha se cerró, entonces ya digamos que veía el efecto

contrario, como que mucha gente prefería a la psicóloga que lleva más tiempo que a las que iban llegando jóvenes, entonces sí, también.

-¿Qué actitudes hacia el trabajo consideras que afectan la capacidad para mantenerse en un trabajo?

Bueno, pienso que son aspectos importantes el tema de cumplimiento de horario, la responsabilidad ¿no?, el compromiso con la tarea a desarrollar, son cosas que los empleadores tienen mucho en cuenta, la capacidad de gestión que tengas, la experiencia, la experiencia laboral, eh, habilidades como habilidades sociales, el ser proactivo, diligente, como que no tengas que tener a tus jefes encima de ti sino que tu sepas muy bien cuáles son las labores a desarrollar y encargarte de ellas, como ser también un poco autónomo en el espacio laboral. (1B2)

-¿Qué valores personales influyen?

La honestidad, la honradez, la responsabilidad ¿no? , el amor al trabajo, o sea que uno sienta pasión por lo que hace y que creo que en las entrevistas enfocan mucho en eso, en qué tanto amas lo que haces (1A2) (1A3), ¿sí?, desde tu campo profesional, que tanto de verdad te muestras interesado en esa labor a desempeñar.

-¿Qué habilidades y conocimientos no profesionales necesitas para tu trabajo?

¿Habilidades?, habilidades sociales, la capacidad de relacionarte con los otros, de abrirte espacios, de ser proactivo, de ser diligente, competitivo, eh, responsable, ¿sí? Eh... ah... como que tengas capacidad de gestión pero que también aportes ideas (1B2) ¿sí? Pienso que es muy importante eso (1A2).

-¿Y por ejemplo, conocimientos que no sean de la profesión?

¡Uy! El tema del manejo de las herramientas, eh, eh, informáticas y las TICS, ¡sí! Si porque o sea, tu llegas a tu espacio de trabajo y te encuentras con computadores, prácticamente si no sabes manejar los paquetes te quedas varado y dejas d ser un poco competitivo frente a ello (1B1) ¿no? Eh... Pienso que otro, eh, en algunos espacios laborales, donde alguna manera tengas que relacionarte con personas de otros países, el idioma, fundamental saber otro idioma, específicamente inglés (1B1), creo que es algo que tenemos que empezar a fortalecer mucho desde la academia porque, personalmente, creo que nos quedamos cortos, si no hacemos un curso de inglés o de idiomas aparte de, nos quedamos muy cortos en el tema de idiomas, entonces, los idiomas, eh... el manejo de las TICS, eh.. a ver qué otra cosa, eh... ¡ah! Y la parte de la escritura, el hacer documentos, el elaborar documentos, cartas, como cosas estas de oficina, si porque pues, a ver, aunque, por ejemplo hablando desde la psicología, nosotros estamos trabajando con los usuarios, pero saber elaborar muy bien una historia clínica ¿no? Saber qué cosas debo colocar y qué no para poder, pues, manejar el tema de la confidencialidad (1A2) (1A3), cuando te piden soporte desde otras instituciones (1B1), entonces creo que la elaboración de documentos, cartas, eso es importante también ¿sí?

-¿Cuáles crees que son las competencias profesionales que influyen?

Bueno, el manejo fuerte de lo teórico, si, pienso que tener unas habilidades teóricas, unos fundamentos teóricos bien arraigados desde la academia porque, he observado, eh... por ejemplo, en recién egresados o estudiantes practicantes que no tienen un manejo teórico, una posición teórica ya a punto de graduarse, como que no hay claridad frente a ciertas teorías, sobre ciertos enfoques, eh... Sobre todo, cuál es verdaderamente, eh.... Esa línea de interacción entre atender el usuario y tu postura teórica ¿sí?, eso, eh... el trabajo en

equipo ¿sí?, el poder trabajar con otros profesionales de otras áreas, importantísimo

(1B4) ¿sí? Y tener una muy buena formación académica.

-Ya que estamos hablando de formación ¿Qué tan importante es tener una mayor formación, específica, continua o no formal?

