

**IDENTIDAD PROFESIONAL A PARTIR DE TRAYECTORIAS LABORALES DE
INGENIEROS DE LA CIUDAD DE PALMIRA**

ADRIANA CAROLINA COPETE GALARZA

BRENDA JULIETH GASPAR LÓPEZ

FRANCIA ELENA GUTIÉRREZ MORALES

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PALMIRA, VALLE DEL CAUCA, COLOMBIA
2015**

**IDENTIDAD PROFESIONAL A PARTIR DE TRAYECTORIAS LABORALES DE
INGENIEROS DE LA CIUDAD DE PALMIRA**

**ADRIANA CAROLINA COPETE GALARZA
BRENDA JULIETH GASPAR LÓPEZ
FRANCIA ELENA GUTIÉRREZ MORALES**

**Trabajo de Grado para
Optar al Título de Psicóloga**

**Directora
ALBA LUZ GIRALDO TAMAYO
Magister en Psicología
Universidad del Valle**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PALMIRA, VALLE DEL CAUCA, COLOMBIA
2015**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.1 Antecedentes	15
1.2 Justificación	28
1.3 Formulación de la pregunta de investigación	32
2. OBJETIVOS	32
2.1 Objetivo General.....	32
2.2 Objetivos Específicos.....	32
3. MARCO REFERENCIAL	33
3.1 Marco Contextual.....	33
3.2 Marco Conceptual	34
3.2.1 Identidad	34
3.2.2 Identidad profesional.....	39
3.2.3 Trayectoria laboral	42
3.2.4 Autodefinición	46
3.2.5 Agenciamiento	47
3.2.6 Reflexividad.....	49
3.2.7 Posicionamiento	50
3.2.8 Interacción y relaciones Sociales.....	52
3.2.9 Flexibilidad laboral	53
3.3 Categorías de Análisis.....	53
4. DISEÑO METODOLÓGICO	55
4.1 Tipo de estudio.....	55
4.2 Técnicas de recolección de información	56
4.3 Técnicas de análisis de la información	57
4.4 Sujetos participantes	58
5. RESULTADOS	60
5.1. Componentes de la identidad profesional.....	60
5.1.1 Autodefinición a partir del trabajo y de las ocupaciones.	60
5.1.2 Posicionamientos relacionados con espacios ocupados y relaciones construidas	69
5.1.3 Reflexividad a partir de experiencias y los mercados de trabajo	70

5.2	Refenciales identitarios	72
5.2.1	Interacción y relaciones construidas a partir del trabajo y de las trayectorias laborales	72
5.2.2	Socialización en torno a la formación y del trabajo	75
5.3.	Trayectorias laborales que configuran identidades.....	76
5.3.1	Auto representación en el campo laboral.....	76
5.3.2	Procesos de construcción de repertorios profesionales	78
5.3.3	Agenciamiento de carrera.....	82
6.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	84
6.1	Procesos de socialización.....	84
6.2	Aproximaciones al mundo del trabajo.....	92
6.3.	Conflictos de identidad personal y del trabajo	95
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	105
8.	REFERENCIAS	109
	ANEXOS.....	113

LISTADO DE TABLAS

Tabla. 1 Categorías de Análisis.....	54
Tabla. 2 Características de los Participantes.....	59

INTRODUCCIÓN

La concepción del trabajo y sus modalidades ha sufrido transformaciones (flexibilización y globalización) estructurales y sociales que intervienen en cómo los sujetos se posicionan frente al mismo y las dinámicas relacionales que se construyen en los espacios que ocupan, lo cual incide en los sentidos que guardan dichas dinámicas en la subjetividad de cada uno en términos de su trayecto biográfico, que permite asumir una mirada desde sí mismo frente a un contexto que le demanda múltiples posicionamientos mediante los cuales actualiza sus repertorios y construye identidad, concebida en este caso como una metamorfosis que lleva al sujeto, según los planteamientos de Ciampa citado por Rentería (2001) a reconfigurar sus sistemas de significación del mundo y construir diversas identidades sin que se limite a una sola, como una propiedad estándar que le permita situarse frente a las demandas del contexto, las cuales se encuentran mediadas por rupturas propias de las tendencias de los mercados de trabajo. Los escenarios sociales se constituyen como espacios, donde se visibilizan los intereses y significaciones del sujeto, el cual permanece en una constante interacción que ofrece elementos sociales e institucionales que le permiten ser reflexivo frente a los posicionamientos que puede asumir a partir de las exigencias del medio. Cabe agregar, que no es posible estudiar la identidad sin enfocarse en las historias de vida de los sujetos, para ello tendrá que tenerse en cuenta el entramado social en el que se desarrollan, lo que permite un acercamiento a las realidades construidas y significadas por medio de sus vivencias en el mundo del trabajo y los diversos ámbitos en los que se desenvuelven en su cotidianidad, así como los procesos de socialización de los que hacen parte, en los cuales construyen las relaciones y vínculos sociales por medio del lenguaje y la comunicación como mediadores inmersos en los contextos de formación.

El presente estudio gira en torno a la construcción de identidad profesional, desde la cual los sujetos se posicionan como personas que trabajan, es decir, la respuesta al interrogante *¿Quién soy yo como persona que trabaja?* (Malvezzi, 2000; Rentería 2012) El cual se implementa como derrotero en las narrativas de los sujetos dando cuenta de los sentidos que para éstos guarda. Asimismo, se alude a las trayectorias laborales, donde plantear la noción de trayectoria permite integrar diversos momentos del acontecer histórico del sujeto a través de sus

vivencias, las cuales han sido significadas desde diversas perspectivas para cada uno de los sujetos haciendo parte de la construcción biográfica que han particularizado.

En efecto, para dar respuesta a los interrogantes en relación a la construcción de la identidad profesional, se toma como hilo conductor las conceptualizaciones teóricas que permiten ampliar la mirada sobre las implicaciones del constructo de identidad en el contexto en el que es empleado; igualmente, las trayectorias laborales y la flexibilidad laboral, permiten el acercamiento a las realidades sociales a las que se ven enfrentados los sujetos en las dinámicas propias de los espacios que ocupan. Además, se presenta los conceptos (identidad, identidad profesional, trayectorias laborales, autodefinición, agenciamiento, reflexividad, posicionamiento, interacción y flexibilidad) que se emplearon como categorías y subcategorías de análisis con el fin de dimensionar los resultados obtenidos. De este modo, los aportes conceptuales sirven de base para generar argumentos que permitan pensarse la construcción identitaria desde un marco referencial en el que puedan tenerse en cuenta las historias de vida de los participantes desde las cuales pueden explicarse dichos procesos por los cuales atraviesa el sujeto durante su trayecto biográfico.

Con respecto al propósito de la investigación, se estableció como método la investigación cualitativa, dado que éste, permite comprender y profundizar la problemática abordada y las dimensiones que estructuran la misma, explorando desde la perspectiva de seis ingenieros de la ciudad de Palmira, sus posicionamientos e implicaciones particulares (laborales, profesionales, cotidianas). En relación con este último, la perspectiva cualitativa estructura el proceso de interpretación de los resultados arrojados por la investigación, enmarcando el análisis bajo una postura donde la realidad social (mundo del trabajo) contexto donde los sujetos están inmersos, es un factor determinante dentro de la problemática abordada. Dadas las condiciones que anteceden, se adoptó una postura metodológica que configura esta investigación como un estudio de tipo exploratorio, que permite establecer las características propias de la identidad profesional y las circunstancias que se desarrolla en el problema de investigación.

Por las consideraciones anteriores, se determinó como técnicas de recolección de la información, la entrevista abierta y en profundidad que permite a partir del discurso de los participantes, identificar la significación de los hechos que el sujeto pone en manifiesto respecto a la construcción de identidad. Las técnicas de análisis de los resultados de la investigación

corresponden a los mapas de asociación de ideas que se realizaron a partir de categorías que configuraron la investigación y categorías emergentes; asimismo, las líneas narrativas que posibilitaron organizar las historias de vida expuestas por los participantes, en líneas cronológicas de acuerdo a las vivencias particulares de los mismos.

Por su parte, el estudio tiene como participantes seis Ingenieros de la Ciudad de Palmira, lo que a su vez refiere el marco contextual en el que se desarrolla. Por su parte, como parámetros del estudio, se optó porque los ingenieros residieran en Palmira, teniendo en cuenta la lectura previa del contexto en el que los ingenios de la ciudad, se posicionan como mercados laborales que posibilitan el campo de acción de los ingenieros; a su vez los participantes deberían llevar al menos ocho años ejerciendo sus roles como profesional, dado que esta condición posibilita evidenciar la trayectoria laboral y los posicionamientos en los diferentes contextos laborales en los que reside.

En esta medida, a partir de lo evidenciado en el discurso de los participantes, se analizan los elementos constitutivos de la construcción de identidad profesional obtenidos según las vivencias de los sujetos durante sus trayectorias laborales. Por consiguiente, se establecen tres líneas de base de análisis con el fin de abordar los elementos identificados en los resultados. Así, dichas líneas corresponden en primer lugar a los procesos de socialización en los que participan los sujetos desde sus etapas del desarrollo psicosocial dentro de cada uno de los contextos socializadores en los que participa; seguidamente, a las aproximaciones a los mercados de trabajo, en la cual se establece la importancia de las primeras experiencias que han permitido brindar herramientas para la permanencia o cambio en los escenarios laborales en los que puede desenvolverse como persona que trabaja. Finalmente, los conflictos de identidad personal y del trabajo, en los que los sujetos vivencian contradicciones más que en su identidad, en su ser, debido a las demandas del contexto en el que se encuentran y los intereses personales y/o profesionales en los que se posiciona. Finalmente, se anexa la entrevista final realizada a un ingeniero Mecánico, que permite dar cuenta del proceso investigativo del presente estudio, así como el mapa de asociación de ideas y las líneas narrativas mediante los cuales se analizó la información. Del mismo modo, en la investigación se utilizó como estructura el Manual de Normas APA Sexta Edición del año 2010.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad se pueden evidenciar los cambios que mediados por la globalización ha sufrido el campo laboral, dentro de estos cambios se sitúa altos niveles de desempleo, empleos vulnerables (inestables), flexibilidad en las condiciones de trabajo, entre otros que generan consigo una dinámica de incorporación y aceptación de nuevas dinámicas en el mundo del trabajo, nociones como el empleo considerado como único medio de sustento económico en sociedades Occidentales, Europeas principalmente, ha generado transformaciones en la sociedad frente a su concepción, generando así nuevas relaciones que permean exigencias de intercambio social, de conocimientos, de expectativas que se transforman en la movilidad de los mercados laborales.

Ahora bien, el Boletín de Diagnóstico de la Intermediación Laboral del Ministerio de Trabajo (2013), refiere que en Colombia el empleo no se da a través de decretos como se da en otros países, por el contrario se da a partir de la creación de políticas activas; ¿Qué buscan estas políticas? Las políticas activas tienen el objetivo de hacer de la búsqueda de empleo un proceso eficiente, las implicaciones de la lectura de los mercados laborales que motivan a la creación de estas políticas, es disminuir el tiempo-período de desempleo y facilitar a las personas la búsqueda que encaje con sus perfiles particulares.

En este orden de ideas, los centros de empleo creados a partir de políticas activas, tienen como referentes los porcentajes que dan cuenta de la manera “frecuente-legitimada” por diferentes aspectos donde puede apreciarse que el 33.5% de las personas utiliza canales formales como el envío de hojas de vida a empleadores (20.6%), o intermediarios (4.0%), la presentación a convocatorias (4.1%), el Servicio Público de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA(0.7%) e Internet u otros medios (2.1%); sin embargo cuando se indaga sobre la efectividad los medios utilizados son SENA con el 95.9 % frente al 84.1% se encuentra el canal “informal” de los amigos-contactos personales. Por consiguiente la creación del servicio de empleo facilita los procesos de socialización y posible vinculación de los individuos al mercado de trabajo, esta iniciativa articula una serie de metas fundamentales expuestas a continuación:

- ✓ Orientación laboral para los buscadores de empleo y los empleadores

- ✓ La reducción del tiempo y del costo de información al de la búsqueda de empleo
- ✓ La disminución de los índices de desocupación
- ✓ La generación de garantías institucionales para que los individuos tengan acceso a puestos de trabajo dignos y de la calidad.

Según se ha visto, todas las iniciativas propuestas por el Ministerio de Trabajo, encaminadas a la articulación de los individuos a la vinculación de empleos, el panorama en el 2013 se torna agri dulce como lo expone un artículo consignado en la Revista Virtual El Portafolio, en este artículo se pone de manifiesto el supuesto de un frente positivo a la llamada tormenta internacional. Sin embargo se plantea un gran interrogante sobre qué ocurrirá con el empleo en el 2014, el gobierno actualmente apunta a las herramientas como la Ley del Primer Empleo (Ley N° 1429 de 2010) y a la reforma tributaria que refiere el pago de dos parafiscales SENA e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF y el aporte de la salud para estimular la creación o formación laboral. Para la continuación de la eficacia de los procesos de inclusión a los mercados laborales y herramientas que apuntan a la generación de empleos, se encuentra que el señor Cesar Díaz presidente de la Cámara Colombiana de Minería en 2013, expuso que el convenio firmado con el Ministro de trabajo Rafael Pardo (2011-2014), para la promoción de empleo en este sector específicamente “se prevé que va a generar cerca de 100.000 empleos”, esta iniciativa permite la inferencia de dinámicas continuas por la generación de empleos que den respuesta a la demanda actual del país.

Del mismo modo, Stefano Farne, director del Observatorio del Mercado Laboral de la Universidad de Externado no está de acuerdo con las estimaciones sobre la generación de empleo que se promueve con la reforma, puesto que los resultados de la encuesta de opinión Industrial Conjunta de la Asociación Nacional de Empresarios- ANDI ponen de manifiesto que la revaluación ha afectado las exportaciones y los bienes compiten con los importados con efectos nocivos para la ocupación (empleo) (en julio-septiembre el empleo industrial descendió 0,5 %).

El Boletín del Observatorio de Trabajo y Seguridad Social No.9 de la Universidad de Externado (2006), aborda la problemática del mercado del trabajo de los profesionales en Colombia, expone que es un mercado casi olvidado por los economistas, puesto que los datos

estadísticos no ayudan a llevar a cabo un análisis cualitativamente amplio, dado que solo permite llevar un análisis de los “profesionales como un todo”, sin discriminar entre las diferentes carreras cursadas, por lo tanto el conocimiento de la situación laboral de las diversas profesiones en Colombia ha quedado en las manos de las asociaciones, consejos profesionales y facultades universitarias interesadas en el destino y suerte de sus egresados o miembros de la misma. El observatorio basándose en la problemática mencionada anteriormente y aprovechando la publicación de los primeros resultados del Observatorio Laboral para la educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional. Puntualmente las dos dificultades que enmarcan la problemática de los profesionales en Colombia son las siguientes:

1. Los egresados del sistema educativo se clasifican por la profesión que le otorga el título académico, mientras que los que participan en el mercado laboral se clasifican por la ocupación que desempeñan.

2. La herramienta que permite recoger información simultáneamente sobre egresados y ocupados -las encuestas de hogares del DANE - no está concebida para tal fin y permite análisis muy poco desagregados.

De este modo, es transcendental enmarcar la evolución que ha presentado el mercado laboral Colombiano, no solo a largo plazo sino también en corto plazo, así como también la incidencia de la Reforma Laboral de 2002 citado por García y Guataquí (2009), en este cambio evolutivo en cuanto a la formación y calidad del empleo, debido a una reestructuración del pago adicional de los domingos y festivos, ampliación de la jornada laboral, entre otras implicaciones, lo que generó más recursos para la contratación de empleados y la flexibilización de horarios. Esta reforma ha contribuido oportunamente puesto que se ha incrementado la calidad del empleo en las grandes ciudades pero los efectos definitivos se verán a largo plazo, por ahora es primordial hacer referencia al marco histórico del comportamiento del mercado laboral; en este sentido, a mediados de las décadas de 1980 y 1990 se evidenció una mejoría relevante en los indicadores de incremento del mercado laboral, mientras que en la década siguiente se divisó un descenso en estos indicadores, pero ésta a su vez ha presentado una leve mejoría en los últimos años. Por lo tanto, el mercado laboral Colombiano se flexibilizó a partir de la evolución de políticas de protección social y flexibilización laboral. Esta reforma se creó como una estrategia de empleo del Gobierno puesto que mediante ésta se logró un crecimiento económico que

permitió fortalecer los ámbitos de capacitación y calificación del trabajo que permitió una flexibilización relevante en los procesos legislativos en el área laboral. En este sentido, la reforma laboral de 2002 permitió la validación de nuevas formas de contratación (por ejemplo, trabajo para aprendices) lo cual contribuyó a la flexibilización de las dinámicas laborales.

De esta manera, teniendo en cuenta lo planteado por Soto (2008) *“las formas de empleo contemporáneo dan cuenta de un mercado fuertemente dinámico y segmentado, caracterizado por la relativa disminución de procesos colectivos de regulación y el fuerte énfasis en la individualización de las trayectorias laborales”* (pág.12). De este modo, las tendencias del trabajo implican modificaciones en las dinámicas incluso relacionales que se forjan en los escenarios laborales e igualmente en la subjetividad de las personas que entretejen dichos vínculos.

Resulta oportuno, abordar las transformaciones que ha tenido el trabajo como una actividad fundamental en la condición humana, amerita introducir el constructo de *flexibilidad* a partir del cual se han configurado las experiencias desarrolladas por los actores en el trabajo, estableciendo así, un estrecho vínculo entre las condiciones de los mercados laborales y la experiencia y significación de las personas que en ellos se adscriben. De este modo, en un ejemplo de flexibilidad aquel que se desenvuelve como trabajador es quien posee la capacidad de desapego, es decir, que puede tomar distancias frente a las relaciones a fin de aprovechar las nuevas posibilidades de cambio, lo que refiere la importancia de implementar herramientas estratégicas que le permite al sujeto en calidad de trabajador asumir o afrontar dinámicas de cambios constantes y rupturas, que convierten al trabajador en un sujeto receptivo a incorporar en tiempos posiblemente cortos dinámicas, , actividades y labores, totalmente distintas a las que por un periodo realizó y por ende se familiarizó e incorpora inmediatamente procesos que den respuesta a las exigencias del contexto laboral en el que resida.

De esta manera, Soto (2008) la flexibilidad laboral como dimensión psicosocial agrupa un conjunto amplio de elementos concernientes al mundo del trabajo, tales como: organizaciones, trabajo y empleos flexibles e incluso legislación laboral flexible. En este orden de ideas, existen nuevas formas de representación sobre el trabajo evidenciadas en las narrativas,

a través de las cuales se sustentan los sentidos que los sujetos le atribuyen a dicha actividad, otorgando así nuevos procesos identitarios que se construyen en escenarios propios de los mercados laborales, lo que insta a que antes de la globalización (flexibilización, desempleo, inestabilidad) del trabajo se instauraban procesos identitarios distintos a los actuales (permanencia, estabilidad), lo que confirma que las condiciones contextuales, jurídicas y sociales, en las que el empleador se encuentra inmerso afectan e inciden en los procesos que permiten identificarse y posicionarse como un sujeto que trabaja, procesos e implicaciones que determinan *¿Quién soy yo como persona que trabaja?* (Malvezzi, 2000; Rentería, 2012).

Por otro lado, según estudios Díaz, Godoy, & Stecher (2006); Citados por Soto (2008):

A pesar de la centralidad que sigue teniendo el trabajo en la vida de las personas, los nuevos escenarios del mundo laboral han influido en que las narrativas identitarias se estructuren más a partir del hecho de trabajar que en torno al vínculo de largo plazo en una empresa, el cual se expresa en proyectos altamente individualizados de desarrollo profesional y en formas de sociabilidad cada vez más funcionales. (pág.25)

Teniendo en cuenta lo anterior, la incidencia de la flexibilidad laboral en la construcción de procesos identitarios referenciados a partir de las narrativas de los sujetos adscritos a proyectos individualizados en consonancia de su desarrollo profesional lo cual influye en las dinámicas relacionales y su vinculación a nuevas formas de contratación que impliquen la realización de actividades que generen oportunidades y expectativas en sus trayectorias laborales.

En este sentido, se genera un reconocimiento de los repertorios utilizados por los sujetos que les permiten identificarse a partir de la interacción con su entorno; de este modo, debido al posicionamiento frente a los mercados de trabajo se evidencia que la noción de empleabilidad concebida por Rentería y Enríquez (2006) como *“una carrera de rupturas constantes, de negociaciones, de estar preparado para lo inesperado y el cambio de reglas de consumo de la mercancía trabajo”* (pág.145), lo que a su vez da cuenta del proceso de construcción y actualización de repertorios identitarios a través de las trayectorias laborales u ocupacionales que propician la implementación de estrategias y herramientas que facilitan la inserción y/o

permanencia en los mercados de trabajo, mediante los cuales se visibilizan los procesos de adaptación.

Lo mencionado anteriormente se convierte en una problemática, como soporte de esto se encuentra el registro una serie de antecedentes que instauran como necesidad la identificación y comprensión de las etapas, elementos, impactos, alcances, entre otros presentes a lo largo de la construcción de la identidad profesional. Por su parte en el artículo de Soto (2012) titulado *Narrativas de Profesionales Chilenos sobre sus Trayectorias laborales: la construcción de Identidades en el trabajo*, se expone como meta de estudio enunciar las trayectorias laborales móviles y su relación con las formas de construcción Identitaria, posicionando las trayectorias laborales como uno de los precedentes activos más importantes dentro de la significación de las personas dentro de los contextos laborales. Se evidencia dentro de la psicología organizacional y del trabajo, la pertinencia de dar respuesta al interrogante macro ¿Quién soy yo? ¿Quién soy como persona que trabaja? Teniendo en cuenta que se hace una lectura de un sujeto integral y que al definir dichos interrogantes da lugar a la configuración de una “marca”, reconocimiento, que me posicionan como un sujeto que posee una identidad como profesional; lo que en el artículo de Rentería y Torres (2012) titulado *Identidad Profesional: proceso de configuración en el caso de dirigentes de Organizaciones no gubernamentales*, destacarían como interrogantes ¿Quién soy? ¿Quién soy como persona que trabaja? Que dan lugar paralelamente a la identificación del concepto identidad, destacando una vez más la que la construcción histórica y social (trayectorias y hechos) enmarca y permite la construcción de la identidad.

En este propósito, se abordó la noción de identidad por medio de la cual Ciampa (1987) plantea que “*el individuo puede reconfigurar sus sistemas de significación del mundo y construir identidades y no más una identidad cristalizada que dificulta su fluidez*” lo cual le permite acceder a diversos escenarios sociales, estableciendo relaciones flexibles y siendo reflexivo frente al lugar que ocupa en el mundo del trabajo; de este modo se tuvo en cuenta las trayectorias laborales como un factor determinante para la permanencia dentro del mercado laboral, debido a que, la categoría analítica trayectoria se asumió como un factor fundamental, que a través de la experiencias, conocimiento adquirido, pasos, transiciones entre otros, permite la construcción de la identidad profesional, a partir de criterios, enseñanzas y vivencias que consolidan el

interrogante ¿Quién soy?; y a su vez permite la configuración de estrategias y herramientas que propicien el posicionamiento dentro de las tendencias del mundo del trabajo.

Después de las consideraciones anteriores, se pretende abordar el proceso de construcción de identidad profesional a partir de trayectorias laborales, debido a que se consideró necesario dentro de la investigación, identificar y analizar el impacto que genera en el sujeto como persona que trabaja, las implicaciones de estar inmerso dentro de un contexto particular donde se encuentran inmersos los sujetos, permeado por dinámicas laborales aludidas a lo largo de la presentación de la problemática mencionando algunas, se encuentran las rupturas, la tercerización del trabajo que movilizan al sujeto (empleado, trabajador) a instaurar una serie de dinámicas reflexivas, que permitan al sujeto posicionarse y dar respuesta a uno de los grandes interrogantes que estructuran este proyecto investigativo *¿Quién soy yo como persona que trabaja?* (Malvezzi, 2000; Rentería, 2012). Por consiguiente se consideró pertinente identificar los componentes que a partir de su articulación, permite o dan vía a una construcción de identidad profesional; por su parte se asume que las trayectorias inciden en la consolidación de aquellos elementos constitutivos que generan herramientas para la construcción de la identidad profesional.