Si, súper importante, o sea, importante número uno, posterior a pregrado, actualizarnos permanentemente pues de acuerdo a las líneas de acción en las que nos estemos desempeñando, pienso que si es importante ir más allá del pregrado, si, mínimamente una especialización, no solamente por enriquecernos desde lo profesional y adquirir nuevas herramientas para nuestro campo laboral **(1B2)**, eh... si no que el mundo tiende a la especialización, entonces si tu sólo te quedas con el pregrado te estás quedando corto y dejas de ser competitivo en el campo laboral, entonces te pierdes de opciones laborales buenas ¿sí? De mejores opciones laborales, te pierdes de una mejor remuneración, y te vas quedando a demás desactualizado.

-¿En tu experiencia de trabajo, como de qué tipo de formación?

Bueno, pienso que ahorita, dado que nuestra carrera está dentro de lo que es el campo de la salud, eh... saber muy bien la normatividad entorno a la Ley 100 **(1B1)** ¿sí? Tener claro el tema de la Ley 100, eh... tener claro todo lo que tiene que ver con el plan decenal ¿sí? Los planes de desarrollo que se trabajan desde el ministerio y los municipios, estamos trabajando en salud pública entonces toda la normatividad de salud pública ¿sí? De acuerdo pues, al eje en que estemos trabajando **(1A1)** ¿no? Entones por ejemplo yo venía trabajando en salud sexual y reproductiva, entonces todo lo que venía de la mano con ese tema ¿sí? Y pues ahora ya estoy metida en el área de salud mental,

entonces la Ley 1616, la Ley 100 ¿si? Todo lo de atención primaria en salud, entonces, saber que hay unos planes de intervención colectiva desde los municipios que hay que trabajar y cómo se manejan, cómo se aplican, cómo se abordan y toda esa parte (1A1).

-¿Actualmente cuáles son tus intereses formativos?

Bueno, yo estoy como con muchas ganas de hacer una maestría en salud pública, vengo trabajando en salud pública desde hace 10 años y me interesa mucho, me apasiona, creo que desde que, de, de, desde que ingresé acá ha cambiado mucho mi visión (1A1) (1A2) (1A3), inicialmente me había enfocado por un tema muy desde las neurociencias, la neuropsicología, que me sigue gustando, pero el trabajo en, en, salud pública me enamoró del tema y quiero hacer mi maestría en salud pública (1B2).

-¿Qué experiencias laborales han sido relevantes para tu profesión?

Bueno, uno, buenas relaciones, interpersonales ¿si? Estar muy bien relacionado, conectarse con gente del área porque yo te digo, cuando enviaba hojas de vida a través de pronto de blogs por internet o por avisos del periódico nunca obtuve respuesta (1A2) (1A3), pero, me he ubicado más fácilmente a nivel laboral a través de contactos clave, entonces, eh... mi espacio laboral me ha permitido relacionarme con mucha gente y cuando he decidido digamos, establecer un cambio de una empresa a otra, es a partir de los contactos que me ha permitido acercarme más fácilmente a nuevos empleos (1B4) ¿si? Entonces como que la relaciones, definitivamente, las relaciones interpersonales, el conocer, el darte a conocer y lo otro, en tu empresa en la que estés, tener un muy buen perfil profesional y un buen desempeño, o sea, un reconocimiento desde tu desempeño (1A2) (1A3) (1B2) ¿si?

¿Cómo has realizado tus búsquedas de trabajo?

A través de contactos, gente que conozco que está ubicada en las áreas de mi interés, personas que coordinan o dirigen ONGS, en la gobernación, en la alcaldía que hacen parte de la red de salud pública, personas que estén en contacto con el área y entonces digamos que mensajes por whatsapp, llamadas directas telefónicas, pues, comentando la situación de búsqueda de empleo, entonces de regreso llega el mensaje sobre posibles opciones a las cuales uno aplica, me ha funcionado más que de pronto haber enviado hojas de vida, como te dije a páginas de internet o a clasificados de periódicos (1A2) (1A3) ¿sí?

-¿Cómo has logrado obtener las ofertas de trabajo?