1.1 Antecedentes

En el artículo de Soto (2011) titulado *Narrativas de Profesionales Chilenos sobre sus Trayectorias laborales: la construcción de Identidades en el trabajo*. Corresponde a un estudio cualitativo en el cual se desarrollan temas que giran en torno a las exigencias y estrategias en el mundo del trabajo que implica el desarrollo de la propia Empleabilidad teniendo en cuenta la amplitud de competencias de tipo relacional, estratégico y meta cognitivo; de este modo, da paso a la orientación de trayectorias móviles a partir de las cuales se constituyen las identidades laborales. En este sentido, se evidencia como meta del estudio enunciar las trayectorias laborales móviles y su relación con las formas de construcción Identitaria. En esta medida, el estudio se interesó por situar las narrativas acerca de las trayectorias laborales en los escenarios donde estas se vislumbran, es decir, dentro de las dinámicas organizacionales sobre las significaciones que tiene nueve (9) sujetos participantes – (6) hombres y (3) mujeres- frente a sí mismos, a sus

trayectorias, su disponibilidad de flexibilidad e intercambio profesional con las organizaciones (empresas), para ello fue pertinente contar con no solo con aquellos quienes se encontraban en contexto de empresa sino también en contexto independiente. De esta manera, el estudio se focalizó en la consolidación de lógicas propias de la construcción Identitaria en el trabajo basadas específicamente en la movilidad permanente, de ahí las trayectorias móviles como pilares en la construcción de identidad laboral, entendiendo ésta última como un proceso de interpretación e integración de las propias experiencias en el trabajo. En términos de la recolección y sistematización de los datos se llevaron a cabo entrevistas individuales en profundidad y se diseñó una matriz de reconstrucción de trayectorias laborales para encausar aquello que caracterizaba y regulaba el trabajo de cada sujeto participante. De esta manera, el presente estudio es relevante para nuestra investigación debido a que alude a aspectos importantes concernientes a la temática propuesta, en este sentido, la utilización de las narrativas de los sujetos implica una mayor profundidad de los elementos de la construcción de identidad con referencia en las trayectorias laborales, por ende tienen un punto de referencia que permite conjeturar dichos aspectos.

En el artículo de Rentería y Torres (2012) titulado *Identidad Profesional: proceso de configuración en el caso de dirigentes de Organizaciones no gubernamentales*. Se desarrollan los temas abordados correspondientes al proceso de construcción de la Identidad Profesional a partir de las narrativas referidas a las trayectorias de dirigentes de ONG, así como el posicionamiento que tienen dichos sujetos frente al mundo del trabajo. En este sentido, la identidad como respuesta a la pregunta ¿Quién soy yo?, paralelamente con la inferencia de que la identidad profesional alude a la respuesta de ¿Quién soy yo como persona que trabaja?; se tiene en cuenta la noción de posicionamiento con el fin de caracterizar el proceso de configuración de la identidad de los sujetos participantes, partiendo de sus relatos autobiográficos, dejando entrever el lugar en el que se ubican a sí mismos y a los demás, evidenciando el carácter social atribuido a la identidad. Asimismo, utilizando entrevistas en profundidad y a partir de un criterio de sujetos tipo mediante el cual trabajó con dirigentes de ONG de cuatro ciudades en particular. Para el análisis de la información, se implementó la técnica de análisis de contenido desde la perspectiva de Bardín (2002). De este modo, los relatos se organizaron a partir de la técnica de líneas narrativas, evidenciando una serie de fases o etapas identificadas como patrón en cada una de las entrevistas aplicadas (influencias previas, trabajo voluntario, institucionalización, ciclos

críticos y consolidación). Como resultado de la investigación, hace referencia a que el proceso de construcción de la identidad profesional de los D-ONG se ha constituido a través de una construcción social e histórica de sí mismos, es decir, son personas que se han relacionado con el contenido de su trabajo desde sus años de infancia, acudiendo a posturas ideológicas y con miras en su realización personal. De este modo, el presente estudio denota su relevancia para nuestra investigación en el proceso que considera en torno a la construcción de la identidad profesional como una especie de “metamorfosis”, es decir, se constituye en el transcurso de sus años de vida. En este sentido, se vislumbra una perspectiva desde donde abordar la temática de nuestro trabajo de grado.

En el artículo de Graffigna (2000) titulado *Identidad laboral e identidad social: la construcción simbólica del espacio social*. En él se desarrollan temas en torno a la comprensión de cómo desde las diversas trayectorias se van construyendo sentidos, valores, expectativas, formas de concebir la sociedad y al 'sí mismo', es decir, la identidad, entendiendo ésta como las auto comprensiones que los actores (sujetos participantes) tienen acerca de 'sí-mismo', de otros, y de la sociedad. De manera específica los valores que se asumen y el sentido que los sujetos otorgan al 'trabajo', contextualizando éste último como eje integrador de la sociedad y delimitando las representaciones sociales del mismo a partir de dos visiones: por un lado, meritocrática (que entiende el trabajo como un medio de progreso económico y social donde sus actores son forjadores de sus propias condiciones) y por el otro, una visión naturalista (en la que el trabajo es un simple medio para conseguir el sustento cotidiano y donde los actores tienen que acomodarse de acuerdo a sus condiciones). En aras de comprender las trayectorias de los sujetos participantes, se prevalecen los relatos autobiográficos de los mismos, a partir de tres interrogantes generales: ¿Cómo piensan la sociedad nuestros entrevistados? ¿Cómo se ven a sí mismos? ¿Qué valor le dan trabajo?, a su vez se distinguen cinco tipos de trayectorias producto del intercambio entre la sociedad y la posición que ocupan los sujetos en la misma: precarias, cuentapropistas, precarizadas, fluctuantes y protegidas. De acuerdo a lo anterior, el presente estudio permite abordar un bagaje más amplio acerca de las trayectorias laborales, conceptualizando cada uno de ellas y ejemplificando su funcionalidad en el mundo del trabajo, lo cual permite acceder a diversas perspectivas desde las cuales abordar la temática de nuestro trabajo de grado.

En la tesis de pregrado de Gálvez y Garcés (2011) titulada *Relación de Identidad Profesional y desarrollo de carrera en mujeres en posiciones gerenciales*. Se desarrolla como tema central el estudio que gira en torno a la relación entre Identidad profesional y la carrera en mujeres con posiciones gerenciales en organizaciones de la ciudad de Cali. En este sentido, con el fin de establecer dicha relación se indagan igualmente las dinámicas de relaciones de trabajo, la forma en que las mujeres llegan a ocupar posiciones gerenciales y las concepciones que tienen acerca del trabajo femenino. De esta manera, se abordan dichas temáticas a partir de una contextualización sobre el mercado laboral actual y el posicionamiento de la mujer en el trabajo. En términos de la conceptualización, los referentes conceptuales utilizados se agruparon en dos categorías macro: Identidad y Carrera; para ello se subdividen ambas categorías abordando la identidad profesional (identidad) y las posiciones gerenciales (carrera), de este modo se lleva a cabo una relación entre la consolidación de ambas categorías. Por su parte, el carácter de los participantes fue sujetos-tipo (9 sujetos participantes) que cumplieran con los criterios establecidos para el estudio (mujeres que hicieran parte de la población económicamente activa (PEA), ocuparan cargos gerenciales, que estuvieran en la modalidad de empleo al momento de la entrevista). Asimismo, se empleó la entrevista en profundidad como instrumento para la recolección de información y se establecieron categorías de análisis las cuales fueron abordadas en primera instancia desde el análisis del discurso y las líneas narrativas, sin embargo fue necesaria la implementación del análisis de contenido. En este sentido, esta tesis constituye un elemento relevante puesto que permite relacionar aspectos concernientes a la identidad profesional y carrera, lo cual vislumbra una categorización pertinente que alude a referentes dentro del mundo del trabajo. Igualmente, brinda elementos acerca del análisis de la información que denota herramientas fundamentales para el abordaje de los datos y el sentido que albergan.

En el artículo de Weller (2006) titulado *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*, se presentan algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005 con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ). De esta manera, las temáticas abordadas corresponden en primer lugar, las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral; en segundo lugar, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos. Seguidamente, las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de

jóvenes y sus prácticas de capacitación y por último, las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes. En este sentido, se desarrollaron propuestas para fomentar la inserción laboral que se discutieron en talleres con jóvenes y seminarios nacionales con todos los agentes relevantes. De este modo, a partir de los resultados de los estudios, se desarrollaron propuestas para fomentar la inserción laboral, elaborando un análisis acerca de las tensiones que tuvieron mayor índice de co-ocurrencia entre los relatos de los jóvenes presentes en las actividades propuestas por el proyecto. De esta manera, permite contextualizar el mundo del trabajo desde una perspectiva amplia, a partir de las “tensiones” que se procuran en él, evidenciando las formas de posicionarse frente al mundo laboral y la relación de aspectos psicológicos de los sujetos tales como las expectativas y motivaciones al acceso de espacios laborales.

En el artículo de Gewerc (2001) titulado *Identidad Profesional y Trayectoria en la Universidad*, dentro de la investigación se desarrollan temas que tienen como propósitos básicos describir y comprender al profesorado, indagar cómo está constituida su identidad profesional construida en las condiciones organizativas de la institución donde desarrolla su trabajo y en el conjunto de las prácticas profesionales que realiza, para comprender cuáles son los condicionantes y las disposiciones que ayudan a determinar su quehacer profesional; indagar sobre los procesos de construcción de identidades profesionales de un sector del profesorado: catedráticos de universidad, tomando la trayectoria profesional como una dimensión de suma importancia en la construcción de identidades imprimiendo una forma de ser y hacer en la profesión. Para la investigación se realizó un estudio de casos, tomando uno por cada área de conocimiento establecida por la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología. Se eligió dar voz a los sujetos, conocer cómo se ha construido la identidad profesional del profesorado universitario a partir de las narraciones que ellos mismos realizan. Para el análisis optaron por una construcción del discurso a partir de los datos extraídos de entrevistas en profundidad que indagaron acerca de las dimensiones del problema de investigación: trayectoria, prácticas y organización. En este sentido se tomaron las representaciones de los entrevistados como objeto de análisis de discurso, optando por una combinación de técnicas que permitieron dar cuenta de una construcción que incluye desde el primer momento al propio investigador; el producto es la escritura de una historia. Es evidente entonces que la investigación es de gran relevancia para nuestro estudio puesto que permite indagar de manera más amplia sobre las dimensiones de la

trayectoria profesional que inciden en la construcción de la identidad propuestas en la enmarcación teórica.

En la tesis de Laporte (2007) titulada *Aproximación a la Identidad Profesional de Docentes Rurales de la Provincia de Valdivia a través de Relatos de Vida*, se desarrollan temas que tienen como objetivo principal contribuir a la comprensión de la identidad profesional de los profesores rurales de la Provincia de Valdivia, a través del análisis de doce relatos de vida. En relación al acercamiento teórico al tema de la identidad, se tomó al respecto especialmente algunos conceptos surgidos a partir del construccionismo social y el interaccionismo simbólico, así como la denominada perspectiva histórico estructural utilizada por Jorge Larraín (2001; 2003). Metodológicamente es una investigación cualitativa puesto que utiliza entrevistas en profundidad como herramienta principal para la recolección de la información, en este sentido, se realizaron relatos de vida producidos en el contexto de la entrevista. Los sujetos fueron siete son mujeres y cinco hombres. El análisis de los relatos abordó paralelamente el nivel biográfico presente en ellos, junto a todo aquello que se pusiera en contacto con el universo de significaciones de los propios narradores, en relación a su profesión. Luego de una combinación de lecturas de tipo horizontal y vertical (Thompson, 1993) fue posible captar la existencia de recurrencias y particularidades, en relación a las vivencias de los profesores, así como al tratamiento de los distintos temas por cada uno de ellos. Por las consideraciones anteriores la presente tesis es de gran relevancia para el trabajo de investigación puesto que permite vislumbrar un bagaje amplio de la construcción de identidad, lo cual condesciende al tema de investigación mediante el cual se indagara.

En la tesis de Machuca (2008) titulada *La Identidad Profesional de los Sociólogos*, se desarrollaron temas en los cuales se tuvo como objetivo principal conocer el proceso de construcción de la identidad profesional que tienen los licenciados en sociología de reciente egreso, por lo que destaca la intención de reconstruir las trayectorias familiares, escolares y laborales puesto que se configuran como factores determinantes en la construcción de la identidad profesional. En relación a la perspectiva teórico conceptual se utilizó la perspectiva macro-social, la micro-social y la constructivista, de donde se recupera especialmente la propuesta de Dubar, quien parte del supuesto de que los elementos que posibilitan la construcción de la identidad profesional se ubican principalmente en el reconocimiento de las

transacciones subjetivas y objetivas plasmadas en sus antecedentes y proyecciones de vida, con relación al ámbito familiar, al mercado de trabajo y a la formación profesional. Para el estudio seleccionó un grupo de sujetos con las siguientes características: *egresados de la licenciatura en sociología procedentes de la FCPyS, sociólogos pertenecientes a las generaciones de ingreso entre 1996 y 2000 que estén titulados o que se encuentren en proceso de titulación y sociólogos que se encuentren trabajando de tiempo completo y por una remuneración, en actividades vinculadas con la formación de la licenciatura en sociología*. De lo anterior se desprendió un “análisis horizontal”, tras este análisis se procedió a contemplar la información a partir de los presupuestos teóricos e históricos que enmarcan los relatos de los sociólogos, con el fin de alcanzar una comprensión más elaborada de la construcción identitaria. Con referencia a lo anterior es importante decir que la presente tesis es de gran relevancia para nuestro estudio puesto que en ella se pueden encontrar herramientas más explícitas en cuanto al abordaje de la construcción de identidad a partir de las trayectorias tal y como lo menciona Dubar.

En el trabajo de grado de López (2011) titulado *Identidad Profesional Y Procesos De Socialización En Dirigentes De Diez Organizaciones No Gubernamentales*, se desarrollan temas en los cuales se como objetivo principal describir la relación entre identidad profesional y procesos de socialización en dirigentes de Organizaciones No Gubernamentales, que a su vez, se encuentran vinculados a otras organizaciones de trabajo de la ciudad de Cali. Para ello los referentes teóricos examinados para la realización de este estudio se presentan a partir de dos categorías: identidad profesional y procesos de socialización; de igual manera presentaron los constructos: trabajo y modalidades de trabajo. En cuanto a la metodología utilizada el método correspondió al enfoque cualitativo, el abordaje fue de tipo descriptivo, de este modo los participantes en el estudio de investigación se seleccionaron partiendo de la noción de *Sujetos-Tipo*, en este sentido se contó con la participación de diez personas con la consigna principal de estar vinculados como integrantes fundadores de una ONG para dar cuenta de sus procesos de socialización en la organización. La técnica de recolección de información fue la entrevista semiestructurada, para el análisis de la información se optó por hacer uso del análisis de contenido, puesto que en este “*los datos brutos son transformados sistemáticamente y agregados en unidades que permiten una descripción precisa de las características pertinentes del contenido*”, según Bardín (2002, p.78). Como puede observarse es importante resaltar que el

trabajo de grado es importante para nuestra investigación no solo por su amplia enmarcación teórica sino también por las herramientas que brinda entorno al análisis de la información puesto que se considera al análisis de contenido una herramienta esencial para la descripción precisa de los datos.

En la tesis de Quijada y Trujillo (2012) titulada *Implicación De Trabajos Psicosociales Del Trabajo Informal En La Identidad De Mujeres. En Caso De Ventas Por Catálogo*, se desarrolla la siguiente investigación, postula las ventas por catálogo como un sistema más personalizado y directo entre el vendedor y el consumidor. Dentro de las implicaciones de este sistema refiere la facilidad de tiempo, espacio y población, con la cualidad particular de ser empleado y propio jefe al tiempo. En la investigación se exponen una características particulares que “posicionan” a la mujer con “mas” habilidades que los hombres para desempeñar dicho trabajo, una de estas características esta atribuida a la “seducción” que la mujer puede propiciar al cliente y la experiencia. La problemática planteada en la investigación gira en torno a una lectura crítica-reflexiva que cristaliza y expone las ventajas y posibilidades articuladas en este caso para las mujeres que venden por catálogo que enmarcan un beneficio económico para alcanzar sus sueños y aspiraciones. En el marco conceptual se encuentran consignados los elementos teóricos que soportan la investigación, definición de trabajo y empleo, aspectos psicosociales según la perspectiva teórica de Peiró (1996), concepto de trabajo informal y el género, y por último la contextualización de la situación de nuestro país Colombia) respecto al trabajo informal. La investigación expuesta anteriormente resalta explícitamente la realidad actual del trabajo, puesto que focaliza que en la actualidad las ventas por catálogo (trabajo informal-“independiente”), lo que pone en juego diferentes contextos que articulan la identidad ocupacional de estas personas en su mayoría mujeres; por consiguiente esta investigación nos permite tener en cuenta algunas implicaciones de las variables de tiempo, flexibilidad, trayectoria, e identidad ocupacional, contextualizando como está legitimado este trabajo “independiente” donde el sueldo lo hace “usted mismo” (vendedor), contenido en el marco teórico de esta investigación.

En la tesis de Sabala (2007) titulada *Configuración De La Identidad Profesional En La Socialización Universitaria De Egresados Durante Su Proceso De Formación Académica En*

Relación Con el Mercado De Trabajo, se desarrollan temas que tienen como objetivo caracterizar los elementos de identidad profesional en el proceso de socialización universitaria de un grupo de profesionales en el mercado de trabajo de la ciudad de Palmira. En esta investigación se sitúa al individuo como un ser integral (biológico, fisiológico, cultural, psicológico, social etc.) por tanto refiere que hay que comprender al ser individuos de manera plural. Por consiguiente el estudio busca, dar cuenta de la manera como se configura la identidad en un contexto de socialización universitaria, incluyendo el análisis y la reflexión de una serie de procesos de formación académica, teniendo como referente los significados expuestos por los egresados en relación a su desempeño organizacional actual. La aproximación de la parte expuesta de la investigación anteriormente nos permite tener en cuenta el concepto de socialización consignado el marco conceptual como una variable indispensable para nuestra investigación de trabajo de grado, puesto que las trayectorias laborales se consolidan a partir de una serie de transiciones (paso) por diferentes contextos laborales que refieren a su vez una serie de relaciones sociales, roles entre otras que se establece al pasar del tiempo. Es preciso retomar como importante el instrumento previo de recolección de datos consignado en esta investigación, para nuestro proyecto de grado será una entrevista piloto que nos facilita un primer acercamiento.

En el artículo de Castillo, Novick, Rojo y Yoguel (2004) titulada *Trayectorias Laborales y Rotación del Empleo Restricciones para el Desarrollo de Competencia Técnicas*, se desarrollan temas en torno a las trayectorias ocupacionales de un grupo de asalariados registrados en el sector privado que trabajan en empresas de industria, comercio y servicios desde 1996. Este estudio se basa en una larga tradición de investigaciones que han abordado en análisis dinámico del empleo y el efecto de la rotación de firmas sobre la dinámica ocupacional (Davis, 1997; Pivetz, 2001; Rodríguez y Martin, 2001; Ruano, 2000). Las principales conclusiones del estudio son las siguientes: 1) La movilidad de los trabajadores Argentinos ha sido elevada durante el periodo. 2) Dicha movilidad es mayor entre los jóvenes, las mujeres, los trabajadores con baja remuneración y en aquellos empleados de pequeñas empresas. 3) La mayor parte de los trabajadores que salen de las empresas para el trabajo precario, al desempleo o a la inactividad. Este apartado expuesto anteriormente, permite traer a colación otro concepto importante para tener presente dentro de nuestra investigación, este es el concepto de movilidad,

si para nosotras como investigadoras la permanencia es uno de los factores importante, es preciso tener en cuenta las implicaciones de la movilidad, la frecuencia, las consecuencias (desempleo, inactividad), que agentes hacen que las realidad actuales del mundo del trabajo las rotaciones sean constantes y la permanencia sea escasa.

En el artículo de Alfaro (2001) titulado *Trayectorias Profesionales Femeninas en Mercado de Trabajo Masculinos las ingenieras*, se desarrollan temas en torno a las exigencias de construcción de las identidades profesionales de mujeres ingenieras en las ciudades de Tijuana Y Hermosillo México, por medio de un análisis de sus trayectorias, se integran los “objetivos” y las representaciones de las entrevistas acerca del significado de la carrera, las formas de acceso al mercado del trabajo y las posibilidades de desarrollo individual y colectivo como ingenieros. El enfoque básico adoptado es el de las identidades profesionales desde una perspectiva sociológica. En el enfoque de las identidades se propone el rescate de lo biográfico y de lo social, integrando las subjetividades de los colectivos con hechos o contextos estructurales en los que están inmersos. El análisis de la trayectoria “objetiva” y de las representaciones posibilita la construcción de lo que Dubar denomina “formas identitarias” Nuevamente la investigación anterior nos expone el concepto de movilidad como un factor importante dentro de la construcción de las identidades profesionales ,es preciso tener en cuenta para nuestra investigación las implicaciones de la movilidad y su aporte a la trayectoria, pues se supone que si hay trayectoria laboral implícitamente hay movilidad de un contexto laboral a otro, lo que refiere como factor importante las implicaciones de la movilidad, por ejemplo la movilidad del empleo refiere el paso del empleo al desempleo, esta característica puede visualizarse como un factor que permite la configuración de habilidades que den respuesta a las implicaciones actuales necesarias para estar inmerso en el mundo del trabajo, y por supuesto lograr la permanencia dentro del mismo.

En el artículo de Sisto (2012) titulado *identidades desafiadas: individualización, managerialismo y trabajo docente en el chile actual*, se aborda el proceso de construcción y mutación de la identidad de 60 docentes chilenos, los cuales se encuentran en un proceso de adaptación a una nueva política de evaluación e incentivos al desempeño de los docentes, es así como lo referencia Sisto, estas políticas interpelan directamente en las identidades profesionales,

puesto que crean estándares de comportamiento y actuación para el ser considerados en este caso docentes, y también se otorga la potestad a la misma política de quitar la identidad de docente, generando con ello una mutación directa sobre los procesos identificatorios de los individuos abarcando con ello una transformación en las narrativas sociales puesto que no se torna un proceso identificatorio individual basado en propias experiencias sino que abarca unos parámetros específicos, relación que se da según el autor generalmente en los trabajos de carácter público.

De esta forma, para Sisto (2012) la identidad es comprendida como un performance de modo situado, que se organiza en función de la narrativa y los recursos socialmente disponibles que el individuo tiene para construir versiones de sí mismo, es por esto que este artículo se centra esencialmente en la forma en que los docentes toman posición frente a la implementación de la política de evaluación e incentivos, el cual es comprendida como un instrumento que demanda las identidades profesionales, todo ello enfatizando como modelo investigativo el análisis de la narrativa y discurso de los 60 docentes entrevistados, para lo cual se utilizó un muestreo intencionado de tipo teórico, del cual se seleccionaron hombres y mujeres entre 30 y 60 años y todos docentes pertenecientes al sistema público de educación. Es así como para la recolección de información, se optó por la entrevista activa, con unas pautas flexibles donde se indagaba esencialmente sobre elementos propios de la historia laboral del sujeto y de las comprensiones del trabajo docente.

Por lo tanto, Sisto (2012) concluye que el trabajo docente desde la política de evaluación que se aplica para ese entonces como espacio investigativo, debe ser considerado como un trabajo orientado alcanzar altos estándares con un desempeño individual, lo que se ligan incentivos económicos y de carácter social. Los docentes de la investigación tomaron un posicionamiento propio de una minoría desprotegida y sin poder, teniendo en disputa procesos de construcción identitaria claves como los sistemas de juicio, en orientación a problematizar las autoridades que por designación de la política de evaluación docente tienen la potestad de decidir quién puede ser docente y quien no, en este sentido según Sisto las identidades no son comprendidas como un proceso interior propio del individuo, sino como un performance dado en función de las exigencias mostradas por un sistema que evalúa y al mismo tiempo acentúa o

desvirtúa la veracidad de su identidad, proporcionadlo o despojándolo de esta; en este sentido los docentes dan cuenta en su narrativa de una resistencia, socavando la política al mostrarla como limitada y subjetiva y teniendo como resultado mostrarse como una víctima de esta y al mismo tiempo relegando el ejercicio docente, como una práctica situacional, relegada al aula, a los recursos didácticos que el docente posea y su formación que en base a un posicionamiento social haya podido tener.

En el artículo de Soto (2012) titulado *Esta es Mi Trayectoria, Este es Mi Trabajo: Narrativas e Identidad en el Trabajo en Chile*, corresponde a un estudio cualitativo sobre trayectorias laborales y construcción de identidades laborales en distintos escenarios de trabajo en 5 regiones de Chile. La investigación tuvo como propósito identificar las lógicas de construcción identitaria que se desarrollan en el trabajo flexible contemporáneo. El objeto de estudio alude a las características del trabajo de construcción identitaria, los pilares a partir de los cuales los sujetos atribuyen continuidad y coherencia a una experiencia laboral fragmentada. El estudio se vinculó a un trabajo empírico previo de la investigación “Escenarios del trabajo contemporáneo en Chile: un acercamiento a la construcción de subjetividades en nuestra sociedad” la cual propuso la clasificación de escenarios de trabajo contemporáneo de los cuales se identificaron seis escenarios de trabajo existentes en las empresas analizadas, descritos en función de los requerimientos que hacen los trabajadores. En el método de la investigación se tomó como diseño una aproximación narrativa y biográfica a fin de identificar dinámicas de construcción identitaria desarrollada por trabajadores de cinco sectores de actividad relevantes en la economía chilena. La muestra fue intencionada pues se buscó acceder a trabajadores que se desenvolvían en diferentes escenarios de trabajo dentro de los cinco sectores elegidos. Los participantes fueron 15 entre ellos 9 mujeres y 6 hombres de entre 25 y 56 años de cinco regiones de Chile en las cuales se instalan las empresas de los sectores de actividad escogidos. Se tuvo como instrumento la entrevista en profundidad que se trataron acerca de conversaciones cotidianas, en el procedimiento, las entrevistas fueron grabadas y transcritas integralmente. En el análisis de la información se realizó gracias a unas etapas sucesivas d comparación continua, el proceso se estructuro en tres momentos. En los resultados se identificaron tres lógicas narrativas a partir de las cuales los sujetos estructuran y posicionan las narrativas de su trayectoria y muestran sus experiencias individuales y como se muestran frente a los otros. Este estudio es

relevante para la investigación planteada puesto que permite evidenciar como se constituye la identidad laboral a partir de las trayectorias según lo evidencian las narrativas de los sujetos, lo cual permite fundamentar y dar respuesta al objetivo general planteado es este trabajo investigativo.

El artículo de María Luisa Graffigna, hace referencia a una ponencia titulada “*las trayectorias socio-ocupacionales y la producción cultural*” el cual fue expuesto en el segundo encuentro de investigadores de ciencias sociales de la región centro-oeste realizado en el Instituto de Investigaciones Socio Económicas de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Juan en Chile. Es así como básicamente se abordara en el texto la producción cultural de varios actores enfocándose a lo largo de sus trayectorias socio-ocupacionales, para lo cual se utilizó un método de abordaje de corte cualitativo, utilizando la entrevista a profundidad como método de recolección de información en especial en población que se encuentra en situación de pobreza con el fin de indagar y analizar en lo discursivo la producción cultural enfocándose en los aspectos sociales, laborales, políticos de los individuos y de con quien había construido esos imaginarios social, familiar o sentimentalmente. Es así como Graffigna aborda dos conceptos en su ponencia, sobre la trayectoria y la construcción social, exponiendo el hecho de que los distintos actores sociales siempre recurren en sus vidas a una continuación de experiencias y a través de esta se van formando rutas que son construidas simultáneamente en distintos aspectos sociales, familiares, laborales, sentimentales, etc., además de que la particularidad de la población escogida para el estudio de su condición de pobreza, metodológicamente no abordara la pobreza como una situación de vida, sino que lo aborda durante el texto como una situación que ha llevado a la persona a situaciones frágiles de vida, teniendo así el concepto de trayectoria una vital importancia.

En este sentido, la producción cultural se desarrolla a lo largo de la experiencia de las personas y sus familiares y se pone de manifiesto en los estilos de vida, teniendo el sujeto un papel activo creando formas de ajuste o resistencia a los medios que le ofrece la sociedad, generados desde el estado, el cual cumple un papel fundamental en la construcción cultural de los individuos. Estos sentidos que son forjados en la trayectoria de las personas, están enmarcados desde diferentes características, tales como la edad, el género, el origen familiar, o la

permanencia o no dentro del espacio jerarquizado, influenciando en la estabilidad o variabilidad de la construcción cultural del individuo.

1.2 Justificación

El presente proyecto está estructurado dentro del área de la Psicología Organizacional y del Trabajo, por consiguiente la postura que permite delimitar la importancia de generar este tipo de estudios, según Malvezzi (2000) es *“la capacidad de administrar su identidad se torna una competencia fundamental para su sobrevivencia profesional”*, lo que refiere que la trayectoria, el empleo y la identidad son aspectos determinantes dentro del trabajo, dado que las realidades actuales del trabajo, denotan una serie de dinámicas flexibles que instauran las transiciones, movilidad y flexibilidad como factores propias de las formas estructurales y del mundo del trabajo.

En relación con este último, el estado actual de la investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo en Colombia, refiere que se evidencia un incremento en la conformación y activación de grupos de investigación en mencionada Área de la Psicología, debido a la aplicación de políticas sobre investigación emitidas por el Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología “Francisco José de Caldas” COLCIENCIAS (2006), en consecuencia con la psicología organizacional y del trabajo en Colombia, Enríquez y Castañeda (2006), exponen como necesidad el incremento en investigaciones que permitan una lectura comprensiva desde las realidades actuales del mundo del trabajo y genere la identificación de variables, implicaciones y factores, dentro del rol de las personas en el mundo del trabajo.

De este modo, el rol de las personas en las dinámicas actuales implica un conglomerado de circunstancias estructurales y personales, para este proyecto investigativo la implicación en la cual se particularizara es, en la construcción de la identidad profesional a partir de las trayectorias laborales, y como las personas en los contextos de trabajo y de los mercados inmersos en las dinámicas actuales, deben enfrentar nuevas lógicas y dinámicas del trabajo.

Ante la situación planteada, se considera importante el presente proyecto investigativo puesto que, es pertinente identificar cómo las implicaciones del mundo del trabajo que instauran problemáticas como inestabilidad, cambio, flexibilidad, entre otras, afectan o no, la construcción de la identidad profesional, configurando un impacto social que a partir de los resultados permita consolidar una serie de alcances, reflexiones, impedimentos, trascendencias etc., que sugiere implementar o tener en cuenta para el posicionamiento y permanencia en el mundo del trabajo.

Se observa claramente al transcurrir del tiempo, que la consolidación de la importancia del trabajo para el hombre es innegable, dado que, es un componente vital en la configuración de la identidad, pues permite a su vez ocupar diversos roles dentro de la sociedad, (status, sustento económicos) posicionando el trabajo como una implicación más allá de una remuneración económica. Resulta oportuno, resaltar que los seres humanos además de cumplir con sus funciones laborales y corresponder oportunamente a la entidad, empresa u organización a la que pertenecen, puede articular en su labor posibilidades de creación, desarrollo personal o profesional, superación y posicionamiento. Por esto, un individuo a través de su trabajo construye su propia identidad.

Con referencia a lo anterior, las nuevas realidades del trabajo implican dinámicas diferentes, que las personas se ven “comprometidas” a interiorizar y proceder frente a éstas. Las realidades actuales mencionadas anteriormente, enmarcan el mercado laboral, como cambiante, inestable, flexible, liquido etc.; a diferencia de épocas pasadas, donde las personas laboraban en sitios “fijos” obteniendo dentro de su sitio de trabajo, la posibilidad de implementar una serie de dinámicas que potencializaban la integridad-competencia de la persona, un ejemplo claro es, que en épocas pasadas los contratos eran fijos, con posibilidad de ascenso en su mayoría, lo que a su vez proporcionaba implementaciones académicas que permitieran llevar a cabo una transición de empleado a supervisor (en un ideal), como también, era posible vislumbrar una futura jubilación o pensión dentro de un sitio determinando de trabajo, al que se había dedicado la mayor parte de su vida, tiempo, esfuerzo, entrega, responsabilidad y porque no afecto. Resulta oportuno, exponer que el trabajo presenta nuevas formas que han generado un grande impacto en los seres humanos, mencionado alguno de ellos se encuentra, el teletrabajo, nuevas formas de contratación (tercerización) entre otras, y han nacido así conceptos como el de empleabilidad.

En este sentido, lo que Schvarstein (1991), refiere con el concepto identidad, es a un conjunto de particularidades invariantes que constituyen la organización (empresa, entidad), posicionándola como única a los ojos de los sujetos, por tanto tiene como objetivo incorporar valores que se han interiorizado y que no eran manifiestos para los miembros de la organización (empresa, entidad). En relación con este último, la cultura de la organización brinda una identidad a los empleados, una perspectiva determinante de lo que esta simboliza-representa. Así mismo, es una importante fuente de estabilidad y continuidad para la organización, en tanto ofrece una impresión de seguridad a sus miembros.

En relación con este último, las personas consiguen construir su identidad a partir de su interacción-integración en un grupo homogéneo (organización-empresa) que se identifica a través de su quehacer profesional a la institución específica, lo que refiere que construye su identidad al interior de la organización; es preciso plantear, que las realidades actuales del trabajo (nuevas formas de organización del trabajo), que implican nuevas lógicas y dinámicas laborales para las personas, originan probablemente una ruptura de la posibilidad de identificaciones de las personas con la organización.

Ante la situación planteada, surgen cuestionamientos respecto a variables como, flexibilidad del trabajo, inestabilidad, cambio constante, transiciones etc.; que enmarca la realidad actual del mundo del trabajo, e interfiere directamente en la construcción de la identidad profesional. En efecto, es pertinente identificar, como estas dinámicas de ruptura posibilitan de reflexión e intercambio con sus pares (compañeros de trabajo, operarios, funcionarios etc.), que a su vez, dificulta la constitución de un acto-hecho colectivo que identifique a la persona (empleado-trabajador) como miembro de una clase organizacional.

Dadas las condiciones que anteceden, qué variables psicosociales y organizacionales permiten en efecto, que las personas construyan su identidad profesional, si en algunas formas actuales de organización no se comparte el espacio físico, o por su parte no existe una relación constante y estrecha entre los miembros que conforman una organización (empresa), como a su vez las nuevas formas de contratación como lo es, por prestación de servicios que no se logra establecer una clara divergencia entre el adentro y afuera.

Con base en lo anterior, surge la inquietud frente a la identificación de los factores que permiten la construcción de la identidad profesional en ingenieros de la ciudad de Palmira, este interés parte del supuesto que introduce el concepto de identidad profesional que implica consigo la subjetividad de la persona como factor activo, que insta un papel fundamental dentro de la articulación *¿quién soy yo como persona que trabaja?*, a groso modo el área de ingenierías se estructuran a partir de conocimientos y técnicas científicas aplicadas a la invención, perfeccionamiento, entre otros componentes automatizados; en efecto lo anterior no le otorga relevancia a los aspectos subjetivados que el sujeto ha construido a partir de procesos de socialización en los que interactúa y se relaciona dentro de los contextos laborales en los que participa. Por consiguiente, se consideró necesario ampliar la mirada frente a la incidencia de los procesos de socialización en el quehacer profesional de los ingenieros, siendo uno de los ejes de la investigación.

Del mismo modo, es propicio expresar que se llevó a cabo un estudio de orden explicativo mediante el cual se abordó en profundidad las narrativas de ingenieros, teniendo en cuenta que el campo de las ingenierías es sistemático, que posiblemente desempeñe siendo coherente con su instrucción académica, una serie de labores programadoras, tecnológicas, en pro a una operación técnica, química, electrónica, entre otras que quizás a su vez, limita interacciones sociales-laborales que permitan posicionar como un par dentro de una organización o empresa, bajo el supuesto que esta población posiblemente tiene dinámicas que obstaculizan la posibilidad de reflexión e intercambio con sus pares, lo que resalta como el elemento socializador que contribuye a la formación de la identidad en consecuencia a la interacción social, lo que apoya Dubar (1991) refiriéndose a la identidad desde un marco socializador.

En relación a lo anterior, la población hace parte del área de la Ingeniería puesto que ésta abarca diversas subdivisiones de las cuales algunas de estas se tendrán en cuenta para el estudio puesto que se tomará un sujeto por cada una de ellas (seis campos de acción de la Ingeniería); lo cual permitirá hacer un paralelo del proceso de construcción de la identidad profesional de estos sujetos dando una mirada al contexto en el cual se encuentran inmersos y cómo las trayectorias laborales son fundamentales e inciden en la construcción de la identidad profesional.

1.3 Formulación de la pregunta de investigación

¿Cuáles son las características de la identidad profesional y de las trayectorias laborales de seis ingenieros de la Ciudad de Palmira?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Analizar el proceso de construcción de identidad profesional a partir de las trayectorias laborales de Ingenieros de la Ciudad de Palmira.

2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los componentes que constituyen la identidad profesional de seis Ingenieros de la Ciudad de Palmira.
- Identificar las trayectorias laborales de seis Ingenieros de la Ciudad de Palmira.
- Definir los referenciales identitarios configurados a partir de los procesos de socialización de seis ingenieros de la Ciudad de Palmira.

3. MARCO REFERENCIAL

3.1 Marco Contextual

La presente investigación tuvo como contexto inmediato la Ciudad Palmira ubicada en el departamento del Valle del Cauca; según los datos históricos, el nacimiento de la ciudad fue alrededor de 1860, de este modo, Palmira se ubica dentro de la región Sur del Valle del Cauca. El área total del municipio corresponde al 1.162 km cuadrados, de los cuales 19,34km cuadrados a la cabecera urbana. Conocida como “La Villa de las palmas”, es centro de grandes ingenios azucareros. Dentro de la infraestructura básica de la ciudad, se encuentran 41 colegios, 92 escuelas y 8 entidades de educación superior entre públicas y privadas. Del mismo modo, la ciudad de Palmira es considerada como una de las más importantes dentro del sector agrícola, por lo cual ha sido considerada “*la capital agrícola de Colombia*”; los productos importantes de la ciudad son: especialmente la caña de azúcar puesto que la ciudad cuenta con ricos espacios que permiten el cultivo de esta, otros de sus productos son el café, el arroz, el maíz y el tabaco, los cuales hacen de ella una ciudad rica en el área industrial.

En relación a lo anterior, se consideró que Palmira es una Ciudad favorable para el desarrollo de dicha investigación, puesto que es una ciudad cuantiosa en industrias lo cual influye en el incremento de profesionales de modo que, en cierta medida facilita la adquisición de los sujetos participante; además cuenta con diversos sitios que dan acceso a la formación profesional de sus habitantes, lo cual permite, que en ella se encuentren adscritas diversas profesiones. De acuerdo a lo anterior, se tuvo como sujetos participantes en la investigación, profesionales del campo de Ingeniería debido que Palmira es considerada un escenario social que permitió llevar a cabo lo planteado en la investigación, siendo tomada como agente regulador para dar cuenta de la concepción que tienen los sujetos como personas que trabajan, por tanto que en este contexto se han desarrollado no solo como sujetos sino como trabajadores, dando lugar, a la introversión de las dinámicas de los mismos, lo cual permitió dar cuenta del proceso de construcción de identidad profesional a partir de la movilización planteada en las trayectorias laborales.

3.2 Marco Conceptual

Los referentes desde los cuales se llevó a cabo el análisis e interpretación de la presente investigación se centra en temáticas abordadas desde la psicología organizacional y del trabajo, lo cual permitió elaborar una mirada amplia de dichas temáticas en relación con las narrativas de los sujetos participantes durante el proceso investigativo.

De esta manera los conceptos abordados que estructuraron y sustentaron la investigación, giran en torno a la construcción de la identidad profesional a partir de trayectorias laborales. La conceptualización se configuró a partir de constructos teóricos que dieron cuenta de las narrativas de los sujetos participantes y su vinculación a diversos escenarios, posibilitaron los procesos de socialización y aproximación a los mercados de trabajo en los que se movilizan los sujetos.

3.2.1 Identidad

La noción de identidad ha sido discutida desde diversas perspectivas teóricas, uno de los elementos que se evidencian en dicha noción es el carácter socializador de la identidad, es decir, la relación con los otros como elemento fundamental para la construcción de la identidad.

Como lo argumenta, Iñiguez (2001)

Aquello que denominamos identidad, individual o social, es algo más que una realidad “natural”, biológica y/o psicológica, es más bien algo relacionado con la elaboración conjunta de cada sociedad particular a lo largo de su historia, alguna cosa que tiene que ver con las reglas y normas sociales, con el lenguaje, con el control social, con las relaciones de poder en definitiva, es decir, con la producción de subjetividades.

Siendo así, que la concepción de la identidad, se encuentra ligada a la historia individual del sujeto, tomando como actor principal su contexto, quien se encarga de moldear a la forma de la interiorización de sus actos y vivencias, lo que se puede llegar a conocer como identidad,

teniendo en cuenta que siempre se estará atravesado por lineamientos de carácter macro-estructural, como lo social, lo cual está previsto por una especie de “tránsito”, lo cual alude a un tiempo en el que se interrelaciona el paso de una identidad asumida como individual a la identidad social gestada a través del acto comunicativo establecidas en las relaciones sociales.

Por su parte, desde el interaccionismo simbólico, Mead (1972) se remite al *Self* como la capacidad de reflexionar sobre sí mismo, así el elemento socializador desde éste autor, contribuye a la formación de la identidad en consecuencia a la interacción social, de ahí que la identidad corresponda desde esta perspectiva a un referente atribuido socialmente. En este sentido, genera una dualidad entre los aspectos de singularidad en el marco del contexto en el cual se desenvuelve el sujeto. Igualmente, Dubar (1991) se refiere a la identidad desde un marco socializador en el que más allá de configurar una identidad estática se concibe como el resultado de un proceso conjunto que lleva a cabo el sujeto, es decir que éste no es un sujeto pasivo ante su devenir histórico sino que está en constante construcción tanto individual como colectiva, subjetivo y objetivo que le permite asumir diversos contextos. En esta medida, teniendo en cuenta que las tendencias actuales del mundo del trabajo implican posicionamientos flexibles que permitan asumir a cabalidad las demandas impuestas en los diferentes escenarios sociales, se evidencia una transformación de los procesos identitarios; De este modo, dicha transformación en términos de Ciampa (1987), citado por Rentería (2008) concebida como una metamorfosis de la identidad, plantea que *“El individuo puede reconfigurar sus sistemas de significación del mundo y construir identidades y no más una identidad cristalizada que dificulta su fluidez”*; en este orden de ideas, el tiempo y el lugar se constituyen en dimensiones que son transversales a la construcción o transformación de las identidades asumidas por los sujetos, que a su vez refieren la identidad como producto de referenciales sociales ligados al trabajo sumado a la construcción de singularidad que ha tenido su “tránsito” en su devenir histórico y social donde se ha transformado en un tiempo-espacio definidos por los parámetros del contexto, es decir, dando lugar, como lo plantea Iñiguez (2001) a la memoria social entendida como una construcción social generada a partir de las interacciones sociales en las que el sujeto promueve las relaciones sociales que construye y significa en un contexto comunicacional.

Como se ha señalado, la identidad puede considerarse como una organización de significados en tanto que permite una interrelación entre las propias referenciaciones individuales y la internalización de parámetros de índole social que prevalecen en una lógica subyacente al proceso de individuación, es decir, ambas instancias contribuyen a la reelaboración constante de los procesos identitarios desde donde se enmarca una organización de significados que articulan tanto los referentes personales como las interacciones sociales en el que el sujeto transita a lo largo de su vida. En esta medida, Côté y Levine (2002) citados por González, Cavieres, Díaz, Valdebenito (2005) refieren un modelo de diferenciación identitaria en tres niveles de actualización: a) una identidad social, que designaría la(s) posición(es) de los individuos en la estructura social; b) una *identidad personal* referida a las experiencias individuales concretas enraizadas en las interacciones y c) una *identidad del ego* que referiría al sentido subjetivo más fundamental de la continuidad de la personalidad.

En este orden de ideas, la construcción de la identidad estaría dada a través de dichas instancias, donde los factores culturales y los roles sociales permiten al sujeto significar sus referentes individuales a partir de las interacciones sociales que desarrolla en su contexto inmediato; asimismo, aquellos referentes le permite al sujeto articular sus relaciones primarias (carácter mediado por la unicidad, configuración del yo y por ende, la historia individual) con los roles que asume socialmente. En contraste, González, Cavieres, Díaz, Valdebenito (2005) aluden a tres instancias genéricas donde se erige la construcción de la identidad en el transcurso de sus desarrollos:

- **Primaria:** a través de la familia y comunidades de origen
- **Secundaria:** a través de la educación institucionalizada
- **Terciaria:** a través del ejercicio de roles de producción y/o reproducción social (Parentales, laborales, ciudadanos, entre otros.)

De esta manera, la identidad se configura a partir de una dinámica entre los factores mencionados anteriormente, de ahí que los significados identitarios son diversos en tanto que logra articular diversas instancias desde donde se movilizan en dimensiones de tiempo y espacio

gestionadas desde la consistencia de parámetros personales/individuales al interior o en el marco de las actividades sociales donde el sujeto se incorpora cotidianamente.

En esta medida, la identidad puede ser tomada como un constructo directamente relacionado con el contexto social e histórico donde se construye, es decir, que el componente social permite ser un escenario a partir del cual los sujetos interaccionan y se otorgan un sentido de sí mismos. En efecto, se plantea un componente experiencial de la identidad, en donde las relaciones e intercambios que se producen permite al sujeto elaborar una representación de sí y a su vez diferenciarse de los otros con quienes se desarrolla. De este modo, según Iñiguez (2001):

En la dimensión experiencial de la identidad lo relevante es considerarla en el contexto social de nuestras relaciones e intercambios con los demás. En esas relaciones, resulta necesario, como es fácil de admitir, tanto una identificación con quienes nos rodean como una diferenciación estricta respecto de ellos y de ellas (Pág. 209).

De este modo, siguiendo a Iñiguez (2001) la identidad debe ser entendida como una producción de subjetividades; por consiguiente no es una entidad estática y “cristalizada” que no requiere actualizaciones y modificaciones de manera continua, por el contrario, la identidad posee un carácter dinámico derivado de las relaciones que establece en los diversos escenarios en los que participa. Así, los sujetos se ven inmersos en los dilemas que trae consigo el proceso identitario, generados a partir de la dicotomía entre aquello que es personal y lo social. Por tanto, la confluencia de ambos factores, de singularidad y la constitución de vínculos y redes, permiten al sujeto construir la representación de sí con base de la interacción con el otro.

En este sentido, la manera en que los sujetos dan cuenta de su identidad corresponde a las narrativas –entendidas según los planteamientos de Lawler (2002) citado por Stecher (2012) como *“relatos que articulan en una secuencia temporal y en una trama común un conjunto heterogéneo de eventos”* que se construyen a partir de los intercambios y relaciones que establece en los lugares que ocupa, lo cual le permite posicionarse en los diversos espacios socializadores en los que participa: familia, instituciones educativas. Dichas interacciones y la representación de sí van configurando el trayecto biográfico de cada sujeto, en el cual se

instauran las vivencias y construcciones que hace de las realidades sociales en las que se encuentra inmerso.