La seguridad, la experiencia, fundamental la experiencia, aplicar al perfil, o aplicar a un espacio laboral acorde a tu perfil (1A3) (1B2), porque he visto que mucha gente se presenta pero sin llenar los requisitos, entonces tienen experiencia por ejemplo, en salud mental y se presentan a organizacional, entonces, pues de pronto, eso ya genera una situación ahí en la que posiblemente las opciones no van a ser muy altas, entonces aplicar al perfil y llena el requisito, tener el perfil para el cual aplicas ¿sí? Y estar muy seguro de ti, eh... tener una muy buena experiencia laboral.

-¿Cómo afecta la flexibilidad de horario y flexibilidad salarial el empleo como psicólogo?

Por un lado, es triste reconocerlo pero el psicólogo no es fuertemente reconocido como otros profesionales ¿sí? Y entonces a pesar del nivel de nuestra profesión, y a pesar que al igual que otras profesiones nos formamos en 5 años y todo lo que implica esa formación pienso que este gremio es de los peores pagos, los más mal pagados (1A2) ¿sí? Muchos colegas se someten a jornadas extensas laborales sin unas prebendas en salario, ni

cumpliendo unas normas laborales de lo que un empleado debe de tener dentro de su salario y entonces se someten a los salarios integrales, a los contratos por prestación de servicio (1B1) ¿si? Con horarios súper extendidos y muy mal pagados a bajo costo (1A2) ¿si? Porque es que está la necesidad de tener un ingreso así sea bajo, frente a que haya un verdadero reconocimiento desde lo salarial para ti como profesional, entonces es muy triste, abundan en salud curiosamente este tipo de contrataciones todavía con cooperativas, por ejemplo, entonces, que te exprimen el salario, que te pagan muy mal, pero que te exigen horarios a pesar de que no te pagan prestaciones sociales (1A2), entonces digamos que hay una vulneración de derechos desde lo laboral, y desafortunadamente los psicólogos somos de los profesionales que más nos vemos avocados a esa situación y que afectan (1B1), si, personalmente me he sentido mal remunerada, me he sentido vulnerada ¿si? Además porque siente uno que lo están explotando, entonces que te paguen bajo unas condiciones laborales que no son las mejores para ti ¿si? Con muchas restricciones pero que te exijan unas metas altísimas de trabajo, horarios extendidos de trabajo ¿si? Y además que te exijan horarios sin que eso esté estipulado en tu contrato (1A1) ¿ves? Entonces eso es algo que estamos viendo mucho y que pues, como trabajadores de la salud mental no estamos siendo reconocidos ni valorados realmente.

-¿Cómo afecta la relación familiar el empleo?

Muchísimo porque a ver, yo soy mamá, los horarios de trabajo afectan el hogar, pocos espacios para compartir en familia, para compartir con tus hijos, entonces es como estar en una balanza que cada vez se desequilibra más hacia la familia porque tus responsabilidades se volcán al espacio laboral dejando de lado un espacio que es muy

importante que es tu familia, entonces, te sientes como entre la espada y la pared, porque si no trabajas entonces cómo cubres necesidades, si trabajas menos tiempo vas a recibir menos salario ¿sí? Y si trabajas mucho tiempo también estás sacrificando a tu familia (1A2), entonces es como una encrucijada, personalmente me siento muy afectada porque el tiempo con mi hija se ve reducido a pocas horas en el día ¿sí? Entonces queda como la inquietud ¿vale la pena dedicar tanto tiempo al trabajo que además es mal remunerado, sacrificando algo tan importante como tu familia? (1B2)

-Desde tu experiencia, ¿qué factores económicos, políticos y sociales han influido en conseguir y mantener un trabajo?