Es así como, la incidencia de los escenarios laborales en los procesos de construcción de identidad se ven reflejados en las dinámicas discursivas de los sujetos, en este orden de ideas se genera un concurrencia entre diversos aspectos con los que cuenta el individuo y que le permite una interpretación de sus propias marcas de identidad, dichos aspectos corresponderían a los recursos simbólicos generados en su mayoría por referentes identitarios, las interacciones cotidianas en las cuales participa y los escenarios laborales que ocupan. Por consiguiente, las dimensiones por las cuales pasan o atraviesan las narrativas de los sujetos tienen mucho que ver con la singularidad de las trayectorias, las cuales a su vez contienen las primeras experiencias formativas así como la inserción en diversos mundos sociales como la familia, la política, instituciones de formación y diversas variables sociales, de esta forma como lo menciona Dubar (1998) citada por Stecher (2012):

las narrativas identitarias de los trabajadores resultan de la confluencia, muchas veces problemática y tensional, de dos dimensiones: (a) una biográfica y diacrónica, que da cuenta de la imagen de sí mismo como trabajador que el sujeto ha ido construyendo a lo largo de su historia laboral y de vida (identidad para sí) y (b) una relacional y sincrónica, centrada en las modalidades en que el trabajador es reconocido y categorizado en ciertos roles y posiciones por la empresa, las jefaturas e incluso los clientes y compañeros en un escenario laboral específico (identidad para otros) (Pág. 11).

Por su parte, podría decirse que las dinámicas laborales han dado lugar a la noción de identidad laboral, debido a los intercambios de orden social en los espacios de trabajo ocupados, en el que los sujetos construyen imágenes de sí en el marco de los escenarios en los que se desenvuelven, siguiendo los planteamientos de Dubar (1998) citado por Stecher (2012): *“las identidades laborales como producciones simbólicas articuladas narrativamente que expresan las modalidades específicas en que un trabajador entiende y experimenta su espacio laboral, significa a los otros con los que se relaciona en el trabajo y se define a sí mismo como un actor singular al interior de ese espacio social.”* (Pág. 11). De acuerdo a lo anterior, los sujetos entran en una dinámica de reconocimiento en doble vía, por un lado un reconocimiento de sí mismo

como persona que trabaja y por el otro, la manera como es reconocido y posicionado por los otros dentro de su proceso de trabajo.

Por consiguiente, las nociones como identidad y trabajo entendidas desde múltiples dimensiones sociales como los elementos objetivos y subjetivos, las acciones individuales y colectivas, las estructuras en las que se desarrolla y las subjetividades construidas por los sujetos dan cuenta de un trayecto biográfico que construye el sujeto a partir de los procesos de socialización y las experiencias formativas en las que ha participado activamente, es decir, la trayectoria del individuo nos da cuenta de su construcción cultural y a su vez nos permite evidenciar, no desde lo explícito sino desde la narrativa subjetiva de la construcción de identidad que ha formado el individuo.

3.2.2 Identidad profesional

En cuanto al constructo de identidad profesional, Malvezzi (2000) señala que *“la capacidad de administrar su identidad se torna una competencia fundamental para su sobrevivencia profesional”* De este modo, para dar cuenta de la identidad profesional, es importante que el sujeto se sitúe desde su rol como trabajador y deje entrever las semejanzas que constituyen la relación con los otros en el ambiente laboral. En este sentido, es importante que el sujeto mantenga en constante autorreflexión en cuanto a su labor como trabajador puesto que las dinámicas de la época se han ido transformando haciendo del contexto laboral un ambiente más flexible en el cual es relevante el dinamismo y variabilidad en la construcción de la identidad del sujeto inmerso en esta realidad.

Durante la época pre moderno e inicios de la moderna se ha podido vislumbrar un cambio en el mercado laboral puesto que avances en la industria han generado nuevas formas de contratación de personal en los sectores industriales, lo cual ha permeado en la construcción de la identidad de sujetos, puesto que estas dinámicas los impulsan a desarrollar nuevas estrategias que les permitan ser empleables. De este modo, tal y como lo señala Brown (2007) citado por Ruiz (2011):

La aparición de la fuerza de trabajo industrial y la expansión de la escolaridad formal como espacios de socialización van reemplazando al sector artesanal ya que el sujeto no aprende imitando a su progenitor sino que dedica un tiempo a la escuela o universidad. (p. 31)

En este sentido, la identidad profesional se ve sometida a cambios, readaptaciones, influenciados por incorporación de tecnología, la tercerización de la economía y un mercado laboral que exige mayor flexibilidad y movilidad de la fuerza de trabajo (Brown et al., 2007).

De acuerdo a lo anterior se puede afirmar parafraseando a Brown (2007) que los sujetos se ven obligados a desarrollar una identidad profesional como un proceso de individualización donde puedan cumplir con las necesidades que se encuentren inmersas en el campo laboral; de este modo, el sujeto debe construirse profesionalmente con habilidades y destrezas que le permitan garantizar su permanencia en el mercado laboral.

En relación a lo anterior, Malvezzi (2003) afirma que *“la identidad profesional implica aplicar aprendizajes, habilidades, prácticas de trabajo y adaptación al contexto de trabajo.”* En este sentido se puede decir que la identidad profesional, es un constructo que se encuentra en constante transformación puesto que se reconstruye continuamente en relación a los conocimientos y habilidades que los sujetos adquieren a partir de su trayectoria laboral.

En este sentido, la identidad profesional se manifiesta en los sujetos en términos de su ocupación y desempeño de roles con el fin de que el sujeto elija un área en la realidad del mundo del trabajo que le atraiga y que le permita ejercer el rol con el cual este se ha construido durante el acceso a su formación académica y el cual le permite como sujeto identificarse como profesional; en esta dirección, la identidad profesional se desarrolla como un proceso que inicia con la elección de un área específica de formación académica y es desde ahí donde el sujeto empieza asumir un rol profesional, el cual se va complementando con la experiencia que adquiere posteriormente en el campo laboral.

En consecuencia y para concluir es importante resaltar que La identidad profesional tal y como lo señala Brown (2007) *“consiste es autodefinirse en relación a la profesión a través de la interacción entre el individuo y el trabajo”*, en este sentido, el constructo de identidad

profesional será relevante para el estudio puesto que permite evidencia en los sujetos las dinámicas de definición que cada uno de ellos asumió entorno a quienes en cuanto a su profesión en interacción con el campo laboral.

Por su parte, Venegas (2002) citado por Valenzuela (2005) señala que

la identidad profesional es entendida como la entidad individual construida en relación a un espacio de trabajo y a un grupo profesional de referencia, al mismo tiempo que es un fenómeno social de apropiación de modelos que se intencionan a partir de políticas sociales y opciones políticas en un sentido amplio.

En esta medida, se vincula a un proceso dinámico de interacción, que se transforma con el paso del tiempo a través de herramientas o estrategias identitarias utilizadas por el sujeto con el fin de disminuir las brechas existentes entre la identidad personal y la identidad social. En este sentido, se desarrolla en escenarios donde interaccionan los sujetos en un proceso de significación que permite particularizar aquello que ha asumido a partir de un proceso identitario y la incorporación de la diferencia frente a los otros con los cuales interactúa de manera activa, de ahí que se despliegue una relación simbólica entre las dimensiones personales y sociales propias del sujeto.

Ahora bien, según lo plantea Prieto (2003) citado por Valenzuela (2005), la construcción de la identidad profesional es un proceso *“complejo que resulta de la generación de colectivos críticos que articulan los procesos subjetivos acerca de sus representaciones, experiencias y saber especializado a partir de la reflexión sistemática conjunta”*, lo que genera en este caso, una “separación” entre aquello que se concibe que han elaborado los profesionales a lo largo de su trayectoria laboral, para centrarse en lo que éstos aportan desde sus narrativas acerca de su quehacer profesional. En esta medida, la identidad profesional se configura en la interrelación de factores referenciales (personales-sociales) que posibilitan una comprensión y transformación desde la práctica y su desarrollo profesional donde se recurre a interrogantes como ¿Quién es usted en un lugar determinado? E incluso en un orden más ontológico como ¿Quién es usted en el mundo?, sin perder de vista la construcción social que enmarca la configuración de la identidad profesional que implica un escrutinio cotidiano donde incide su desarrollo. De este modo, el proceso resultante entre las dimensiones personales y sociales desde donde se construye

la identidad profesional permite al sujeto reelaborar sus propios procesos subjetivos desde los cuales se representa en su quehacer profesional y frente a lo cual se significa como “persona que trabaja”, lo cual implica una participación activa en escenarios sociales que le permiten desenvolverse desde la diferencia y en el ejercicio de su “autonomía” dentro de la formación y desarrollo de su práctica, recurriendo a las narrativas como herramienta para mantenerse en el mercado de trabajo.

3.2.3 Trayectoria laboral

Se asocia inmediatamente a un movimiento o cambio en un momento determinado, asociando conceptos claves como recorrido, desplazamiento entre otros, que configuran el concepto de trayectoria, lo anterior nos da paso a un término complejamente estructurado, trayectoria laboral ¿qué se entiende por trayectoria laboral?, para este proyecto investigativo la trayectoria laboral fue uno de los componentes importantes para la identificación de la construcción de la identidad profesional a partir de las trayectorias laborales.

En relación a lo planteado anteriormente, Chávez (2004) plantea que:

La Trayectoria Laboral es la forma a partir de la cual se representan los fenómenos socio- laborales a través del tiempo, y los procesos que tales generan sobre las relaciones laborales y las condiciones de vida individuales, la premisa subyacente es que los eventos de la vida del presente se explican por los cursos de consecuencias generados por acontecimientos anteriores, en un contexto de oportunidades socialmente estructurado, a la vez que abierto a las preferencias y opciones adaptadas a nivel individual. (p.64, 65)

Con referencia a lo anterior, se permite deducir como su nombre lo indica, que la trayectoria laboral está enmarcada por procesos, sucesos, acontecimientos, experiencias entre otras, que parten de la particularidad del individuo, a las relaciones contextuales e interpersonales que el sujeto sostiene en sociedad, sin embargo hay factores que interfieren y si viene cierto “condicionan” las implicaciones de las trayectorias laborales, uno de estos factores de las realidades actuales que enmarca el mundo del trabajo es la flexibilización, la globalización, cambios tecnológicos que deja a su paso trayectorias intermitentes, fragmentadas, discontinuas, inestables (no lineales); por consiguiente se asume que la trayectoria laboral, que el sujeto construya a través del tiempo, debe proporcionar una serie de estrategias, competencias,

dinámicas entre otros factores que visibilicen mi paso laboral y configuren un sello particular que permita la consolidación de estrategias, competencias, destrezas, conocimiento etc. Dado que la trayectoria laboral cobija básicamente dos momentos, empleo y desempleo, estos momentos “dentro” y “fuera” del mercado laboral o mundo del trabajo configuran desde diferentes perspectivas la trayectoria laboral del sujeto, puesto que el movimiento que haga el sujeto posterior al “retiro” “transición” al interior del mercado laboral, se convierte en una experiencia laboral, que puede generar la instauración de dinámicas que le permitan posteriormente la inserción al mundo laboral y posibilite la permanencia en el mismo, a lo que Bountempo (2000) parafraseando definiría como transiciones en las posiciones y contextos laborales de los individuos, donde se despliegan las vidas laborales de los trabajadores.

Dadas las condiciones que anteceden, permite conjeturar la noción de trayectoria laboral como *“las diversas situaciones particulares, así como condiciones estructurales a las que se enfrenta el individuo, y en las cuales debe asumir una posición de acuerdo a sus posibilidades con el fin de enfrentar tales situaciones”* (Frassa, 2005).

Es evidente entonces, que en la actualidad hablar de trayectorias laborales, es contemplar la dinámica flexible en constante movimiento que enmarca el mercado laboral y a su vez el mundo del trabajo. Los diferentes escenarios laborales donde las personas hacen transito deja a su paso experiencias laborales que propicia la exploración, el desarrollo y la potencialización competencias, habilidades, y recursos propios de las personas a nivel profesional y por supuesto en su esfera cotidiana que consolida ¿Cómo construyo a partir de experiencias quien soy yo? El anterior interrogante se instaura por el supuesto de que las dinámicas flexibles implican tránsitos laborales constantes que permiten consolidar a partir de diferentes experiencias particulares que enmarca cada contexto, inciden directamente en la construcción de mi identidad profesional; No obstante, aunque este proyecto investigativo se centra en las trayectorias laborales, el sujeto no es fragmentado sino que se consolida en diferentes contextos, actúa y se asume desde diferentes escenarios que implican a su vez dinámicas particulares (familiares, políticas, sociales, religiosa etc.) que se entrelazan entre sí.

Lo que quiere decir Dávalos (2001), acerca de las trayectorias laborales básicamente es, que las trayectorias laborales son un proceso de exploración e interiorización que realizan las

personas de sus posibilidades, habilidades, y recursos para diseñar estrategias que a futuro le permitan posicionarse, desempeñarse y articularse a dinámicas particulares de un contexto laboral (empresa, organización, institución), estos espacios mencionados anteriormente están sujetos implícitamente a las normas estructurales de cada organización, lo que refiere que las personas deben implementar dinámicas flexibles, puesto que las estrategias que un contexto le permitió implementar y a su vez potencializar, debe estar sujeto a cambios, modificaciones o ajustes que permitan la articulación de tránsitos a nuevos contextos laborales.

En relación con este último, las trayectorias laborales tiene una serie de ejes centrales que sintetizan tres esferas; por una parte las dinámicas que estructuran el mercado laboral actual, así mismo, las capacidades, recursos y estrategias que la persona posee para enfrentar las dinámicas del mundo laboral y por último y no menos importante, se encuentra el tiempo que da lugar al tránsito, movilidad, de la persona en el pasado que incide en su presente y la articulación de estos que sin duda serán “responsables” de su proyección y configuración de su futuro respecto a su inserción y posicionamiento dentro del mercado laboral.

Hecha las observaciones anteriores, el concepto de trayectoria laboral, permite la aproximación transversal de los tránsitos contextuales que permean su trayectoria laboral, toma de decisiones, implementación de estrategias que flexibilicen su desempeño laboral, entre otros determinados por la particularidad de la persona, la lectura de la realidad del mercado laboral actual (historia), y por su puesto un contexto determinado (empresa, ingenio, organización etc.), todo lo anterior permeado-construido en base a relaciones sociales particulares (jerarquizadas, homogéneas) según el contexto laboral inmediato.

De esta manera, las trayectorias laborales son definidas por Pries (1999), como la *“secuencia de las posiciones laborales que ocupa una persona a lo largo de su vida”*, es decir, el tránsito que desarrolla el sujeto por diferentes escenarios laborales, que a su vez, generan una serie de posiciones en las que incursionan los individuos inmersos en el campo laboral y otros escenarios sociales. Del mismo modo, Dávalos (2001), se refiere a las trayectorias laborales como:

El resultado de la relativa dureza de las estructuras de segmentación del mercado de trabajo junto con un proceso de interpretación y evaluación por parte de los individuos de su situación y aprovechamiento de sus posibilidades para delinear estrategias futuras más o menos deseables.

En relación a lo anterior, las trayectorias laborales generan una acción reflexiva e interpretativa que realizan los sujetos de manera individual a cerca de su situación laboral durante un lapso de tiempo específico y a su vez, como las habilidades adquiridas dentro del mismo le permiten trazar nuevas líneas de acción en espacios futuros, demarcando así estrategias mediante las cuales pueda incursionar en los diversos mercados laborales, y del mismo modo sostenerse dentro de ellos. El concepto de trayectoria laboral, permite no solo observar las habilidades, conocimientos y competencias adquiridas por los sujetos, sino que también proporcionar una conjugación biográfica mediante la cual se pueden observar las diferentes situaciones por las que pasa un sujeto y le permite reconocerse como individuo en diferentes contextos socializadores.

Las trayectorias laborales hacen referencia entonces a los movimientos que realizan los sujetos en relación a las lecturas de los mercados de trabajo y las necesidades propias, puesto que mediante las trayectorias se pueden observar las estrategias de adaptación que emplean los sujetos cuando se movilizan de un lugar de trabajo a otro, y del mismo modo, como interiorizan nuevas modalidades empresariales que le permiten ser más flexible. Así mismo, las trayectorias laborales permiten evidenciar los cambios individuales que efectúan los sujetos durante periodos prolongados de su vida, incorporando nuevas estrategias y competencias laborales y sociales que den respuesta a las demandas estructurales y relacionales de un contexto institucionalizado. Por tanto al hablar de trayectoria laboral ineludiblemente se hace referencia a las historias de vida, construidas alrededor de tránsitos y movimientos de los roles, posiciones y labores que ocupa un sujeto dentro de un contexto organizacional. En relación a lo planteado anteriormente, Godard (1996) citado por Frassa (2007) alude que hay tres ejes que conforman la trayectoria:

En primer lugar, la estructura de oportunidades del mundo externo, entendida como las probabilidades de acceso a bienes y servicios o al desempeño de actividades con las que el sujeto se enfrenta; en segundo lugar, el conjunto de disposiciones y capacidades de los sujetos que se ponen en juego en la vida cotidiana (saberes, disposiciones culturales, lógicas que orientan su acción, habilidades, etc.); y en tercer lugar, la

variable del tiempo que traspasa los otros dos ejes y define su mutua relación en el pasado y presente y la proyecta hacia el futuro. Los principales puntos a tener en cuenta en el análisis de esta última variable son el momento de inicio y de culminación de los procesos, la cronología de los acontecimientos y la identificación de momentos de crisis, bifurcaciones y estabilidad que den cuenta de los procesos más amplios en la vida de los sujetos.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, se puede afirmar que los sujetos son individuos activos que permanecen en constante movimiento produciendo y reproduciendo una serie de elementos estratégicos en la sociedad en donde viven, lo cual no es otra cosa más que las relaciones que dichos sujetos establecen entre sí y con el medio que les rodea. Por lo tanto, las trayectorias laborales aluden a los mecanismos desarrollados por los sujetos para crear un engranaje entre su vida y los mercados laborales fomentando así estrategias de agenciamiento y reflexividad adquiridas a lo largo del tránsito que comprenden las historias de vida.

3.2.4 Autodefinición

El auto concepto o autodefinición ha sido abordada desde distintos campo, entre ellos el filosófico, el sociológico y el psicológico. Por parte de la psicología el constructo de autodefinición alude a la respuesta ¿Quién soy yo? De este modo, para la investigación el término autodefinición fue visto como la característica inherente de todo ser humano que le permite conocerse, reconocerse y definirse como persona en aspectos físicos y emocionales.

En este sentido, Burns (1990) afirma que, *“el auto concepto es un juicio personal de valor que se expresa en las actitudes que tiene el individuo respecto a si mismo”* Es una experiencia subjetiva que el sujeto expresa por medio de sus cualidades, implica una conducta individual no solo a través de una perspectiva externa sino también interna, es decir, como actuó y como me comporto frente a los demás. Por lo tanto, Markus (1977) citado en Brower (1983) menciona que *“el autoconcepto es una estructura cognitiva organizada que se forma a partir de las experiencias que uno tiene de sí mismo”* Así como las personas se crean estereotipos de otras personas también mantienen estereotipos de sí mismas.

Por su parte, Sevilla (1991) define el auto concepto o autodefinición como

La percepción que se tiene de sí mismo, como un fenómeno social que está en moldeamiento constante, es el centro de la personalidad y es lo que lleva al ser humano a saber lo que es y lo que quiere ser, a planearse metas y a darle un sentido a su vida, no conformándose con solo sobrevivir.

Por tal razón, la autodefinición se tomó en relación al conjunto de conceptos que el sujeto tiene de sí acerca de términos afines con la inteligencia, la creatividad, intereses, aptitudes, rasgos conductuales y apariencias personales (Bruno, 1995) Esta imagen se crea gracias a la acumulación que se integra en tanto a aspectos externos como internos valorada mediante los sistemas de interacción. De este modo, el auto concepto constituye uno de los más importantes y significativos reguladores de la conducta humana, debido a que es de gran importancia la experiencia individual de cada sujeto hacia sí mismo y hacia los demás, por lo tanto, se deriva el desarrollo de la personalidad.

La autodefinición puede ser positiva o negativa, cuando es positiva alude a buenos procesos de adaptación que le permiten al sujeto sumergirse en un contexto exitosamente, y negativa cuando se presentan dificultades en la interacción con los demás y con el entorno lo cual evidencia que no se tiene un auto concepto adecuado lo cual no permite abrirse a experiencias y personas nuevas.

De acuerdo a las consideraciones anteriores, se puede evidenciar que la autodefinición se da en diversos aspectos de la vida de un sujeto, por ejemplo a nivel personal, familiar y laboral. En el nivel personal alude a quien soy yo y que percepción tengo de mí como sujeto individual, a nivel familiar o interpersonal es relevante el concepto que tienen los otros del sujeto y el reconocimiento de las cualidades que éste posee, igualmente, en el campo laboral arguye a la apreciación de habilidades y conocimiento por parte de los otros y de sí mismo.

3.2.5 Agenciamiento

El agenciamiento fue entendido como un proceso proyectivo donde los sujetos toman diversos posicionamientos en relación a un proceso reflexivo que hacen de las habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo de la trayectoria y que les permite sostenerse en los

mercados laborales. Permite tener un acercamiento a los modelos que guarda internamente los sujetos y mediante los cuales estos agencian su inserción en el mundo del trabajo y del mismo modo promueven la permanencia dentro del mismo.

De este modo, Peiró (citado por Blanch, 1989), hace referencia a una perspectiva relevante en relación al trabajo el cual es visto como:

Un conjunto de actividades que pueden ser retribuidas o no (en este caso nos centramos sólo en las del primer orden), de carácter productivo y creativo, que requiere el uso de energía y competencias aplicadas a través de técnicas, instrumentos, materiales o informaciones disponibles, para obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios, y hacer parte de las cadenas productivas y sociales en las cuales se satisfacen necesidades de orden económico, social y psicológico.

Por tal motivo, para incursionar en el mundo del trabajo es importante desarrollar estrategias que permitan a los sujetos agenciar su entrada en el campo laboral y del mismo modo, implementar instrumentos que le permitan mantenerse como un profesional de éxito en el mercado laboral. En este sentido, las actualizaciones constantes, la aplicación de competencias y la implementación de estrategias resulta ser fundamental para satisfacer las necesidades del mercado laboral. Por tal razón, el reconocimiento de identidades implica la subsistencia en el campo laboral puesto que permite la exploración interna de cualidades, habilidades, destrezas y competencias adquiridas a lo largo de su trayectoria lo cual permite que el uso de herramientas de sostenimiento sea más efectivo y más eficaz.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, el agenciamiento alude a las estrategias que desarrollan los sujetos, las cuales les permiten transitar de un lugar a otro de manera efectiva, dando cuenta de la flexibilidad en relación a las demandas del mercado laboral y del mismo modo, permite el reconocimiento del rol como profesional, lo cual le faculta para asumir los diferentes posicionamientos que debe tomar en los espacios que ocupa. Asimismo, permite entrever los intereses personales de los sujetos y las posibilidades de sostenimiento dentro de los escenarios que enfrenta diariamente en contextos diferentes.

De este modo, el agenciamiento implica cambios en los escenarios de los sujetos lo cual trae consigo la actualización de repertorios, iniciativa, auto-percepción entre otras competencias las cuales son asumidas por Leboyer (2000) como *“saber y hacer en contextos”* en relación a lo anterior, el saber y el hacer hacen parte de la formación como profesional, sin embargo, ese conocimiento es especializado y reestructurado una vez se es implementado en un contexto determinado, puesto que debe traducirse a las necesidades y demandas del mercado laboral, puesto que mantienen en constante cambio lo cual demanda diversas capacidades de adaptación que le permitan ser competente y actuar competitivamente en el entorno donde se desarrolla.

Por otra parte, el agenciamiento conlleva consigo el posicionamiento de los sujetos en el mercado laboral, Porter (2005) hace referencia a *“la creación de diseños complejos basados en el análisis que brinda una posición valiosa y original que articula toda una estructura de acciones y comportamientos dirigidos hacia un objetivo determinado”* lo cual permite a los sujetos crear su propia marca mediante la cual se muestran como un producto diferenciado de los demás que hace que los empleadores creen intereses por lo que pueden ofrecer y que es incomparable con los demás profesionales, es decir, las habilidades y estrategias que interioriza y perfecciona que lo hacen ser un profesional único capaz de agenciar los movimientos de acuerdo a sus intereses personales.