Pues uno, la mayoría de mi experiencia estuve en una empresa de salud del estado, que me permitió número uno, movilizarme mucho, movilizarme en terreno, trabajar con comunidad, relacionarme con otras entidades, pienso que un factor, el aprendizaje que tuve en una empresa grande vinculada a un trabajo en terreno, en salud pública con comunidad, y de ahí derivaron situación como relacionar con personas de otras entidades o de entes territoriales (1A1) (1B2) ¿qué más ha afectado? Una influencia que vi mucho en la institución donde trabajé antes y es que había mucha movilidad de personal a lo largo de esos años y la movilidad estaba muy relacionada con el tema político, entonces qué tan amigo eras del político de turno para mantener tu cargo, entonces, y eso en los últimos años se ha venido fortaleciendo mucho mucho más (1A1), entonces casi que, yo podría decir que tener una experiencia y recorrido en años y en tiempo de trabajo y tiempo de aprendizaje en una empresa es muy valioso, pero, en los últimos años he visto que a veces prima más otros intereses particulares, entonces, quizá no tengas mucha experiencia pero si tiene conexión con una persona con un cargo X que sobre todo tenga vínculos con la política,

por lo menos en el área pública, digamos que eso tiene más relevancia más allá de tu perfil y de tu experiencia (1A1) (1A2), cosa que crítico y que no comulgo pero que observe, entonces pienso que ahorita hay otros intereses por encima de tu experiencia y de tu perfil, mucho, y entonces eso tiene unos efectos, y es que puede llegar a pasar que se contrate profesionales con poca experiencia (1B1) y de pronto no tan buenos en un área y afecta en espacios laborales porque, lo que te digo, tuve la oportunidad de vivir eso, entonces, gente con poca experiencia asumiendo cargos administrativos, entonces, prácticamente dejaban caer los procesos, porque no tenían la experiencia ni el conocimiento suficiente para esos cargos, entonces ese tipo de cosas, eso, lo he observado en los últimos 3, 4 años. Y la parte económica también, yo tenía compañeros que no eran profesionales, que eran del área operativa y ganaban más que el profesional ¿sí? Entonces también eran cosas que también desmotivaban a los profesionales (1B2) pero pues, dada la circunstancia de como esa persona había ingresado a la empresa o qué particularidades tuviera con alguien, entonces había que callar (1A1) (1A2).

-¿Y las normativas o leyes que afectan el trabajo del psicólogo...?

Si, la experiencia de trabajo en salud pública, um... me permitió ver por ejemplo, desde el campo en que yo me movía, que nuestro modelo de salud es un modelo muy económico, entonces termina teniendo prioridad la factura que la atención al usuario, entonces tu, las empresas te vuelven máquina de trabajo, entonces te ponen unas metas referentes al número y la cantidad de facturas en un día, es cumplir una meta de facturación vs el deber ser tuyo como profesional (1A1) (1A2) que es la atención al usuario desde el campo de la salud mental, desde mi área vi eso, una fuerte relevancia al tema de la facturación más allá de la calidad de la atención ¿sí? Al punto de llegar a reducir tiempo de consulta para

que tú puedas generar otra factura (1A3), entonces son cosas con las que uno dice bueno, sabemos que nos movemos en el marco de la Ley 100 y que nuestro modelo de salud es muy económico, muy basado desde la economía, del ingreso, pero entonces estamos afectando una situación que tiene que ver con lo humano, entonces, son 24 pacientes en 8 horas de trabajo, y si no los estás viendo entonces no eres productivo, no eres competitivo, no eres rentable y te vuelves una variable económica para la empresa, entonces eso también nos afecta mucho (1B1), somos variables económicas para la empresa.

-¿Qué características en una oferta de trabajo son relevantes para que tu decidas elegir una?

Uno, que tenga que ver con lo que tengo experiencia, que me guste, que me apasione, que sea con comunidad y lo otro, el salario, los tiempos de trabajo y el salario (1B2). Qué es lo que observa uno en las ofertas, que no dicen el salario sino que ponen salario a convenir, entonces uno ya duda de que le vayan a pagar bien (1A3), dos, generalmente son ocho horas ¿sí? Y generalmente son por contratos por prestación de servicios y no es algo muy llamativo, pero generalmente en lo que me fijo es en eso, el tiempo, el perfil que exijan y que vaya mucho con lo que ha sido mi experiencia, no me presento a ofertas en las que no cumpla (1A3), y que me guste, que diga que ahí sí puedo aportar, que tenga herramientas para aportar a ese perfil laboral.