3.2.6 Reflexividad

El concepto reflexividad fue entendido, como un proceso de conciencia que toman los sujetos de sí mismo en relación a sus conocimientos y acciones, adquiridos en los diversos escenarios y que le permiten hacer una elaboración del contexto y de mismo modo, aplicar herramientas de ayuda para la incursión y permanencia en el mercado laboral. De igual manera, la reflexividad es considerada como una de las competencias fundamentales que permite potencia el crecimiento y formación de los sujetos de modo especial en el ámbito individual, mediante la cual el sujeto hace una proyección de sí en diferentes escenarios.

La reflexividad ha sido vista como una herramienta que permite la introspección, por lo cual Chacón (2006) señala que

La Reflexividad implica un acto de pensamiento que nos permite abstraernos para observar, debatir consigo mismo y tratar de explicar nuestras acciones. Es mirar críticamente lo que se hace, justificar cada una de las decisiones tomadas y profundizar desde el cuestionamiento propio que nos permite rectificar o tomar decisiones que pretenden, en todo caso mejorar nuestras prácticas. (p. 51)

En este sentido, existen diferentes herramientas que permiten perfeccionar la reflexividad como una competencia, uno de ellos refiere la idea de la sistematización de los procedimientos que se piensan y que pueden resultar útiles en un escenario específico. La idea de estos procedimientos es aprender a conocer interiormente las habilidades adquiridas y del mismo modo, fomenten la planificación e implementación de las mismas en el contexto y de acuerdo a las necesidades que éste mismo requiera.

De este modo, la importancia de la reflexividad alude a la tarea que se tiene como sujeto individual de evaluación personal por medio de cuestionamientos sobre la manera en que se construyen los conocimientos y así mismo las actitudes que se tienen frente a estos. Por lo cual, el sujeto vuelve sobre sí mismo para examinar críticamente el efecto que tiene la interacción con el entorno en la adquisición de conocimientos y habilidades puesto que la reflexividad es una habilidad humana que está presente en las interacciones sociales y precisamente esto la creación de un carácter formativo en cada uno de los sujetos.

3.2.7 Posicionamiento

Concebir el posicionamiento como un fenómeno conversacional permite explorar el ámbito discursivo de los participantes en un plano relacional, es decir, que se tiene en cuenta las formas de interacción social y los aspectos dinámicos de los encuentros en los que participan los sujetos en su cotidianidad.

En este sentido, según Davies y Harré (2007) *“El posicionamiento (...) es el proceso discursivo donde las identidades se localizan en conversaciones en las que participantes, observable y subjetivamente coherentes, conjuntamente producen argumentos”*, es decir, se referencia la relevancia de los procesos discursivos con los que cuentan los sujetos para evidenciar la dimensión narrativa que posee la identidad, en la medida en que se producen las

realidades sociales a través del discurso, el cual no solo se remite al lenguaje hablado sino a todos los medios de expresión del lenguaje, pasando por lo corporal y lo simbólico.

De acuerdo a lo anterior, los posicionamientos se centran de manera específica en el dinamismo de los encuentros en los cuales participan los sujetos en su cotidianidad, por tanto los cambios de escenarios sociales en los que se relacionan traen consigo los posicionamientos que asumen en cada uno de ellos a través del acto comunicativo generando producciones sociales vinculadas con la interacción en los encuentros en los que participa de manera activa; dichos cambios en los escenarios sociales permite dar cuenta de los posicionamientos que emergen en cada uno de los mismos: tomar posición como madre, como profesional, como docente, como hijo, de acuerdo al escenario en el que se encuentre.

Por su parte, el discurso permite visibilizar los tipos de posicionamiento a los cuales hace referencia en sus interacciones con los otros; en esta medida, según Davies y Harré (2007)

Puede haber posicionamiento interactivo cuando lo dicho por una persona posiciona a otra. Y puede haber posicionamiento reflexivo cuando uno se posiciona a sí mismo. Sin embargo, sería un error asumir que, en cualquier caso, el posicionamiento sea necesariamente intencional (Pág. 246).

De este modo, los sujetos se posicionan cotidianamente a partir de los escenarios sociales en los que encuentra y las relaciones que establece, dando cuenta de tanto de sus marcas de identidad como de sus procesos de socialización, lo cual implica la actualización de repertorios de manera consecutiva y la participación activa en prácticas discursivas que le permiten construir realidades sociales en el plano de lo simbólico y articulando sentimientos compartidos con los otros con quienes se relaciona.

Con base a lo anterior, los sujetos dan cuenta de sus posicionamientos en la medida en que se referencia a sí mismo a través de las interpretaciones que hace de sus propios procesos de aprendizaje y reconocimiento de sí, dando lugar a los procesos identitarios que construye y significa de manera cotidiana; asimismo, los procesos de socialización dan cuenta del intercambio que se genera a través de la manera en que los sujetos posicionan a los otros y le asignan características y sentidos de relación en un orden interpersonal.

3.2.8 Interacción y relaciones Sociales

Al hacer mención en el texto del concepto interacción deberá entenderse como, la situación que se da dentro de las relaciones sociales de dos o más personas al interior de los diferentes escenarios en los que el individuo se construye socialmente. A lo que (Goffman, 1991:173) citado por Gonnet (2010) “*La interacción social puede definirse en sentido estricto como aquella que se da exclusivamente en las situaciones sociales, es decir en las que dos o más personas se hallan en presencia de sus respuestas físicas respectivas*”. Situación que emerge a raíz de la necesidad de comprender las múltiples realidades que se construyen en la sociedad, por consiguiente a través del lenguaje y la comunicación las personas pueden interactuar en situaciones, espacios y mediante roles específicos, generando un intercambio de posturas, intereses, gestos, afinidades, entre otros elementos relacionales que permiten un aproximación sobre algunas construcciones de los otros (familia, compañeros, sociedad) lo que alude a una posible inferencia sobre ¿Quién es el otro? ¿Qué piensa el otro? aparte de otros cuestionamientos que dan respuesta a las particularidades de cada uno de los sujetos que interactúan. Por consiguientes tales consignas sobre los otros, direccionan unos lineamientos o supuestos referente al actuar con los otros, lo que alude a la importancia del concepto de “otredad” en la interacciones presentes en las diferentes dinámicas relacionales en las que se ve inmerso el sujeto en su cotidianidad.

Según Berger y Luckman (2004) *La experiencia más importante que tengo de los otros se produce en la situación "cara a cara", que es el prototipo de la interacción social y del que se derivan todos los demás casos*. Lo que genera un intercambio continuo de la expresividad propia del sujeto y del otro, intercambio que instaure reciprocidad en la dinámica interactiva. Lo que significa que la situación “cara a cara” permite adentrarse en diferentes aspectos de la subjetividad del otro, lo que permite interpretar parte de la realidad del sujeto, no obstante, esta aproximación a la interpretación puede ser erróneamente.

En relación con este último Berger y Luckman (2004) refiere que “*la realidad de la vida cotidiana se reafirma continuamente en la interacción del individuo con los otros*” Lo que alude a que la construcción de la realidad social se configura en los diferentes escenarios sociales en los que el sujeto se encuentra inmerso, por medio de las interacciones al interior de las dinámicas

relacionales propias de cada contexto (social e institucional), a través del lenguaje y la comunicación, proceso cognitivo que permite conocer e integrar los diversos puntos de vista que se manifiestan en las interacciones sociales. Por consiguiente la accesibilidad a la realidad que otros construyen al interior de escenarios socializadores, genera una estructuración acorde con las diferencias subjetivadas que se integran en el cumulo de interacciones sociales presentes, lo que instaura una posible adaptación a las conductas de los otros.

3.2.9 Flexibilidad laboral

Teniendo en cuenta que las tendencias del mercado de trabajo han generado cambios en la concepción y significación misma de la noción de trabajo, lo cual se evidencia en las nuevas formas de vinculación y contratación a las organizaciones, así como las vivencias subjetivas de cada uno de los sujetos inmersos en un contexto laboral. En este sentido, la flexibilidad laboral abordada por Soto (2006) y otros autores, implica abordar los procesos de subjetivación en el trabajo y la identidad profesional como dimensiones psicosociales que implican un vínculo directo entre el trabajo como actividad humana fundamental y las condiciones estructurales del entorno laboral que influyen en la experiencia subjetiva de los sujetos. De esta manera, la presente investigación enmarca la noción de flexibilidad laboral en tanto que denota a partir de las narrativas de los sujetos participantes la construcción de la identidad profesional a partir del proceso y vinculación a diversos escenarios sociales que permiten conjeturar sus conocimientos e intereses desde una significación del trabajo vivenciado a partir de sus trayectorias laborales.

3.3 Categorías de Análisis

En el proyecto de investigación se tendrán en cuenta las siguientes categorías: Componentes de la identidad e implicaciones de las trayectorias profesionales, las cuales fueron tomadas del marco teórico con el fin que de sirvieran de ayuda para el desarrollo de dicha investigación, en ese sentido, se plantean también las subcategorías y del mismo modo, un bosquejo de lo que serán los ítems a indagar.

Tabla 1. Categorías de Análisis

OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	DEFINICIÓN
Identificar los componentes de la identidad profesional de seis ingenieros de la ciudad de Palmira.	Componentes de la Identidad Profesional	<i>Autodefinición a partir del trabajo y de las ocupaciones</i>	Referente que tiene de sí a partir de las relaciones construidas.
		<i>Posicionamientos relacionados con espacios ocupados y relaciones construidas</i>	Manera como se ubica el sujeto frente a los contextos en los que se desenvuelve.
		<i>Reflexividad a partir de experiencias, y los mercados del trabajo</i>	Proceso de conciencia frente a diversos escenarios y las condiciones que estos ofrecen.
Identificar las trayectorias laborales de profesionales que integran aspectos relacionados con la identidad de seis Ingenieros de la Ciudad de Palmira.	Trayectoria Laborales que configuran Identidades	<i>Auto representación en el campo laboral</i>	Manera como se asume en el contexto laboral.
		<i>Procesos de construcción de repertorios profesionales</i>	Recorrido a través de las experiencias y actualizaciones formativas.
		<i>Agenciamiento de carrera</i>	Elemento proyectivo que permite a los sujetos situarse en los escenarios laborales.
Definir los referenciales identitarios de seis ingenieros de la Ciudad de Palmira.	Referenciales identitarios	<i>Interacción y relaciones construidas a partir del trabajo y trayectorias</i>	Red de relaciones que configura narrativas.
		<i>Socialización en torno a la formación y el trabajo</i>	Proceso construido a través de mecanismos como el lenguaje y la comunicación en diferentes contextos en los que el sujeto interactúa

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo de estudio

La investigación exploratoria es aquella que permite indagar sobre un fenómeno sobre el cual se tiene poca información, por medio del estudio exploratorio se examina la causa de los eventos o fenómenos que se pretenden estudiar, se enfoca en investigar el por qué y en qué circunstancias se presenta dicho fenómeno. Tal y como lo plantean Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas.

En este sentido, se puede evidenciar que la investigación exploratoria es aquella que tiene como principio fundamental examinar el fenómeno con el fin de ampliar diferentes posturas relacionadas con el fenómeno a estudiar.

De acuerdo a lo anterior, se puede inferir que este tipo de investigación busca profundizar en el ¿por qué? y ¿en qué condiciones? ocurre el fenómeno de investigación, permitiendo así establecer no solo generalidades extensibles. En relación a lo anterior, el tipo de estudio exploratorio es de gran relevancia para la investigación puesto que a partir de este se pudo encontrar bases que permitieron ampliar la perspectiva de la construcción de la identidad profesional a partir de trayectorias laborales.

Por su parte, la investigación cualitativa se enfoca en comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto.

El enfoque cualitativo es seleccionado para comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significaciones, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad.

En este sentido, en el proyecto de investigación se realizó bajo este enfoque, puesto que este método permite evidenciar las características al fenómeno que se ha de explicar, se pretende por medio de ésta conocer el proceso de construcción de la identidad profesional a partir de trayectorias laborales de profesionales por medio de sus narrativas con el fin de indagar en las cualidades, características o situaciones que rodean a los sujetos expuesto en la investigación.

En esta dirección, la investigación cualitativa sirvió de apoyo para la interpretación en el proceso de construcción de identidad profesional a partir de trayectorias laborales puesto que permite comprender la realidad social, es decir el mundo del trabajo en el que se encuentran inmersos y mediante el cual se han ido constituyendo como sujeto trabajador.

Además, durante el proceso de recolección de información surgieron categorías emergentes que permitieron la ampliación e interpretación de los resultados obtenidos a partir del discurso de los participantes, donde daban cuenta de dimensiones e implicaciones del proceso de construcción identitaria a partir de trayectorias laborales, es decir, denotan tanto el componente procesual como referencial de la identidad y cómo esto permea al sujeto durante su trayecto biográfico y se evidencia en sus modos de relación, interacciones cotidianas y reflexividad frente a las rupturas de los mercados de trabajo en los que se encuentran inmersos.

4.2 Técnicas de recolección de información

La técnica con la cual se abordó el proyecto de investigación es la entrevista abierta o en profundidad. En relación a lo anterior Ruiz (1996) plantea que:

La entrevista nace de una ignorancia consciente por parte del entrevistador quien, lejos de suponer que conoce, a través de su comportamiento exterior, el sentido que los individuos dan a sus actos, se compromete a preguntárselo a los interesados, de tal modo que éstos puedan expresarlo en sus propios términos y con la suficiente profundidad para captar toda la riqueza de su significado. (p.17)

En este sentido, la entrevista en profundidad o, como Denzin, y Lincoln, (1994) la denominan, *“el estudio de caso, la entrevista profesional que se realiza entre un entrevistador/a y un informante con el objeto de obtener información sobre la vida, en general, o sobre un tema, proceso o experiencia concreta de una persona”*. Por otro lado, Selltiz, Wrightsman, y Cook, (1980) plantean que:

A través de la entrevista en profundidad, el entrevistador/a quiere conocer lo que es importante y significativo para el entrevistado/a; llegar a comprender como ve, clasifica e interpreta su mundo en general o algún ámbito o tema que interesa para la investigación, en particular.

Según se ha citado, la entrevista abierta permite que los sujetos expongan sus narrativas generando en el investigador mayor interés por su relato, lo que lo lleva a generarse mayores interrogantes para consolidar la interacción de dichos sujetos.

De esta manera, para la investigación se tomó a este tipo de entrevista debido a la riqueza que se configura a partir de la intersubjetividad propia de esta técnica. Igualmente, la observación como acercamiento al fenómeno es de vital importancia para particularizar las cualidades de éste, razón por la cual será implementada en el proyecto de investigación. Del mismo modo, se implementó la entrevista en la investigación puesto que permite indagar más a fondo en la vida de los sujetos y mediante ésta recoger gran conglomerado de información que será de gran ayuda para identificar actitudes, valores y puntos de vista del sujeto desde su perspectiva con el fin de comprender los procesos de interacción con la sociedad que lo rodea, específicamente en el campo laboral.

4.3 Técnicas de análisis de la información

En el proyecto de investigación se utilizaron como técnicas de organización de la información los mapas de asociación y las líneas narrativas

Mapas de Asociación: Se realizaron a partir de las categorías plasmadas en la investigación, según las narrativas referidas por los sujetos de investigación, dando cuenta de los objetivos teóricos establecidos previamente.

Líneas Narrativas: Se utilizaron para organizar las historias en líneas cronológicas, de acuerdo a las vivencias del sujeto de investigación lo cual dará cuenta de los eventos significativos frente al fenómeno de estudio, es decir, la construcción de identidad profesional a partir de las trayectorias laborales.

Estas técnicas de análisis de información son las que más se ajustaron a la propuesta que se planteó, para permitir organizar la información de manera coherente realizando el análisis correspondiente. Del mismo modo, estas técnicas de recolección de información permitieron en la investigación dar cuenta de la subjetividad de los sujetos, puesto que a partir de ellas la información se organizó de forma lineal mediante la cual se tendrán en cuenta los acontecimientos significativos de los sujetos en las trayectorias por las cuales se construye como profesional, dando cuenta de la identidad que ha de desarrollar en el campo laboral.

Por consiguiente, las técnicas de análisis de información son relevantes para la investigación puesto que permiten socavar en la información a partir de las categorías como identidad profesional y trayectorias laborales puesto que la intención es realizar un corte transversal entre las ambas con el fin de encontrar la relación existente entre estas y del mismo modo poder evidenciar cuál es su incidencia en Ingenieros profesionales de la Ciudad del Palmira (Ver anexos).

4.4 Sujetos participantes

En el proyecto de investigación se tuvo en cuenta a seis Ingenieros, teniendo en cuenta que esta área se subdivide en diversas líneas de profesionalización, tales como Ingeniería Industrial, Ingeniería Química, Ingeniería Civil, Ingeniería Agroambiental, Ingeniería Agroindustrial entre otras; en este sentido, los seis sujetos serán seleccionados uno de cada una de las líneas mencionadas anteriormente, con el fin de contrastar la construcción de identidad

profesional que cada uno tiene por medio de las trayectorias laborales de acuerdo a los énfasis en las que los sujetos se han formado profesionalmente. Para ello se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Residir en la Ciudad de Palmira.
- Cada uno de ellos debe llevar al menos 8 años ejerciendo su rol como profesional de la Ingeniería, debido a que se considera que este periodo de tiempo es pertinente para el proceso de construcción de la identidad a partir de las trayectorias laborales, lo cual permite visibilizar las transformaciones en términos de aprendizaje al obtener un nivel de experticia comparado con sus inicios en el campo laboral.

Tabla 2. Características de los participantes

Sujeto	Edad en años	Profesión	Años como profesional
1	54	Ingeniero Eléctrico	26
2	52	Ingeniero Químico	24
3	44	Ingeniero Mecánico	20
4	48	Ingeniero Electrónico	26
5	48	Ingeniero Industrial	24
6	37	Ingeniera Ambiental	10

5. RESULTADOS

El apartado de resultados evidencia cada uno de los hallazgos a lo largo de la investigación, enmarca además el contenido discursivo que da respuesta a cada uno de los interrogantes planteados a partir del hilo conductor (marco teórico) que sustenta la exploración académica. Igualmente, permite al lector ubicarse frente a las manifestaciones emitidas por los participantes referente a la construcción de identidad profesional a partir de las trayectorias laborales, y a su vez, generar futuros interrogantes que permitan la comprensión de la implicación de la construcción de identidad profesional en el acontecer histórico de los sujetos.

De acuerdo al estudio realizado, se presentan los resultados obtenidos en el proceso de recolección de la información, con base en las categorías y subcategorías abordadas con los sujetos participantes. De este modo, se desarrollan las categorías a la luz de las narrativas de seis ingenieros de la Ciudad de Palmira frente al tema *Identidad Profesional a partir de Trayectorias Laborales*. Las categorías tenidas en cuenta son: componentes de la identidad profesional, referenciales identitarios y trayectorias laborales que configuran identidades.

5.1. Componentes de la identidad profesional

Como componentes de la identidad profesional se entiende aquello que se encuentra inmerso en el proceso de construcción identitaria del sujeto y que le proporciona los recursos de su configuración, orientada a dar respuesta a la pregunta *¿Quién soy yo como persona que trabaja?* (Malvezzi, 2000; Rentería, 2012) lo cual permite entrever las similitudes y diferencias de los participantes con relación a los otros con quienes se relaciona de manera continua en diversos escenarios. En este sentido, se señalan los componentes abordados desde el presente estudio como referentes en el proceso de construcción de identidad profesional.

5.1.1 Autodefinición a partir del trabajo y de las ocupaciones.

Partiendo de entender la autodefinición como un elemento propio que configura identidad por el cual el sujeto da cuenta de sí mismo a partir de una referencia personal derivada de la relación con otros, es decir, los otros y la persona misma se constituyen en un referente de sí que

le permite posicionarse desde dimensiones de espacio y tiempo mediadas por los escenarios que ocupa y la red de relaciones que establece temporalmente. De este modo, la manera en que se asumen en un contexto particular de trabajo, lo vincula con elementos constitutivos de su proceso de configuración de identidad, la cual se deriva de la transición de etapas por las que atraviesa y se adhieren al desarrollo continuo del sujeto.

Por consiguiente, a partir de las narrativas presentadas por los seis ingenieros se atribuye la autodefinición a partir del trabajo como un elemento relevante en la construcción de identidad debido a los posicionamientos que referencian los participantes durante las entrevistas, lo cual permite entrever que las actualizaciones que emergen en los diversos escenarios, relaciones, ocupaciones y actividades propias de los participantes, dan cuenta de lo profesional, *“Mi mayor reto es ser más autodidacta, constantemente estar actualizándome, estar leyendo, estar consultando estar a la vanguardia porque si me quedo atrás me sacan del mercado”* (Participante 1). Lo cual se visibiliza en términos de los lenguajes en uso, las estéticas, entendidas como características desarrolladas en su proceso de trabajo que incorporan elementos corporales y que lo identifica en su campo de acción.

Asimismo, las estéticas permiten observar elementos distintivos de otros profesionales puesto que se atribuyen diversos estilos y tonalidades acordes con la profesión; igualmente, las características de los procesos formativos asumidos por los ingenieros y que se asocian con algunos rasgos distintivos entre los diversos campos de aplicación de la ingeniería.

Pues yo siempre he pensado que igual todas las carreras tiene su importancia, y creo eso, que el Ingeniero es más del crear, del hacer y de la practicidad, muchos ingenieros son muy prácticos, o sea que se les presenta un problema y de inmediato la esquematiza y el ingeniero busca la salida más rápida y más efectiva (...)Yo pienso que un 50 y 50 (...) hay ingenieros que uno ve y son ingenieros de otro tipo (...) unos que son más del hacer otros que son más de la conceptualización (Participante 6).

En este sentido, hablar de los lenguajes en uso propios de los ingenieros permite distinguir algunos tecnicismos que difieren de otras profesiones distintas al campo ingenieril: el derecho e incluso la psicología.

El contexto en la parte técnica sería el conocer todo el proyecto y es importante a su vez manejar y tener claro cuáles con esas necesidades y plantear las necesidades de las obras ya sea del cliente o de las obras que se van a ejecutar entonces yo no puedo limitarme donde va un toma si no se para que van a usar el toma, para que lo necesita, si lo requiere en esa norma o no lo requiere, necesito saber la funcionalidad de cada acto y cada cosa que yo haga en los proyectos (participante 1).

En este sentido, se presentan tres apartados de la entrevista realizada a los Ingenieros donde se evidencia el posicionamiento de los mismos desde su profesión:

“Soy Ingeniero Mecánico” (Participante n. 3)

“Yo soy Ingeniera Ambiental de la Universidad Nacional” (Participante n. 6)

De acuerdo a su discurso, los participantes, se posicionan desde un marco de referencia particular que les permiten definirse a partir de su profesión, independientemente de su ocupación actual, es decir, que se observa un posicionamiento reflexivo en la medida en que se evoca a sí mismo desde el ámbito profesional, en los escenarios socialmente contruidos y validados por las diversas profesiones, en este caso desde la Ingeniería. De este modo, ubicarse a sí mismo a través de sus narrativas permite dar cuenta de una dimensión espacio/temporal que propicia una caracterización del proceso de construcción de identidad de los sujetos en la medida en que dan lugar a marcas de identidad que se configuran a partir de los escenarios ocupados por los participantes. De ahí que el hacer mención de la Institución da cuenta de una ubicación espacial que se relaciona con un status producto del componente histórico que enmarca el lugar que referencia.

“Mi título profesional es de Ingeniero Electrónico, de la Universidad del Valle” (participante n. 4)

El participante, se define a sí mismo a partir del título profesional que posee, manifestando que la importancia del mismo radica en la oportunidad de ocupar un escenario perteneciente al segmento de trabajo en el que se encuentra, implementando elementos constitutivos de la profesión en contextos diferentes al Ingenieril, en este caso, la docencia. Además da cuenta nuevamente de la ubicación espacial y temporal que se genera al hacer

mención de la Institución que referencia, dando lugar a un espacio de distinción y posición diferente con otros profesionales debido al componente histórico del mismo.