-¿Qué elementos han sido relevantes para ganar los procesos de selección que has aplicado?

He tenido 4 procesos de selección interesantes, grandes. En el que ingresé a la empresa de salud pública, digamos que yo me enteré por una amiga que había una vacante (1A1)

(1A2), yo estaba en otra ciudad y vine y apliqué, pasé inicialmente por hoja de vida sin tener ninguna experiencia laboral porque estaba recién egresada, luego presente una entrevistas y pruebas y quedé, no fue algo difícil, fue fácil, creo que también se debió a que arrancaban con la implementación de un proyecto entonces necesitaban dos psicólogos de inmediato, entonces apliqué y pasé (1A1). Un proceso que fue muy, muy interesante, muy afín con mi perfil, de yo ya tener 9 años de experiencia en salud sexual y reproductiva, eh... un proceso de selección que me llamó mucho la atención porque fue en donde evaluaban competencias, entonces te permitían dentro del proceso no solo ver en tu hoja de vida y tu experiencia, también a través de un ejercicio de competencias desarrollar como un mini proyecto para la empresa, me gustó mucho porque fue grupal, entonces como ver qué capacidades tenía cada uno de acorde con lo que la empresa solicitaba, entonces fue como auto evaluarme, me pareció muy interesante, pasé, quedé, pero rechacé al final porque me exigían disponibilidad total y pues mi hija esta pequeña en ese momento y no tenía el plan B para cuidar a mi hija y para mí siempre ha sido más importante ella que cualquier otro espacio entonces, debido a que no contaba con ese plan B del cuidado de mi hija no acepté ese cargo (1B2), pero me pareció muy interesante el proceso porque me permitió autoevaluarme y darme cuenta de que tenía otras competencias de las que de pronto yo no reconocía en el diario vivir, y otro un proceso similar, con una entidad también privada, fue en una caja de compensación, muy interesante, también pasé y también lo rechacé, a pesar que era con todo lo de Ley porque implicaba trasladarme a otra ciudad, inicialmente me habían dicho que no, luego me cambiaron las condiciones entonces, me cambiaron condiciones y me cambiaron salario, entonces eso hizo que yo rechazara la oferta (1B2). Y como te digo, me parecieron fáciles porque eran espacios en los cuales yo sabía que cumplía el perfil y me presente con la seguridad de que era posible

quedar. Y en la empresa que estoy actualmente si fue por recomendación, entonces yo circulé por redes sociales que estaba en búsqueda activa de empleo y una persona conocida de la empresa en la que estoy me pidió la hoja de vida y quince días después ya estaba trabajando (1A3).

(Interrupción de la entrevista)

-¿Cómo conseguiste tu primer empleo?

Hay una situación ahí, yo había terminado hace un año todo, pero las ceremonias de grado debido a un cierre y unos paros que hubo en la universidad no se habían programado, entonces yo tuve que pedir un certificado en la decanatura que me permitiera trabajar, porque yo vivía en Bogotá y tenía que sostenerme, entonces a mí me salió un trabajo, que yo digo que es mi primer empleo sin haberme graduado, en una IPS, y pues, digamos que tuve la fortuna de entrar a trabajar en un programa de promoción y prevención, y fue por corto tiempo, fue por seis meses no más, pero fue la primer entrada a la puertica laboral, aprendí algunas cosas, fue mi primiparada laboral, fue interesante, y dese ahí, empezar a conocer cómo era el campo de la psicología desde el sector salud, si porque nosotros veníamos del campo de las humanidades, cuando viene la Ley 100 que incluye psicología dentro del campo de la salud pues viene un cambio total, entonces digamos que yo me había hecho una visión distinta de lo que iba a ser mi experiencia laboral a futuro, pero digamos que esa primera puerta de entrada con el sector privado me permitió abrirme más al abanico de posibilidades (1A1).

-¿Cómo era tu idea acerca del trabajo del psicólogo en el pregrado y cómo es ahora?