En este sentido, los escenarios y actividades que emergen permiten al sujeto construir formas de identidad derivadas de las relaciones que son establecidas en dichos espacios, además de generar posicionamientos frente a las condiciones contextuales a las que se enfrentan y ante las cuales se configuran nuevas marcas de identidad que permiten ser reflexivo teniendo en cuenta las relaciones y acciones que establece en los lugares que ocupa como profesional y como persona que trabaja.

(...) pues yo soy Ingeniero y ejerzo la docencia aquí en la Universidad del Valle, es decir, que es una combinación de ambas (...) porque estoy impartiendo conocimientos para el área para la cual me cualifiqué. Adicionalmente, soy coordinador de tecnología en electrónica, en el cual debo visionar en el programa tecnológico todas las herramientas y desarrollos de la tecnología electrónica para el desempeño de los futuros tecnólogos (Participante 4).

“Soy ingeniero industrial con énfasis en metrología” (participante 5)

Por su parte, el participante, se define a sí mismo desde su profesión indicando de manera específica la trascendencia de la misma en el énfasis de su carrera, lo cual podría estar asociado con una lectura de los mercados de trabajo que influirían en la empleabilidad del participante. Así, se hace visible la relación entre identidad profesional e identidad ocupacional debido a que el énfasis en el caso de la formación, habilita de manera específica lo ocupacional. En este sentido, la ampliación de los repertorios por parte de los participantes da cuenta de las acciones que ejercen para posicionarse dentro de los escenarios y situaciones de las que hacen parte, y que les permite re-construirse de manera permanente.

Asimismo, la manera en que los participantes se relacionan en los escenarios en los que se encuentran permiten observar la manera como se dan a conocer y las estrategias utilizadas producto de un proceso reflexivo sobre los elementos que lo hacen distintivo de otros profesionales y que lo posicionan desde un marco de referencia al que se le atribuyen sus propias marcas de identidad dentro de los contextos en los que se interrelaciona.

“Bueno primero el trabajo en equipo no es uno solo, estamos en un engranaje una empresa que todos son importantes, el día que yo falte vamos a perjudicar a los demás eso hace que se deshaga el engranaje como un sistema de maquinaria” (Participante 1).

Igualmente, la Trayectoria de los profesionales permite asumir el reconocimiento por el desempeño evidenciado en cada uno de los escenarios de trabajo en los que se encuentran inmersos, lo que les permite definirse como profesionales con capacidad de agenciamiento y reflexividad en las identidades ocupacionales que asumen en su segmento de trabajo, con la facilidad de adquirir conocimientos en aras de fortalecer sus competencias laborales y lograr la articulación con aspectos concernientes a su historia de vida: intereses, expectativas, crecimiento profesional. De este modo, se relacionan elementos institucionalizados del contexto familiar vinculados con los modos de crianza y componentes de orden social, en los cuales se configura la identidad personal del sujeto, mencionando aspectos como valores éticos y morales como parte de dicha construcción personal que posteriormente se ven reflejados en las relaciones en el lugar de trabajo.

Otro elemento relevante lo constituye, según lo mencionado por algunos de los entrevistados “*el amor y pasión*” (participante 2) al realizar el trabajo que se asume como profesional, es decir, se hace evidente la cuestión de las emociones que configuran identidades debido al interjuego de elementos propios del desarrollo psicosocial del sujeto frente a los contextos en los que se desenvuelven y los vínculos que emergen en dichos espacios de interacción, así que los intercambios sociales que se generan en los diversos escenarios le otorga sentidos a la labor desempeñada por los profesionales, en la medida en que éstos significan su inserción en los mercados laborales como una composición de elementos que se instauran en su trayecto biográfico, dando lugar a las emociones que experimentan en dicho intercambio, el cual da cuenta de la construcción identitaria de los participantes desde sus primeros espacios de socialización hasta los vínculos que emergen en los espacios que ocupa. De este modo, los participantes coinciden en que la mejor forma de realizar una actividad o labor se relaciona con el nivel de compromiso con que se asume dicha labor, producto de un interés personal y profesional por desempeñarlo. En este sentido, se encuentra relacionado con la capacidad de aportar más de lo necesario para que aquello que se emprende culmine con mejores resultados de los esperados, es decir, que el nivel de satisfacción personal y laboral influye en el desempeño de

los profesionales en su campo de aplicación específico, alejándose de una “*zona de confort*” (Participante 2) que implica para los profesionales realizar actualizaciones en sus conocimientos, muchos de ellos a través de una formación autodidacta, lo que significa para algunos un interés particular en la enseñanza, vinculada con la ocupación de docentes por parte de los participantes –cuatro de los entrevistados-.

Por su parte, se evidencia que existen elementos del contexto que generan una movilización de los participantes, lo que permite introducir la noción de sujeto polivalente, en la medida en que los procesos asumidos como profesionales en los espacios que ocupan y las relaciones que establecen, les permite llegar a adaptarse con mayor facilidad a los diversos espacios sociales en los que participan y da paso a la lectura del contexto que realiza cada uno de los profesionales tanto de su segmento de trabajo como de sus campos de aplicación de la Ingeniería, asumen una identidad profesional derivada de su formación que ocupacionalmente se transforma introduciendo elementos de la Ingeniería dentro de su campo de aplicación laboral. De este modo, se observa que la manera en que los profesionales se definen está vinculada con la formación profesional y algunos con mayor precisión el énfasis realizado en su campo de aplicación dando lugar a la ubicación tanto temporal como espacial, sin embargo, en su contexto laboral se encuentran con que ocupacionalmente introducen elementos propios de la formación ingenieril sin que ello signifique elaborar procesos directos de la ingeniería, es decir, que se conservan elementos de su formación que les permite posicionarse en el contexto laboral de acuerdo a las competencias que logran articular en el proceso de enseñanza o en los diversos escenarios en los que se movilizan laboralmente. De esta manera, los procesos adaptativos de los participantes se ven implicados no solo en los espacios correspondientes a los mercados de trabajo, sino también a los demás contextos en los que se desenvuelve, lo que les permite tener posicionamientos y actualizaciones constantes que son significativos en la medida en que corresponden a la construcción de identidad que se manifiesta en las historias de vida de los participantes.

Un aspecto constitutivo en la construcción de la identidad profesional se deriva de la interiorización de elementos en la infancia, lo cual hace parte de la trayectoria de formación que tienen los participantes y que influye en la configuración de repertorios utilizados, ya sea

profesional u ocupacional, de allí la importancia de estudiar la identidad a partir de las historias de vida de los participantes. En este sentido, tanto referentes familiares como énfasis en el proceso formativo de básica secundaria permitió a los sujetos evidenciar que existe correspondencia entre el aprendizaje adquirido en dichos contextos y el que actualmente asumen como profesionales.

En este orden de ideas, el contexto familiar constituye el primer referente de socialización y formación para la construcción identitaria de los sujetos, debido a que se asumen roles que se replican posteriormente, así como la muestra de posibilidades de profesiones u ocupaciones dentro del hogar que sirven como punto de partida para la proyección de vida de los participantes. En este caso, las herramientas utilizadas por dichos referentes, obedecen a elementos propios del contexto que más tarde se reflejarían en las labores asumidas por los profesionales en su campo, es decir, que el contexto familiar permea al sujeto influyendo, en algunos casos, en la toma de decisiones frente a su elección profesional.

Ahh! Bueno yo creo que ahí tuvo mucha influencia mi papá, mi papá no era electricista pero hacía de todo. Entonces mi papá me colocaba cada vez que habían daños eléctricos mi papá sabía de eso entonces me ponía con él a cambiar los fusibles, hacer acometidas, tocar las líneas de fase y sentir el corrientazo, se dañaba la estufa y yo tenía que ir arreglarla y no se me puso a buscar las Ingenierías, matemáticas y busque la eléctrica y porque era por eso, porque había mucha matemática, me gustaban mucho las matemáticas. (Participante 1).

Asimismo, no solo el contexto familiar sino también la formación de básica secundaria, son escenarios socializadores que influyen en dicha construcción identitaria lo que permite la adquisición de nuevos conocimientos y aprendizajes que van direccionando los ideales e intereses de los sujetos hasta gestarse en intereses profesionales derivados del proceso formativo del cual han participado activamente. De este modo, la trayectoria de formación derivada del aprendizaje escolar refiere elementos relevantes tanto personal como profesionalmente que corresponde a aspectos propios de su profesión y que han permeado incluso su segmento de trabajo, convirtiéndose en derroteros de su “filosofía de vida” (Participante 3).

(...) cuando ya empecé a estudiar entre a un colegio industrial, el Raffo Rivera de Palmira, entonces ahí lo ponen a uno a rotar en lo que llaman talleres y había un taller de mecánica industrial que fue el que me gustó, entonces aquí yo soy técnico en mecánica industrial , entonces ahí yo aprendí como se pone un tornillo, como se hace un eje, o sea la fabricación como tal, a mí me llamó la atención la resistencia de materiales, la estática, la dinámica, o sea como se mueve el mundo realmente, como está el mundo parado por llamarlo así y entonces por eso quise estudiar ingeniería mecánica y la estudié. (Participante 3).

De acuerdo a lo anterior, la experiencia formativa en la época colegial da cuenta de la trayectoria de formación de los participantes, los cuales refieren que fue fundamental la vinculación a actividades concernientes con lo que ahora les permite tener herramientas interiorizadas mediante la práctica de talleres y demás recursos metodológicos utilizados en el colegio en su etapa de formación secundaria. Así que su proceso formativo alude a intereses personales de los participantes que se fueron fortalecimiento con el aprendizaje continuo en el que ponen en práctica los conocimientos adquiridos, vinculándose con la elección profesional que poseen actualmente.

Indagar sobre la identidad profesional de los participantes arrojó elementos por los cuales se definen desde su profesión, evidenciando la significación de la misma desde el segmento de trabajo al cual pertenecen y el lugar que esta ocupa para la historia de vida de cada uno de ellos. De esta manera, teniendo en cuenta que el interrogante *¿Quién soy yo como persona que trabaja?* (Malvezzi, 2000; Rentería, 2012) Es transversal a dicha temática, se presentan algunos de los apartados de respuesta de los participantes frente al interrogante anterior.

En primera medida, el reconocimiento en la profesión refiere un factor diferenciador entre los profesionales, sumado a la trayectoria de los mismos, la cual ha permitido apropiarse de los conocimientos adquiridos y articularlos a sus repertorios en términos de valores atribuidos a su trabajo. Así, dichos valores se fusionan con elementos que se han ido interiorizando e institucionalizado desde los referentes sociales, siendo constitutivos del sujeto lo que hace que su vivencia como persona que trabaja, se signifique desde un polo positivo que compromete al sujeto en sus dimensión personal y profesional.

“(...) pues yo soy Ingeniero y ejerzo la docencia aquí en la Universidad del Valle, es decir, que es una combinación de ambas (...) porque estoy impartiendo conocimientos para el área para la cual me

cualifiqué. Adicionalmente, soy coordinador de tecnología en electrónica, en el cual debo visionar en el programa tecnológico todas las herramientas y desarrollos de la tecnología electrónica para el desempeño de los futuros tecnólogos” (participante 4)

De esta manera, se evidencia el encuentro de dos dimensiones específicas en torno al contexto laboral, una de ellas corresponde a la identidad profesional y la segunda la identidad ocupacional. De este modo, los participantes refieren características distintivas en la manera de ejercer su profesión, esto tiene un sentido inherente el cual corresponde a los diferentes campos de aplicación de la Ingeniería. No obstante, teniendo en cuenta dicha característica de los sujetos participantes, se evidenció la diversificación entre aquello que estudiaron durante su formación profesional y lo que ejercen en la actualidad, es decir, entre lo que podríamos llamar su identidad profesional la cual ha sido producto de su formación y su identidad ocupacional correspondiente a aquello que ejerce en su lugar de trabajo.

En esta medida, por ejemplo los participantes 3 y 6 han tomado elementos de su profesión para ejercer otros cargos en los contextos laborales en los que se encuentran, así no se posicionan desde la Ingeniería como la profesión que ejercen en su totalidad sino solo una parte de la misma, mediante la utilización de herramientas que les permitan brindar los conocimientos adquiridos durante su trayectoria de formación. *“La docencia, sí me gusta mucho, sin pensarlo”* (Participante 3)

“¡No! No podría elegir entre ambas (...) digamos que no estoy tan de lleno con lo ingeniería por falta de tiempo, sin embargo aquí hago cosas referentes pero no es lo mismo, pero a mí me encanta, me encanta, me encanta la docencia” (Participante 6)

En este sentido, los sujetos participantes adquieren una identidad ocupacional al ejercer en otro campo de conocimiento, en este caso y siguiendo con el ejemplo anterior, la docencia, la cual es desarrollada por medio de aprendizajes derivados desde la ingeniería (Participantes 4 y 6) pero que no obedece a un desarrollo profesional instaurado directamente con su profesión sino a elementos propios de su identidad personal, en la que el interés por la enseñanza estaba fundamentada en los procesos de socialización que se forjaron en su trayecto biográfico . Por su parte, por ejemplo el sujeto 3 se desempeña desde su profesión en algunos contextos laborales

independientes, mientras asume una identidad ocupacional en su lugar de trabajo estipulado por funciones directas que no obedecen a su formación profesional en la Ingeniería.

5.1.2 Posicionamientos relacionados con espacios ocupados y relaciones construidas

Concebir el posicionamiento como un fenómeno conversacional permite explorar el ámbito discursivo de los participantes en un plano relacional, es decir, que se tiene en cuenta las formas de interacción social y los aspectos dinámicos de los encuentros en los que participan los sujetos en su cotidianidad.

En este sentido, la manera en que se posicionan los sujetos se encuentra vinculado con los espacios ocupados, en la medida en que se asumen dinámicas propias de los escenarios en los que se desenvuelven, así como las relaciones que ahí se construyen por medio del acto comunicativo y el intercambio de realidades sociales. De este modo, los participantes hacen uso del lenguaje y los sistemas simbólicos que lo contienen, para establecer relaciones sociales en los escenarios laborales en los que participan y de igual forma en los diversos contextos en los que se encuentran inmersos: la familia, la comunidad, las actividades que desempeñan, asignándoles significados en términos de la construcción que han elaborado en cada uno de ellos.

Por consiguiente, el cambio de un posicionamiento a otro se genera en términos del proceso discursivo desde donde se localiza el sujeto mismo, es decir, que da lugar a un espacio simbólico de representación de sí por medio del acto comunicativo que puede ser interactivo en la medida en que incluye a otros en su discurso o reflexivo si quien se posiciona es a sí mismo. De esta manera, los sujetos participan de manera activa en prácticas discursivas que los conduce a diferentes escenarios en los que se han insertado y desde los cuales se diversifican las relaciones ahí construidas.

Me voy a las 5:30 pm porque mis hijos están todavía pequeños y se acuestan a las 8:00 pm así que busco estar un tiempo con mi familia, ayudarlos hacer las tareas, (...) pero pues cuando estoy como profesora preparo clases sobre todo en mi casa cuando termino mis labores como mamá, pero pues acá como profesora la calificación de exámenes, cuando pues no estoy en mis clases (Participante 6).

Asimismo, los escenarios laborales le proporcionan al sujeto un medio de relaciones vinculado con aspectos dinámicos de los contextos en los que se desarrollan, dando lugar al fortalecimiento de competencias por medio de un auto-reconocimiento de sí mismo como trabajador en el campo de aplicación en el que se desenvuelve, sin dejar de lado la historia personal que lo referencia. De este modo, la red de relaciones que establecen los participantes en los espacios que ocupan da cuenta de un ámbito de su trayectoria laboral en cuanto a la construcción de relaciones y el tipo de interacciones que asumen los sujetos en los lugares que ocupa, permitiendo la adquisición y desarrollo de sí mismo como persona que trabaja mediante la participación de prácticas discursivas que son significativas en términos de los sistemas simbólicos que estas guardan.

(...) en el medio en que estoy es un medio de relaciones donde tenés que hablar desde un congresista, un gerente de una empresa, con un estudiante, ¿sí? Entonces uno aprende a potenciar la capacidad de interactuar con otros y de todos uno aprende, como también en otros espacios uno les enseña a otros y lo más bonito de esto es que cada persona con la que uno se encuentra en su vida es un espejo (...) es una proyección de cómo actúan las demás personas, y ahí hay ejemplos de vida para uno (Participante 3).

De este modo, la manera en que los sujetos se sitúan en los escenarios laborales, da cuenta de la construcción subjetiva de los lugares que asume y las relaciones que logra establecer durante el tiempo de permanencia en el campo de trabajo en el que se encuentra vinculado; además que se genera un posicionamiento de la identidad profesional mediante la creación de categorías que otorga calificativos al desempeño de una labor asumida producto de referenciales sociales: “buena, mala, adecuada, inadecuada”; ante lo cual los participantes deben emplear no solo sus competencias sino su trayecto biográfico como una manera de permanecer vigente en ciertos contextos laborales.

5.1.3 Reflexividad a partir de experiencias y los mercados de trabajo

La reflexividad como un proceso de conciencia que realiza el sujeto frente a las condiciones a las que se enfrenta en los diversos escenarios sociales donde se desenvuelve, se hace referencia a los elementos que adhiere durante su trayectoria laboral y que le permite

elaborar una lectura del contexto para tomar herramientas de su proceso profesional u ocupacional para posicionarse en los mercados de trabajo.

De este modo, la manera en que los participantes toman conciencia de las posibilidades de inserción a los mercados de trabajo, mediante el reconocimiento y fortalecimiento de competencias laborales que les permite diferenciarse de otros profesionales y refiere una marca de identidad que lo referencia como persona que trabaja y le ofrece estrategias de agenciamiento frente a su trayecto biográfico.

Llego un momento en mi vida donde me di cuenta de que no quería trabajar para nadie varios años de trabajo para empresa siempre tenía el espíritu de emprendimiento interno decía yo quiero en algún momento de mi vida ser dueño de mi propia empresa y ahora tengo dos empresas (Participante 2).

Asimismo, la trayectoria laboral de los participantes ha permitido que las decisiones que éstos asumen en los espacios ocupados tomen un carácter reflexivo frente a las demandas del contexto en el que se encuentran y los sentidos que enmarcan las dinámicas propias de los mercados de trabajo donde interaccionan.

¡Sí! Porque si me hubiera quedado en un solo sitio pues obviamente uno aprende lo que está en el sitio, en cambio cuando uno tiene la oportunidad de prestar una asesoría tiene que aprender más, es decir se tiene que volver más ilustrativo, más educativo (Participante 1).

Igualmente, los participantes dan cuenta de las marcas de identidad que se han construido a lo largo de su trayecto biográfico, a partir de los elementos propios del sujeto que articula en los espacios que ocupa y las relaciones que establece, así que los escenarios sociales permiten acoplar tanto elementos subjetivos y relacionales que configuran los procesos identitarios por los que atraviesan los participantes durante su trayectoria laboral, permitiendo ser reflexivo frente a las demandas del contexto en el que se encuentra y evaluando aquello en lo que debe enfatizar teniendo en cuenta los requerimientos de los escenarios en los que podría insertarse.

(...) a los tres años de estar allí, la Cámara toma la decisión de implementar la ISO 9001, o sea de implementar un Sistema de Gestión de Calidad y pues como uno cuando es Ingeniero ¡mentiras es que cuando a uno le gusta le sabe! Y yo soy una esponja en todo lo que me llega, empecé a aprender los temas

de Calidad y me gustó mucho el tema, igual era lo que yo manejaba pero de una forma distinta de donde yo venía, y me pegue a estudiar el tema de Calidad y me volví una persona clave en todo el proceso de implementación que duró más de un año y medio más o menos, y después se presentó la oportunidad en la Cámara de Comercio de ser el Director de Planeación y Desarrollo de la Cámara y así fue (...) (Participante 3).

En este sentido, en la medida en que los participantes son reflexivos frente a las demandas de los mercados de trabajo y las competencias laborales que deben desarrollar o fortalecer para insertarse y mantenerse en los mismos, da lugar al agenciamiento de sus intereses profesionales y personales que le permite evaluar las posibilidades de insertarse en nuevos escenarios sociales a partir de la comparación con otros profesionales, tomando como referencia el reconocimiento de sus marcas de identidad derivadas del trayecto biográfico.

5.2 Referenciales identitarios

Hablar de referenciales identitarios hace mención a los actores activos que posibilitan un acercamiento a las múltiples realidades que enmarcan la sociedad y que son construidas por los sujetos; por ello por ejemplo, se instaura la familia como el primer contexto socializador y referencial que genera la necesidad de procesos exploratorios e incorporación de conocimientos subjetivados a través de estructuras sociales como lo son las costumbres, idiosincrasia o política. Asimismo, a través de la interacción, estos otros se convierten en agentes facilitadores de las realidades socialmente construidas por los sujetos, donde contextos educativos e institucionalizados también se convierten en referentes a lo largo de las historias de vida.

5.2.1 Interacción y relaciones construidas a partir del trabajo y de las trayectorias laborales

La interacción se convierte en un elemento importante para la construcción de identidad profesional debido al carácter socializador que posee dicho componente, en términos de la interrelación que se genera entre los sujetos en el contexto en el que se desenvuelven y la red de relaciones que configuran las narrativas producto de las relaciones cotidianas, lo cual ha permitido la inserción en diversos contextos sociales como por ejemplo la familia, las amistades,

las instituciones educativas y la vinculación con entidades políticas y religiosas. Asimismo, la construcción de identidad de los profesionales evidencia influencias de los ámbitos familiares, en la medida que la interacción con sus figuras parentales se empleó como referente de orden social para la elección profesional de algunos de los participantes.

De este modo, la importancia del contexto familiar se evidencia en el discurso de los participantes como se muestra a continuación mediante algunos fragmentos de la entrevista realizada:

Desde muy pequeño, desde que tenía 6 años (...) pues te voy a contar la historia como muy familiar (...) mi papá me sube a las piernas a manejar un tractor, a manejar un jeep, entonces me empezaron a gustar los carros, entonces en el proceso desde pequeño aprendí como se cambiaba una llanta, entonces estuve en contacto con todo eso y ahí empezó el proceso y me gustaba, me gustaba mucho el tema, porque además yo me críe en un Ingenio azucarero (Participante 3).

En este sentido, se evidencia que la interacción con su padre permitió la adquisición de aprendizajes basados en la experiencia y trabajo asumido por su figura paterna dentro del lugar de crianza del participante 3, quien inicia su proceso formativo desde el momento en que interactúa con su padre mediante las herramientas propias de su contexto familiar y es el primer acercamiento que permite instaurar las bases del desarrollo profesional que emprende tiempo después con el ingreso a la Universidad para optar al título del Ingeniero Mecánico, lo cual se observa que no se aleja a aquellos conocimientos que empiezan a construirse desde su infancia.

Asimismo, el contexto en el cual se desarrolla el sujeto podría incidir en la toma de decisiones y la elección profesional del mismo, debido a que las condiciones a las que se enfrenta puede movilizar en el sujeto momentos de reflexividad frente a dichas condiciones que lo permean en su acontecer social y personal. De este modo, podría hablarse de una confluencia tanto de elementos personales como relacionales que se insertan al trayecto biográfico de cada participante y los recursos experienciales en los escenarios de los que hace parte.

(...) fue una infancia difícil porque no teníamos los recursos suficientes (...) Mi relación con ellos era buena pues yo siendo el hermano mayor fui y soy aun un gran apoyo para mi madre y un amigo para mis

hermanos menores aunque siempre se daban dificultades por pequeñas cosas pero una buena relación (Participante 2).

Por su parte, hablar de la interacción y las relaciones construidas a partir del trabajo implica tener en cuenta las producciones simbólicas que se generan en los escenarios laborales en los que participan los sujetos y en los cuales se configura una red de relaciones con quienes interacciona en el lugar de trabajo y con quienes comparte un espacio laboral específico; en este sentido, las relaciones que establecen los participantes durante su trayectoria da cuenta de la manera cómo es reconocido por los otros en los escenarios laborales en los que se ha posicionado, marcando una pauta de referencia como persona que trabaja.

De esta manera, las relaciones construidas en los escenarios laborales en los que se insertan los participantes se convierten en una configuración de narrativas producto de los intercambios de experiencias, conocimientos y emociones que se generan en las relaciones cotidianas y que dan paso a significados compartidos con los otros. De este modo, las características sociales que enmarcan el contexto en el que se desenvuelven los participantes ha influido de manera permanente en el proceso de construcción identitaria mediante las relaciones e intercambios con los actores con que interacciona en los escenarios laborales en los que se ha insertado durante su trayectoria, conllevando a la generación de vínculos con los mismos y permitiendo ampliar la red de relaciones más allá de su propio segmento de trabajo, es decir, la oportunidad de asumir dinámicas interdisciplinarias que a su vez da cuenta de la interpretación de sí mismo como un actor singular inmerso en un espacio laboral que es compartido con los otros.

Los otros son importantes, yo trabajo en una empresa en la que todos somos importantes, primero pues donde yo trabajo en METROCALI, yo soy el único Ingeniero Electricista o sea, manejo todas las obras de la ciudad, quiere decir que yo le doy soporte a todos en licitaciones, diseño y mantenimiento en obras; yo doy soporte a todos, y si todos me piden un aporte pues inmediatamente yo les hago ese trabajo y me retroalimenta con ellos y estoy con ellos en las obras, acompañándolos en sus necesidades; entonces digamos que es un trabajo que me obliga vincularme con todos los del área mía (Participante 1).

5.2.2 Socialización en torno a la formación y del trabajo

La socialización es un proceso construido a través de mecanismos como el lenguaje y la comunicación en diferentes contextos en los que el sujeto interactúa, es decir, que el sujeto construye sus relaciones y vínculos sociales a través de procesos de socialización en los que ha participado en su historia de vida, donde el lenguaje se convierte en un mediador que genera comunicación entre los participantes activos en los contextos de formación y de trabajo.

De esta manera, la vinculación a espacios socializadores como por ejemplo los contextos educativos y laborales, implican la configuración de elementos compartidos a través de la interacción cotidiana. Por lo tanto, se observó que existe una construcción social y cognitiva que antecede a la aproximación que enfrenta al sujeto al mundo del trabajo, un tránsito configurado por procesos exploratorios, de aprendizaje y relaciones sociales, entre otros elementos identitarios derivados de procesos de socialización.

(...) como la misión mía era formar gerentes de servicios (...) yo enseñaba y fui monitor también de dibujo técnico, entonces se me presentó la oportunidad de enseñar en la Universidad Antonio Nariño pero dando Inglés (...) Inglés de Negocios y la cuestión era que debía de enseñar Inglés hablando todo el tiempo Inglés, entonces eso me gusto porque yo venía de una empresa en la que tenía que hablar todo el tiempo en Inglés porque yo hablaba, escribía y leía todo en Inglés, o sea ese era mi día a día durante cuatro años (risas) porque cuando venían los Ingenieros de Corea yo era el que los atendía (...)

Participante 3.

Con base en lo anterior, se evidencian procesos de socialización en contextos formativos que permiten incorporar elementos de aprendizaje que dan cuenta de trayectorias en diversos espacios que posibilita una serie de conocimientos y competencias frente a los mercados de trabajo y las relaciones construidas en los espacios ocupados. Además, se observa cómo un conocimiento adquirido durante su trayectoria de formación permite a partir de un proceso reflexivo, agenciar su inclusión a un contexto laboral y articular estrategias aptitudinales y cognitivas que le permiten ser visible en su quehacer como profesional.

En mi caso yo tuve profesores muy exigentes, vi asignaturas con profesores con los que nadie quería ver clase, pero eso motivaba mucho más el hacer, el salir, hacer prácticas, hacerlo a uno movilizarse y trabajar, entonces eso de pronto para mí creo que me sirvió. Participante 6.

5.3. Trayectorias laborales que configuran identidades

Como trayectorias laborales que configuran identidades se entiende como los proceso a través del tiempo y la interacción entre contextos y espacios laborales, personales y las dinámicas relacionales que se presentan a lo largo del recorrido de la vida misma; suministrando un recorrido y desplazamiento en tiempo y espacios que proporcionan la incorporación de experiencias individuales y grupales que generan elementos, estrategias y vivencias para la configuración de identidades.

5.3.1 Auto representación en el campo laboral

Es oportuno resaltar que la auto representación en el campo laboral es relevante para la trayectoria de los participantes, puesto que esta permite vislumbrar cómo son observados en su contexto laboral, lo cual es indispensable para la construcción de la identidad de cada sujeto puesto que permite apreciar la concepción que han construido éstos de sí mismos.

De acuerdo a lo planteado anteriormente y en relación a las narrativas expuestas por los sujetos se pudo observar similitudes que aluden a la auto representación que cada uno tiene de sí, y de cómo son percibidos en el campo laboral.

Yo digo que en este momento soy pieza clave porque soy el único Ingeniero Electricista en la empresa y como lo decía ahora yo hago soporte a todos, a licitaciones, a diseño, a mantenimiento, a construcciones y entonces todos dependen de mí; o sea todos necesitan que de alguna manera les ayude (Participante 1).

Se asume como parte fundamental en el funcionamiento de su entorno laboral, lo cual resulta ser relevante para la auto representación, puede crear diversas nociones en las personas que le rodean; en general los participantes se pudo observar que cada uno tiene un concepto de sí como importantes dentro de su entorno, por ejemplo, el participante 3 se posiciona como un referente dentro de los procesos en los que se encuentra inmerso, debido a su capacidad de

agenciamiento y manejo del conocimiento producto de una formación autodidacta así como de una lectura del contexto que le permite suplir las necesidades (por ejemplo, ser bilingüe) que se presentan el campo laboral.

En relación a lo planteado anteriormente, se analizó que estos dos participantes respectivamente se asumen en una descripción de sí mismos como sujetos esenciales gracias a las competencias que han desarrollado en su labor como ingenieros, es decir, la construcción de su auto representación se ha ligado a las capacidades que han desarrollado a lo largo de su trayectoria, mostrando las destrezas adquiridas que no solo ellos como sujetos individuales reconocen sino también las imagen que revelan a las personas con las cuales interactúan a diario en sus contextos laborales puesto que los participantes desarrollan labores en diferentes lugares a la vez lo cual les permite exponerse y del mismo modo, recibir un concepto de sí. Cabe resaltar que la auto representación en el campo laboral alude a las emociones que experimenta que experimentan los participantes en la realización de las actividades propias de las dinámicas de los espacios que ocupan.

Por su parte, la auto representación de los participantes 5 y 6 refiere en tanto a la posición que ocupan en el campo laboral, ahora bien, el participante 5 considera que es referente dentro de su contexto laboral, debido que ha construido su auto representación basada en elementos subjetivos, a partir de las habilidades y valores que reconoce tener como persona que trabaja, del mismo modo, la forma como expone cada una de ellas le permite asegurar en su discurso ser un “referente”. Por otro lado, la participante 6 asume dentro de su profesión un rol de docencia que le proporciona conocimiento, habilidades y capacidades que complementan su construcción dentro del campo laboral. A su vez plantea su habilidad para crear, idear, diseñar, proponer, se destaca por su destreza de desplegar a partir de una idea, muchas que se lo atribuye a ser una persona inquietante por su instrucción ingenieril, de acuerdo al discurso de la ingeniera se puede observar como su auto representación en el campo laboral.

Sin lugar a duda el hecho de trabajar en dos lugares ha sido muy enriquecedor para lo que soy ahora como profesional ya que me ha permitido incorporarme en diversos contextos y del mismo modo me ha facilitado la interacción con las personas lo cual me ha ayudado a ser una persona flexible capaz de incorporarse sin problema en un nuevo trabajo (Participante 2).

Además , el hecho de encontrarse inmersos en dos contextos laborales alternos permite entrever las cualidades y habilidades que han adquirido los sujetos a lo largo de su trayectoria laboral puesto que dicho acontecimiento aporta a la construcción como profesional en su campo de aplicación permitiendo así el desarrollo de su identidad como profesionales dentro de su campo de experticia dando lugar al mejoramiento de nuevas formas de aplicación que le permiten introducirse fácilmente en diversos campos en los cuales puede incursionar y del mismo modo, desarrollarse como profesional, lo cual resulta ser bastante relevante para los participantes; por ejemplo, el participante 1 expresa que ha sido importante trabajar en dos lugares a la vez.

¡Sí! Porque si me hubiera quedado en un solo sitio pues obviamente uno aprende lo que está en el sitio, en cambio cuando uno tiene la oportunidad de prestar una asesoría tiene que aprender más, es decir se tiene que volver más ilustrativo, más educativo (Participante 1).

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, la auto representación en el campo laboral se identifica desde una mirada conjunta en la cual es relevante no solo lo que cada sujeto ve de sí, sino también, la manera como es apreciado por quienes le rodean en su contexto laboral. De este modo, la subcategoría aquí desarrollada demuestra la relevancia de la misma en el proceso de construcción de la identidad profesional puesto que se va edificando mediante los cambios por los cuales atraviesan los sujetos a partir de sus trayectorias laborales; dicha auto representación se encontró de una manera favorable en los participantes, puesto que cada uno de ellos manifiesta haberse encaminado durante el proceso de construcción de identidad a partir de la trayectoria laboral la cual tiene como implicaciones de la misma, la auto representación que les permite visualizar sus habilidades y conocimientos desde un punto de vista externo es decir, cómo es observado por sus compañeros en el entorno laboral.

5.3.2 Procesos de construcción de repertorios profesionales

Los procesos de construcción de repertorios profesionales son entendidos como los caminos recorridos a través de las vivencias, experiencias, interacciones que anteceden y enmarcan la construcción de las trayectorias laborales. Los repertorios profesionales se construyen desde el tránsito entre la particularidad que edifica el sujeto en la interacción dentro

de los contextos primarios (familia-escuela) y las dinámicas relacionales que sostiene al interior de la aproximación e incursión al mundo laboral; por tanto estos procesos que generan la construcción de los repertorios profesionales están enmarcados por la interacción individual y grupal que el sujeto realiza durante la construcción de su identidad profesional, lo que da cuenta de una incorporación de “nuevos” repertorios a lo largo del tiempo, que evidencia como el trayecto que se construye mediado por el tiempo y las diversas vivencias contextuales y personales dejan a su paso elementos, discurso y estrategias que forjan progreso dentro de la construcción de la identidad profesional en cada uno.

Los participantes visibilizan como profesionales a partir de unos referentes claves que son, familia, entorno educativo, demandas sociales que a su vez inciden de una u otra manera en la elección del que hacer vocacional y profesional a lo largo de la carrera de sus vidas. Por consiguiente la familia se instituye como un contexto que enmarca una serie de dinámicas relacionales propias, que instauran una serie de elementos discursivos, afectivos y sociales, que proporcionan una experiencia primaria e incidente a lo largo de las elecciones, decisiones, acciones etc. en la vida del sujeto.

Desde muy pequeño me he considerado una persona muy curiosa y me gusta inventar conocer y renovar algunas cosas que me rodean... un gran apoyo fue mi mamá y el pensar en mis hermanos menores que vieran un ejemplo en mí.” (Participante 1).

Otro factor determinante que se esboza en los resultados, es dar respuesta a las exigencias del mundo del trabajo y/o mercado laboral, puesto que a diario la tecnología, las industrias, organización entre otras avanzan, actualizan y constantemente posicionan estándares de calidad y productividad que generan una demanda organizativa y procesal, por tanto se resalta la actualización y adaptación de su quehacer como profesional, como un componente necesario dentro de la trayectoria laboral de un profesional, puesto que comprende que los procesos avanzan y se vuelven más complejos. Lo que resalta la necesidad de adquirir conocimiento sobre las nuevas tecnologías, lo que permite ir al ritmo de la movilidad constante que enmarca el mercado laboral dentro de un contexto social.

Ha sido excelente, ya que me he destacado por las mejoras que he hecho a los procesos metrológicos, además de reducir costo de operación y optimizar la ejecución de planes de trabajo, lo que indica que con el tiempo y la experiencia he potencializado mis conocimientos y capacidad. (Participante 5).

Se evidencia en los resultados de los entrevistados una lectura de los mercados de trabajo como se mencionó anteriormente, lo que insita en ellos a la búsqueda constante de actualizaciones que potencialicen la labor que desempeñan hasta el momento y enriquezcan académica y profesionalmente su labor. Por tanto la competitividad aparece, debido a la lectura de contexto que realizan, para ser competitivo ante las demandas que exigen el mercado laboral, ordenando estrategias que puedan utilizar como profesionales para salvaguardarse dentro mercado del trabajo.

Si ¡por supuesto! Estoy terminando mi Maestría en Ingeniería con Énfasis en Ingeniería Electrónica, cursos de actualización y formación autodidacta, o sea llegar a una página de internet y buscar cursos online para obtener más conocimientos. (Participante 4).

Al pasar del tiempo se instaura o se visiona una serie de objetivos y/o propósitos que enmarcan la vida como “meta” finalmente ser un profesional, no obstante durante el tránsito para lograrlo, aparecen una serie de “obstáculos” o circunstancias que modifican, retrasan o articulan agregados a mencionada construcción.

...a mí me gustaba mucho la parte ambiental, la parte de los animalitos como yo le decía en esa época (risas) entonces como me gustaba pues la opción era estudiar aquí, porque estudiar en Cali era muy complejo, mi familia como yo era muy pequeña pues no me dejaban y ¡bueno! Era muy sobreprotectora y pues de las que daban acá solo me gustaba Ambiental, cuando ingresé como en cuarto me dio la crisis existencial que yo creo que es lo que le da al 60 o 70% de los estudiantes “no, esto no es lo mío” pero pues yo me decía “no, ya estoy en cuarto, estoy a casi la mitad de la carrera, tengo que seguir” (Participante 6).

Lo que añade claramente que elegir o desempeñar una profesión particular, no en todos los casos se da a partir de una elección propia o intereses vocacionales, sino que a su vez, existen factores agregados que finalmente generan una inclinación que conlleva a una decisión, que permita cualificarse académica y vocacionalmente; lo que alude a una modificación o resignificación a la posible elección inicial que giraba en torno a otros intereses; intereses que a lo

largo de la trayectoria se proyectaron como meta u objetivo con posibles implicaciones previamente planificadas, que permitieran vislumbrar elementos proyectivos en términos de tiempo y espacio.

Yo la verdad es que cuando estaba pequeña quería ser Normalista (...) pero se me dificultó también porque eso era en Tuluá y me tocaba desplazarme y pues por todo, por movilidad porque tendría que mover a toda mi familia a Tuluá, entonces tomé la decisión en últimas de no ser, pero pues por algo yo creo que estoy ahorita de Docente (risas) será porque me gustaba desde hace mucho rato, entonces de todas maneras la parte Ingenieril es muy práctica y es lo que me interesa, porque yo he visto muchos tipos de Ingenieros (...) entonces yo sé que por lo menos yo soy muy del hacer (Participante 6).

Los resultados evidencian que ciertamente la vida es una carrera integral que se configura a partir de diversos aspectos como lo personal, familiar y/o laboral, por tanto podría contemplarse que aunque la una posiblemente no complementa la otra, si puede observarse una reciprocidad entre un aspecto y otro dentro de la configuración de la trayectoria; en consideración surgen circunstancias personales que inciden directamente en la trayectoria a nivel laboral y/o profesional modificando un poco la ruta inicialmente trazada que posponen el tránsito por el mundo laboral, instaurando otras prioridades momentáneas que se convierten en prioridad, exaltando o enfocando otros aspectos de la vida antes que lo laboral y/o profesional.

Bueno en mi caso si fue un poquito peculiar porque yo cuando me gradué tenía un hijo, recién nacido, entonces para mí fue muy difícil porque me toco quedarme los primeros años de crianza; posteriormente fue complejo por el eterno problema de la experiencia, entonces cada que salía “no, que mínimo seis meses” Participante 6.

Por tanto la trayectoria por el mundo laboral comienza dando respuesta no solo a una carrera de constantes cualificaciones académicas, sino, que a su vez comienza, para dar respuesta a necesidades básicas de supervivencia, que suplan económicamente una serie de compromisos y/o circunstancias formadas a lo largo de su trayecto biográfico.

5.3.3 Agenciamiento de carrera

Entendiendo el agenciamiento como un elemento proyectivo de cómo los sujetos pueden asumir posicionamientos diferentes a partir de un proceso reflexivo que hace que tome conciencia de las estrategias y/o herramientas de las cuales podría hacer uso para insertarse en los mercados de trabajo, permite tener un acercamiento a los sentidos que guarda para los participantes la manera en que éstos agencian su inserción o permanencia en los mercados de trabajo a través de los relatos de vida que dan cuenta de su procesos identitarios abordados en el presente estudio.

De este modo, la reflexividad de los participantes da lugar al reconocimiento de las demandas de los mercados de trabajo frente a las actualizaciones profesionales que deben asumir los sujetos para posicionarse en los espacios que ocupa; asimismo, la priorización de los intereses personales permite entrever el escenario de posibilidades a las que se enfrentan los participantes en los contextos en los que se desenvuelven y el reconocimiento de los espacios ocupados desde su identidad profesional u ocupacional, así como persona que trabaja.

Todo el tiempo estar capacitándome, participar en congresos y eventos a nivel nacional e internacional y algún día construir una microempresa, *¿microempresa de qué por ejemplo?* De cualquier cosa, no necesariamente tiene que ser desde la ingeniería sino cualquier cosa que sea propia eso es lo importante, estoy abierto a cualquier posibilidad y oportunidad (Participante 4).

Igualmente, la proyección de carrera por parte de los participantes da lugar al establecimiento de alianzas estratégicas con actores laborales que podrían emitir un posicionamiento interactivo frente el accionar de los sujetos en los contextos en los que se desenvuelven en su cotidianidad; en este sentido, la temporalidad en los espacios que ocupan los participantes permite ser reflexivo frente a los mismos, lo que implica hablar de cambio en la medida en que la manera de agenciar su carrera permite destacar elementos encontrados en otros contextos hacia los que busca movilizarse e insertarse, de ahí que su sentido de permanencia en un lugar de trabajo implique un reconocimiento de qué tanto ha podido ofrecer como profesional y hacia que escenarios quisiera dirigir la actualización de sus repertorios, en este caso haciendo

referencia a una ubicación espacial que se deriva de la mención de los lugares donde ha ejercido ocupacionalmente por el reconocimiento histórico que los enmarca.

(...) y aquí voy, pero ahora estoy migrando hacia postgrados, he dictado postgrados en la Autónoma, en la Libre y en la Pontificia Bolivariana, y ahora me está llamando la Universidad Nacional para dictar clase en Maestría, y pues ahí estoy pensando (...) porque aquí ya llevo tiempito (risas) (Participante 3).

Por su parte, otro elemento relevante es la manera cómo se agencia la carrera dentro de los espacios ocupados por los participantes, en la medida en que da cuenta de repertorios interpretativos de las demandas del contexto que se visibilizan en dichos espacios y que configura identidades al referenciar elementos propios de sus características personales: *“Ascender, tener un cargo más alto y con más responsabilidades, porque me gustan los retos”* (Participante 5).

En este sentido, hablar de agenciamiento de carrera por parte de los participantes implica cambio o permanencia en los mercados de trabajo en los que se encuentran inmersos; en efecto, trae a colación la actualización de repertorios tanto profesionales como personales que inciden en los posicionamientos asumidos por los participantes en los escenarios sociales en los que proyectan insertarse, así como las características y competencias que deben fortalecer para lograr hacerse visibles en los mercados de trabajo configurando sus propias marcas de identidad, las cuales sirven para establecer diferencias con otros profesionales de su campo de conocimiento.

6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Hablar de construcción de identidad implica estudiar las historias de vida de los participantes, debido a que es en estos donde se instauran los elementos referidos como relevantes durante dicho proceso de construcción que se enmarca en su trayecto biográfico, incluyendo los escenarios y las relaciones que han construido en cada uno de los mismos. En este sentido, preguntarnos acerca del proceso de construcción de identidad profesional a partir de las trayectorias laborales requiere abordar los elementos constitutivos desde los cuales el sujeto se ha insertado desde un ámbito personal, social y laboral, que lo hace remitirse a procesos adaptativos que le han permitido desenvolverse en espacios ocupados y asumidos como persona que trabaja.

De acuerdo a lo anterior y para analizar los resultados obtenidos durante la investigación se tuvieron en cuenta tres líneas base: *los procesos de socialización, las aproximaciones a los mercados de trabajo y los conflictos o desafíos de la identidad personal y del trabajo.*

6.1 Procesos de socialización

Para analizar el proceso de construcción de identidad profesional a partir de las trayectorias laborales, es preciso dar cuenta de los procesos de socialización que enmarcan la trayectoria de vida construida por el individuo. Estos procesos de socialización permiten evidenciar a cada uno de los participantes como sujetos en sociedad, dado que permite demostrar las dinámicas relacionales e interactivas que el individuo cimienta a lo largo de su vida. Construyendo a partir de mediadores como el lenguaje, redes, vínculos sociales, y referentes anteriormente constituidos (sociedad) su propia realidad, la cual se desplegó a partir de la identificación dentro de un contexto inicial (familia) quien instaura la búsqueda de conocimiento y da lugar a la inmersión a nuevos contextos institucionalizados a lo que Rentería (2008) plantea como

De esta forma y sin tratarse de un proceso “psicótico”, el individuo puede aceptar que está inmerso en nuevas realidades tipo red que implican marcas variables de identidad que se actualizan, cambian o se recrean en la relación con otros según el contexto.

Existe un tránsito anterior a la aproximación y/o vinculación al mundo del trabajo, tránsito enmarcado por procesos de socialización, (exploración, identificación, conocimiento, subjetividad, interacción, relaciones), con referencia a lo anterior, se tendrá como base la perspectiva teórica de Berger y Luckman (2003) cuyos planteamientos expuestos giran en torno a la importancia de elementos socializadores constitutivos en la trayectoria que construye a diario el sujeto, tales como el lenguaje que posiciona al hombre dentro de una red o tejido de relaciones humanas, los contextos socializadores que enmarcan la realidad subjetiva y objetiva construida continuamente (no necesariamente con una secuencia línea o pre-establecida), contextos que Berger y Luckman (2003), fragmentan y teorizan como contexto socializador primario (familia) y contexto socializador secundario (escuela e instituciones) y la sociedad.

Precisando de una vez, la importancia de los procesos de socialización en el análisis de la construcción de identidad profesional a partir de las trayectorias laborales, no radica en sí el contexto socializador es primario o secundario, la importancia se centra en que la atención del individuo se focaliza en los contextos en los cuales se encuentra inmerso activamente y tiene incidencia, y participación. Lo que hace al sujeto consciente de otras realidades que recubren su mundo, pues Berger y Luckman (2003) plantean que *“La realidad de la vida cotidiana se me presenta además como un mundo intersubjetivo, un mundo que comparto con otros”*, priorizando así el tránsito que genera una trayectoria que articula recorridos entre un contexto u otro (familia, escuela, organizaciones, sociedades). En las trayectorias aquí evidenciadas, se desarrollan al pasar del tiempo una serie de cambios estructurales, re-significación, contrastes, renunciaciones, entre otras, donde se destacan tres momentos como importantes o relevantes en las historias de vida de los sujetos: infancia, academia y trabajo, momentos enmarcados dentro de dinámicas relacionales, roles ocupacionales, adquisición de conocimiento, flexibilización laboral, empleo, desempleo, entre otros aspectos, que estructuran las trayectorias de vidas; momentos que proporcionan herramientas, competencias y estrategias a nivel social y laboral que fundan un posicionamiento dentro de los contextos sociales, para enfrentar las exigencias, implicaciones, desafíos y roles en cada uno de estos; lo que según (Frassa 2003) diría *“las diversas situaciones*

particulares, así como condiciones estructurales, a las que se enfrenta el individuo, y en las cuales debe asumir una posición de acuerdo a sus posibilidades con el fin de enfrentar tales situaciones.