Pues cuando uno está en la universidad uno es muy romántico, entonces como muchas cosas muy ideales, no sabía que nuestra profesión era como una cenicienta, no sabía eso porque la universidad me había hecho enamorar muchísimo de mi carrera, todavía la amo muchísimo, no olvido las herramientas que aprendí, el panorama era muy del trabajo de lo social de lo comunitario y creo que eso se ha mantenido, entonces, esa parte sí, pero creo que me visualizaba mucho en el campo de la investigación, desde el 5 semestre me enfoqué mucho en las neurociencias, específicamente la neuropsicología, me había visualizado más en el campo de trabajar en neuropsicología, trabajar en salud mental no estaba dentro de mis planes, sin embargo, pues el salir y darme cuenta que bueno, neuropsicología se trabaja más desde lo que es una especialidad y que era algo de difícil acceso para la comunidad como servicio y entrar ya a trabajar en terreno con la gente, con la comunidad me hace cambiar de panorama, me hace amar el campo de la clínica en salud mental, entonces fue una experiencia enriquecedora diría yo (1A1), pero también un choque entre lo que creía y la realidad, entonces, difícil ver que era difícil emplearse siendo psicólogo porque sé que es difícil, no es tan fácil, las ofertas no son tan buenas, algunos psicólogos se emplean en lo que toque o con el salario que les den, entonces eso fue un poco triste, pero cuando te ubicas en lo que te gusta lo disfrutas mucho (1B1) (1B2), entonces aprendí esas dos cositas sin haberme desenamorado de la neuropsicología porque creo que las bases que me dio la universidad en neuro me ha servido mucho en la parte clínica como tal con mis niños con algunas dificultades cognitivas, me dio herramientas entonces no, continué en el área de salud mental y entonces me enamoré de la salud mental.

-¿Cómo son las dificultades afronta un profesional de psicología para conseguir y mantener un trabajo?

Pues uno que te exigen una experiencia mínima de 2 años y si no la tienes entonces se convierte en una barrera. Dos, muchas veces te toca emplearte, eh... por proyectos, por un tiempo definido, por un tiempo corto, sólo para proyectos, eh... 3, como para trabajar en cosas muy puntuales que a veces no tienen ningún impacto en la comunidad, entonces por ejemplo el hecho de hacer talleres o dictar una conferencia o hacer ciertos productos y ya, entonces listo, terminó tu tiempo, cumpliste tu meta y ya. Eh... también el tema de las palancas políticas si quieres generar de pronto un salario mejor o irse conectando con ciertas entidades, entonces si no las tienes, pues tienes una dificultad y los salarios muy malos, de los peores, y lo otro que he observado es que están exigiendo más la especialidad, entonces psicólogo especialista en salud mental, psicólogo especialista en terapia de pareja, y aunque seas especialista te siguen ofreciendo un mal salario, entonces, si, la tendencia de la especialidad y de ahí la importancia de tener una formación (1A2) (1A3) (1B1).

-¿Qué habilidades profesionales has aprendido en tu vida laboral que te hayan permitido mantenerte como psicóloga?

Uno, aprender hacer gestión, trabajo articulado, creo que trabajar en terreno me permitió trabajar de manera articulada con otras profesiones, a relacionarme con líderes y eso ha sido un fuerte para emplearme en otras entidades, la capacidad de gestión, la capacidad de liderar procesos (1B4), eh... aprender a trabajar articuladamente no solo al interior de la empresa sino externamente con otras entidades (1B2) um... que más, a ver, el trabajo también con el paciente, o sea, poder llevar a cabo procesos y generar una credibilidad profesional con la comunidad, o sea que la comunidad crea en ti a partir del trabajo que has hecho en comunidad, de los logros, a partir de resultados, eso también es fundamental,

porque la comunidad es muy crítica y si no haces bien tu trabajo no vuelve a ti (1B4), te señala y te aparte, y además se encarga también de divulgar, entonces pienso que es un trabajo fuerte con la comunidad, y resultar ganando el respeto y la credibilidad de la gente ¿no? No solamente el trabajo en consulta sino también en terreno ¿sí? Y la capacidad de gestión, de llegar a otros, de relacionarme con líderes, con entidades, de gestionar procesos, trabajo articulado, búsqueda de trabajos que conlleven a resultados y no cosas muy puntuales, dar a conocer un servicio y vender unos servicios, hacer intercambio de servicios, eso fue algo que aprendí mucho.

-¿Cómo haces para evaluar tu progreso como profesional de psicología?

Bueno pues, mi nivel de aprendizaje, eh... mi capacidad de logro, de cumplir mis objetivos porque son mis metas y tengo que funcionar en pro de unos objetivos de unos logros, eh... mi capacidad de satisfacción personal también, qué tan satisfecha estoy, y lo otro, como el progreso en cuanto a ir escalando en espacios laborales (1B3), eso también, haber empezado como asistencial y ya ahorita tener una mirada desde otro enfoque, ya no atendiendo el paciente sino por ejemplo generando procesos de promoción y prevención, creando espacios de promoción y prevención, entonces, empecé en lo asistencial y ahora estoy creando ¿sí? Entonces, que eso, ir como en escala ¿sí?, ir avanzando ¿sí?, entonces la otra meta es llegar a coordinar algún proceso, alguna entidad (1B3) ¿sí? Más desde la parte administrativa y pues logrando lo de la maestría poder generar espacios de políticas públicas y todo eso, esa es la mirada a futuro, poder participar en esos espacios de políticas públicas. También a partir del aprendizaje adquirido en mi experiencia, por ejemplo mi capacidad de desempeño y poder hablar con propiedad frente lo que he hecho a nivel profesional, a nivel laboral y dar muestra de ello ¿no? Que no se quede como en lo

verbalizado sino que poder en mi desempeño mostrar que he aprendido que sé hacer, pienso que eso, demostrar a partir de mis logros lo que he aprendido. (1B2)

-¿Qué te motiva a conseguir un trabajo?

Eh... en poder desarrollar esas cosas que yo sé, entonces por ejemplo, pasé del área asistencial y me motivó mucho el espacio que tengo ahora porque logré salir de lo asistencial para ahora poder generar y crear unas estrategias, digamos, aportar (1B3), entonces digamos este espacio laboral me permitía dar más de mí desde lo que ya sabía, desde los conocimientos previos, primero eso. Segundo, que iba muy en la línea de lo que sé hacer, de lo que me gusta hacer y lo otro que también me permitía aprender, estaba muy enfocada en temas de salud sexual y tenía relegado el tema de salud mental entonces ahora estoy aprendiendo a manejar muchos aspectos desde lo que es salud mental, entonces el aprender, también me motiva mucho. Y lo otro, la parte económica, definitivamente saber que te pagan mejor y que es mejor reconocido desde la parte salarial también es muy motivador (1B2) ¿sí? ¿Qué es muy motivador del trabajo que tengo ahora? Eh... el clima laboral, muy motivador, un clima laboral muy agradable que aunque hay un nivel de competitividad, hay un respeto por el otro, se valora mucho al trabajador y te dan la oportunidad de crear, de ser independiente en tu espacio laboral, de crear, de generar ideas, de aportar (1B3).

-¿Cómo te das cuenta de que necesitas mejorar un aspecto personal o profesional para impactar en tu trabajo?

Pues de pronto porque primero, indago u observo gente que está en cargos muy buenos, y entonces pregunto, bueno y entonces cómo fue que lograste ese cargo, ¿sí?, entonces me

doy cuenta de que tengo que mover ciertas fichas internas para poder mirar o utilizar esas estrategias, como aprendiendo de experiencias de otros, fundamental (1B3), eh... y la experiencia cotidiana, sentirse uno como bueno, sé que soy buen profesional, tengo un full de conocimientos, pero no avanzo o no estoy donde quisiera estar entonces como esa eh... autorreflexión ¿no? Una mirada interna y decir bueno qué cosas son las que tengo que reevaluar ¿si? O modificar o hacer para ubicarme donde quiero ¿si?, eso pienso que son mis estrategias, aprender de otros y una reflexión interna (1B3).

(FIN DE LA ENTREVISTA)