De acuerdo con los razonamientos anteriores, la construcción de la identidad profesional atraviesa por diferentes momentos que se desarrollan en procesos y contextos socializadores, lo que alude a que la vida cotidiana según los planteamientos de Berger y Luckman (2003) menciona en dos tipos de sectores “unos que se *aprehenden por rutina*” y otros que se presentan “*como problemas en la vida cotidiana*”, lo que claramente se puede ver tipificado a largo de la construcción de la identidad profesional, como la necesidad de incorporar a los desafíos o problemáticas nuevos conocimientos que traen consigo diferentes quehaceres, consigna evidente en el apartado de resultados cuando se hace mención a las estrategias, actualizaciones, cualificaciones entre otras incorporaciones constantes que el individuo instaura para dar respuesta oportuna a las demandas propias que un contexto laboral requiere para potencializar u optimizar roles que desempeña un individuo en particular, y a su vez, dar cuenta de las exigencias que arroja una lectura de los mercados de trabajo y las dinámicas relacionales construidas particularmente.

Por consiguiente la construcción de la identidad profesional, se construye y de-construye constantemente, a merced del cúmulo de experiencias socialmente construidas a lo que Berger y Luckman (2003) manifiestan como” *Al mismo tiempo no dejo la realidad de la vida cotidiana, por supuesto. La verdad es que esta se enriquece, ya que empiezo a incorporarle el conocimiento y la habilidad requeridos*”. Por consiguiente nuevos conocimientos que proporcionan elementos cognitivos (aprendizaje) y sociales (dinámicas relaciones) que potencializan su quehacer ocupacional y laboral, incorporando aptitudes y actitudes que dan respuesta a las continuas exigencias a lo largo de la trayectoria; al incorporarse circunstancias que en su momento se presentan como problema en la vida cotidiana; no obstante, posterior a este se suman las experiencias que se generan a través de un proceso de socialización que radica en la interacción y en las relaciones sociales que se establece entre contextos que enmarcan la cotidianidad del individuo. Contextos que proporcionan una realidad a la que se adscribe el sujeto cuando los convierte en su mundo, debido a que estos suministran conocimiento, desafíos, herramientas, relaciones sociales, que permiten la construcción de la identidad, la cual se

configura a partir de procesos de socialización dentro de contextos precisos como la familia, escuela, mundo laboral y sociedad.

(...) a los tres años de estar allí, la Cámara toma la decisión de implementar la ISO 9001, o sea de implementar un Sistema de Gestión de Calidad y pues como uno cuando es Ingeniero ¡mentiras es que cuando a uno le gusta le sabe! Y yo soy una esponja en todo lo que me llega, empecé a aprender los temas de Calidad y me gustó mucho el tema, igual era lo que yo manejaba pero de una forma distinta de donde yo venía, y me pegue a estudiar el tema de Calidad y me volví una persona clave en todo el proceso de implementación que duró más de un año y medio más o menos, y después se presentó la oportunidad en la Cámara de Comercio de ser el Director de Planeación y Desarrollo de la Cámara y así fue (...) (Participante 3).

El anterior fragmento de entrevista, ilustra como el quehacer durante tres años de un ingeniero dentro de un contexto (trabajo) presume o infiere una serie de actividades, labores, y quehaceres propias del rol que allí este desempeñaba, lo que en esos tres años se convierte en una realidad laboral cotidiana, no obstante como un factor o circunstancia (incorporación de la ISO 9001), se crea la necesidad de implementar nuevos conocimientos y a su vez, una serie de estrategias que le permitiesen dar repuestas a la nueva dinámica que se incorporaría en su contexto de trabajo, lo que demandaría una posible modificación, reestructuración e incorporación de nuevos elementos que enriquecen la construcción de su identidad profesional, al incorporar el conocimiento y habilidades requeridas, generando así un actualización de sus repertorios.

Después de las consideraciones anteriores, es preciso mencionar los dos procesos que Berger y Luckman (2003) llaman como socialización primaria y socialización secundaria. En los resultados arrojados en la recolección de información de esta investigación, posicionan los contextos socializadores y los integrantes de estos, como actores incidentes e influyentes en la incorporación de afinidades y posibles decisiones, a lo largo de la trayectoria y construcción de la identidad ocupacional y profesional de los sujetos participantes. Por consiguiente la familia, docentes, actores y directrices de la sociedad, que enmarcan al individuo mediante dinámicas relacionales e interactivas se instauran como referentes y mediadores en el proceso de la “internalización de la realidad” según Beger y Luckman (2003):

Esta aprehensión no resulta de las creaciones autónomas de significado por individuos aislados, sino que comienza cuando el individuo "asume" el mundo en el que ya viven otros. Por cierto que el "asumir" es de por sí, en cierto sentido, un proceso original para todo organismo humano, y el mundo, una vez "asumido", puede ser creativamente modificando o (menos probablemente) hasta re-creado. Pág. 163

El lenguaje aparece como un proceso de socialización que instituye al sujeto dentro de las relaciones humanas; convirtiéndose en un medio usado en la cotidianidad que proporciona y expone particularidades de los contextos que hacen parte de la construcción de las historias de vida de los sujetos, y a su vez, por medio del lenguaje dentro de espacios interactivos y/o socializadores es que mencionadas particularidades se convierten en aspectos significativos para el sujeto, los cuales se incorporan como elementos propios de la construcción de la identidad del individuo según lo plantean Berger y Luckman (2003) *“Este constituye, por cierto, el contenido más importante y el instrumento más importante de la socialización.* Por consiguiente se vislumbra una sectorización a raíz de intereses sociales, profesionales y laborales, lo que refiere que el lenguaje se articula y desarrolla dentro de espacios e intereses particulares adscrito a dinámicas relacionales y culturales que dan cuenta del tránsito y recorrido de cada sujeto, donde se configuran unos repertorios discursivos ajustados de quién soy, qué hago y dónde hago.

De acuerdo con Berger y Luckman (2003):

Olvidando por un momento sus otras dimensiones, podemos decir que la socialización secundaria es la adquisición del conocimiento específico de "roles", estando éstos directa o indirectamente arraigados en la división del trabajo. Pág.173

Según se ha citado, el recorrido o tránsito que moviliza al sujeto a construir su propia identidad debe continuar, por tanto aparecen otros contextos que proporcionan conocimiento, experiencias, vivencias, que permiten interiorizar, contrastar realidades, modificar intereses, establecer y construir nuevos planteamientos y visiones sobre su trayectoria hasta el momento; y a su vez, la construcción constante de su identidad personal que le permitirá la aproximación a contextos académicos y dentro del mundo del trabajo, para así conocer e incorporar herramientas académicas, laborales y sociales que permitan durante su trayectoria la construcción de su identidad profesional. Entonces es donde aparece el ambiente educativo (escuela e instituciones

educativas), como un contexto académico instructivo, desafiante, que cede una lectura de las diversas realidades alrededor del sujeto (significación) contrastar, reafirmar, o modificar los elementos constituidos anteriormente (socialización primaria).

Según Berger y Luckman (2003)

La socialización secundaria requiere la adquisición de vocabularios específicos de "roles", lo que significa, por lo pronto, la internalización de campos semánticos que estructuran interpretaciones y comportamientos de rutina dentro de un área institucional. Pág.173.

Con base en Berger Luckman (2003) se considera el paso por dichas instituciones cuentan con elementos contruidos anteriormente (cargas afectivas, costumbres, cultura, , relaciones sociales), que dan cuenta de la trayectoria, la movilidad y la experiencia, vivenciando contextos socializadores tanto académicos como labores, que se presentan al sujeto como situaciones desafiantes y enriquecedoras, que permiten la aproximación al mundo del trabajo y las exigencias del mismo, ratificando una exploración, aproximación y determinación dentro de su quehacer como profesionales. Por tanto, las experiencias en el trabajo se convierten en un escenario mediador, entre lo que querían realizar o no como profesionales, asumiendo una serie de roles específicos, que a su vez, permiten identificar particularidades (marcas de identidad) que generan una extensión de su experiencia personal y la incursión por el mundo laboral, facilitando el desarrollo del sujeto en función de sus dinámicas ocupacionales que anteceden, articulan o “complementan” su construcción y quehacer como sujeto profesional dentro de un área específica de trabajo, la movilidad entre un contexto laboral y otro que permiten el desempeño como profesional, atribuyendo como ganancia un amplio y variado conocimiento sobre su quehacer como profesional y a su vez sobre la organización estructural, relacional y legal de los mercados de trabajo, que pasan a ser su campo de acción y proyección.

De acuerdo a lo anterior, Berger y Luckman (2003) plantean que:

En la socialización secundaria. Las limitaciones biológicas se vuelven cada vez menos importantes en las secuencias del aprendizaje, el cual ahora llega a establecerse en términos de las propiedades intrínsecas del conocimiento que ha de adquirirse, o sea, en términos de la estructura fundacional de ese conocimiento. Pág. 175

En este mismo orden y dirección, se evidencia a lo largo de las trayectorias, y la construcción académica y/o profesional del sujeto, como se configura a partir de sistematización, quehaceres, roles específicos, repertorios discursivos, interpretativos y funcionales que direccionan y sectorizan las labores y funciones que como profesional desarrolla en diversos escenarios laborales. Por tanto el individuo asume una identidad profesional derivada de su formación académica y social, y acorde con una lectura previa de lo estructural y funcional de los contextos laborales, escenarios que le permiten un posicionamiento mediante la articulación de competencias, estrategias y herramientas construidas a partir de la movilización e interacción entre un contexto laboral u otro, lo que alude a procesos de incorporación, y proceso de adaptación, entre otros procesos cognitivos que anteceden a las actuaciones y relaciones dentro de un contexto laboral particular.

Los contextos sociales se convierten en escenarios que a raíz de sus dinámicas estructurales y relacionales, proporcionan un intercambio recíproco de elementos cognitivos (aprendizaje, pensamientos), y sociales (dinámicas grupales, interacción, relaciones) que generan la construcción de nuevos conocimientos y a su vez imparten la necesidad de incorporar actitudes y aptitudes a nivel académicos y social, que den respuesta a demandas originadas en cada uno de los contextos en los que el sujeto desarrolla su cotidianidad, lo que presupone una constante adaptación a los requerimientos y exigencias ya sean laborales o personales a nivel relacional y académico, que se logra a través de la modificación, re-significación o potenciar según sea el caso, de los quehaceres, actividades y roles que competen al individuo; A lo que Goffman, (1991 citado por Gonnet 2010) conceptualizaría como *“La interacción social puede definirse en sentido estricto como aquella que se da exclusivamente en las situaciones sociales, es decir en las que dos o más personas se hallan en presencia de sus respuestas físicas respectivas”*. Por tanto estos escenarios sociales instauran en el individuo una necesidad constante de cambios, adaptaciones, cualificaciones y compromiso, (marcas identitarias) que lo posicionen como un sujeto apto para desempeñar y desarrollar competencias laborales necesarias dentro de un escenario, sus ocupaciones y quehaceres profesionales, a través de dinámicas relacionales que generen una construcción individual y grupal dentro de los contextos socialmente contruidos (instituciones).

Las interacciones sociales están mediadas por elementos de tipo relacional como la afinidad, respeto por el otro, cooperación, entre otros elementos propios de las dinámicas relaciones que se construyen al interior de escenarios y contextos sociales institucionalizados a lo que Goffman (2014) citado por Gonnet (2010) expone como:

Habla de una dialéctica de las interacciones sociales. Esta hace referencia a que cuando un individuo se encuentra frente a otros, necesita descubrir los hechos fundamentales de esta situación para poder actuar. No obstante, raras veces se tiene acceso a una información completa acerca de la situación, esto lleva a que cada individuo deba emplear sustitutos, estos son los símbolos, las señales, los gustos, las instituciones, las normas, valores, principios, etc. Ante la imposibilidad de conocer la situación el individuo atenerse a la realidad de las apariencias.

De este modo, el individuo incorpora la reflexividad como un factor indispensable dentro de su posicionamiento, incorporando a su portafolio académico actualizaciones en torno al conocimiento y experiencia que ya posee a nivel ocupacional y profesional, ampliando sus estrategias competitivas, modos de hacer, competencias, recursos, entre otros elementos propios de su trayectoria laboral, lo que posiciona al sujeto con una visión particular (marcas identitarias) para desarrollar las diferentes acciones y actividades requeridas dentro de la organización, dado que en el momento que el sujeto realiza una lectura de las dinámicas estructurales y sociales del mundo del trabajo y las políticas estructurales de los contextos organizacionales del trabajo, identifica que los cargos cambian de actividades y de funciones, según las exigencias de los mercados de trabajo (flexibilización, velocidad, precisión). A lo que Rentería y Enríquez (2006) llamaría como *“el profesional debe posicionarse como una marca y buscar una visibilidad que le facilite alcanzar clientes objetivo (empresas, proyectos, personas naturales, etc.), según su campo de formación, experticia, actuación y proyección”*. Finalmente esto alude a que la identidad profesional es construida y reconstruida cada día a través de procesos de socialización en contextos socialmente contruidos (organizaciones-instituciones), y por tanto a través de un proceso de reflexividad que contempla la lectura de las tendencias de los mercados de trabajo, de la estructuración de los contextos de trabajo en los que el individuo se desarrolla social y profesionalmente, lo cual instituye la necesidad de sistematizar estrategias y competencias que lo visibilicen en su quehacer profesional y así lograr mantenerse de manera “exitosa” en los mercados de trabajo según lo plantea Enríquez y Rentería (2006) *“la necesidad de*

sistematización de estrategias que puedan ser utilizadas por los profesionales para mantenerse de manera exitosa en el mercado de trabajo”.

6.2 Aproximaciones al mundo del trabajo

El concepto de trabajo es inherente en la trayectoria de vida de un individuo, dado que el trabajo se considera como toda actividad que el ser humano realice para conseguir lo necesario para su desarrollo personal, económico y social, lo que Blanch (2003):

Toda aplicación humana de conocimientos, habilidades, energías; realizada por individuos, grupos, organizaciones; de modo consciente e intencional, sistemático y sostenido, autónomo o heterónomo; con esfuerzo, tiempo, compromiso; en un marco tecno económico, jurídico-político, sociocultural; mediante materiales, técnicas e instrumentos, informaciones; sobre objetos, personas u organizaciones, conocimientos; para obtener bienes, elaborar productos, prestar servicios; que son escasos, deseables, valiosos; y generar riqueza, utilidad, sentido; y así satisfacer necesidades, recibir compensaciones, alcanzar objetivos; de carácter biológico, económico, psicosocial.(p. 35)

Significa entonces, que la construcción de identidad profesional a través de trayectorias laborales, se configura constantemente a través de diversos trabajos que realiza el hombre, lo que alude a que la adquisición de conocimientos y habilidades a lo largo de las historias de vida gira en torno al trabajo y las ocupaciones que desempeñan cada individuo para satisfacer desafíos, metas y logros propuestos e impuestos durante el tránsito académico y social que construye el sujeto, lo que da cuenta de un esfuerzo constante por parte del individuo. Por consiguiente ciertas actividades (trabajo) que realiza cada sujeto por satisfacer necesidades propias y sociales, surgen por una serie de factores agregados que se construyen al través del tiempo y espacios sociales, debido a que el individuo instaura una serie de ocupaciones, visiones y adquisiciones a nivel personal, familiar y social, lo que genera la necesidad de posicionar el trabajo como un medio de sustento económico y social, debido a que esta actividad puede proporcionar recursos económicos, académicos y sociales que permitan suplir responsabilidades propias y en beneficio de otros.

Ante la situación planteada, las trayectorias de vida de los sujetos dan cuenta del concepto trabajo como elemento constitutivo y determinante a transcurrir del tiempo, dado que estas se desarrollan en escenarios sociales y laborales en los que sujeto se encuentra inmerso, De esta manera, las trayectorias laborales son definidas por Frassa (2005) como *“las diversas situaciones particulares, así como condiciones estructurales a las que se enfrenta el individuo, y en las cuales debe asumir una posición de acuerdo a sus posibilidades con el fin de enfrentar tales situaciones”*. Por consiguiente cada individuo se enfrenta a situaciones y actuaciones particulares sujetas a la transición estructural y social en la que se desenvuelve, por tanto las aproximaciones al mundo del trabajo se debe a elementos subjetivamente contruidos, afectos, cultura, entre otros componentes que se configuran a través de mecanismo como el lenguaje y la comunicación desarrollado en escenarios organizativos y sociales en los que individuo construye y de-construye su identidad. Finalmente las trayectorias que enmarcan la vida del sujeto resultan ser relevantes para que la identidad profesional se configure, puesto que las experiencias adquiridas en los diversos lugares de trabajo resultan ser pilares indispensables en la construcción de la identidad pues mediante estas se adquieren habilidades, conocimientos y destrezas que le permiten al sujeto identificarse ante quienes le rodean.

En relación a lo planteado anteriormente, Malvezzi (2003) afirma que *“la identidad profesional implica aplicar aprendizajes, habilidades, prácticas de trabajo y adaptación al contexto de trabajo.”* Lo que alude a que el sujeto debe ser un agente reflexivo que al aproximarse al mundo laboral y los escenarios que permiten el desarrollo ocupacional y profesional, den cuenta de los elementos académicos, sociales y profesionales que construyó en su historia de vida, elementos que generan a su vez estrategias y herramientas que den respuesta a cada una de las implicaciones y exigencia del contexto laboral y evidencien las competencias y el desempeño requerido de los roles y ocupaciones que a él competen. En este sentido, la identidad mantiene una constante transformación de acuerdo a los escenarios por los cuales transitan los sujetos; de acuerdo a lo anterior y en relación a lo planteado en la investigación, se puede afirmar que los sujetos participantes han logrado construir su identidad profesional a partir de la transición y adquisición de conocimientos, habilidades sociales, dinámicas relacionales, entre otros elementos cognitivo y socialmente contruidos que le brinda la trayectoria laboral, puesto que ésta permite la consecución de habilidades y destrezas que son interiorizadas y

reconstruidas en la medida que el sujeto reconoce e identifica necesidades específicas del escenario laboral en el que se desenvuelve y realiza una lectura de los mercados de trabajo que revisten las políticas e inciden directamente en la estructuración del contexto organizacional e institucional en el que desenvuelve.

Con referencia a lo anterior, se insta la necesidad de posicionarse como profesional mediante el reconocimiento, adaptación, y potencialización de competencias laborales que les permita diferenciarse de otros profesionales, generando así una marca identitaria que lo referencie como persona que trabaja y ofrece un portafolio de servicio con estrategias de agenciamiento en su campo de aplicación, frente a su trayectoria laboral y social. En este sentido, en cuanto los sujetos son reflexivos frente a las exigencias de los mercados de trabajo y las competencias laborales que deben adquirir y desarrollar constantemente para lograr la inserción y a su vez mantenerse en los mismos, alude al agenciamiento de sus intereses profesionales y personales que le permite valorar las posibilidades de insertarse en nuevos escenarios sociales a partir de la asimilación con otros profesionales, teniendo como referencia el reconocimiento de sus marcas de identidad derivadas de la trayectoria de sus historias de vida.

Con referencia a lo anterior, Enríquez y Rentería (2006) plantean que *“la necesidad de sistematización de estrategias que puedan ser utilizadas por los profesionales para mantenerse de manera exitosa en el mercado de trabajo*. Por tanto, los sujetos deben realizar una serie de lecturas sobre las implicaciones y estructuración de los mercados de trabajo y sus modalidades, lo que proporciona una aproximación a las políticas jurídico-contractuales, dinámicas relacionales, normativas entre otros elementos propios en cada contexto institucionalizados en los que el sujeto a través de escenarios desempeña roles y labores específicas. En este sentido, los sujetos a través de un proceso reflexivo identifica las estrategias, conocimiento, competencias y actitudes que han construido en su trayecto biográfico, y así saber cuáles componentes le permiten insertarse en los mercados del trabajo, y a su vez, que componentes debe articular o incorporar para fortalecer sus roles ocupacionales y profesionales, con el fin de proyectarse y accionar en pro a la permanencia en el mundo del trabajo.

Chávez (2004) La trayectoria laboral es la forma a partir de la cual se representan los fenómenos socio-laborales a través del tiempo, y los procesos que tales generan sobre las relaciones laborales y las condiciones de vida individuales, la premisa subyacente es que los eventos de la vida del presente se explican por los cursos de consecuencias generadas por acontecimientos anteriores, en un contexto de oportunidades socialmente estructurado, a la vez que abierto a las preferencias y opciones a nivel individual.

Según se ha citado, los diversos escenarios y actividades realizadas en ellos permite a los sujetos crear diversas formas de identidad puesto que al encontrarse en distintos espacios se posicionan de manera diferente de acuerdo a las condiciones del contexto, lo cual permite que los sujetos desarrollen habilidades de reflexividad teniendo en cuenta la interacción con otros sujetos en los lugares que éste ocupa como profesional en el campo laboral. Teniendo en cuenta que la reflexividad es un proceso de conciencia que realiza el sujeto frente a las condiciones a las que se enfrenta en los diversos escenarios sociales donde se desenvuelve, ésta refiere a los componentes que se fijan durante la trayectoria laboral, los cuales le permiten hacer una lectura eficaz del contexto, y del mismo modo, habilita la escogencia de herramientas para que su aplicación como profesional sea asertiva en los diversos campos de aplicación.

6.3. Conflictos de identidad personal y del trabajo

En las generalidades de la sociedad actual, el conflicto es percibido de una forma “negativa”, pues en perspectiva el conflicto es entendido como fruto de una divergencia de ideas y generalidades propias de la vida cotidiana y que puede llegar a presentarse en diferentes ámbitos. Ahora, entendiendo el conflicto desde otra perspectiva, es decir, que corresponde a una situación o evento que moviliza los recursos con los que cuenta el sujeto en su particularidad: psicológicos, personales y relacionales, algunas vivencias que plantean los participantes aluden a una situación conflictiva que se evidencia en sus prácticas discursivas. Es por esto que una funcionalidad del conflicto que por lo regular puede ser desapercibida, es comprenderlo como un elemento movilizador de estrategias que le permite al sujeto ser agente de su devenir histórico. De esta manera, al hablar de identidad podría remitirse al conflicto de intereses que se forjan durante el proceso de configuración, en tanto que se generan dilemas en los desafíos a los que se enfrentan los sujetos en los escenarios y las dinámicas en las que participan de manera activa;

así, desde esta perspectiva, según Alzáte (2013) citando a Moore (1994) *“Los conflictos de intereses están causados por la competición entre necesidades incompatibles o percibidas como tales”* (Pág. 5).

En este sentido, los conflictos que se generan en el sujeto se derivan de una serie de cuestionamientos desde su identidad personal, es decir, aquella que ha construido de manera individual, y la identidad social que se genera en un medio de interacción con el otro, una dimensión relacional que se vincula con un espacio y tiempo de orden simbólico que permite el intercambio de vivencias que se van instaurando en el trayecto biográfico de cada participante. De este modo, uno de los dilemas que se evidencia radica en la dicotomía presentada entre la singularidad del sujeto (identidad personal) y la semejanza con los otros con los que interacciona (identidad social) así, tomando como referencia los planteamientos de Iñiguez (2001):

En la dimensión experiencial de la identidad lo relevante es considerarla en el contexto social de nuestras relaciones e intercambios con los demás. En esas relaciones, resulta necesario, como es fácil de admitir, tanto una identificación con quienes nos rodean como una diferenciación estricta respecto de ellos y de ellas (Pág. 209).

En esta medida, insertarse en el mundo del trabajo implica para los participantes interactuar en un espacio de relaciones que se construyen a partir de la creación de vínculos y redes que dan cuenta de dicha dimensión experiencial planteada por Iñiguez (2001), en la cual los significados compartidos por los sujetos con los que se relacionan en los escenarios sociales en los que se desenvuelven, producen una relación entre identificación y diferenciación, radicada en el dilema referenciado anteriormente. Ahora, cabe preguntarse ¿Cómo hace el sujeto para insertarse en un medio social sin dejar de lado su propia construcción del mundo (socio-laboral) y de sí mismo? Pues bien, podría decirse que funciona como una especie de escenario cíclico que busca compilar los recursos simbólicos, identitarios, personales con los que cuenta el sujeto, así como las interacciones cotidianas y los escenarios laborales en las que emergen; en palabras de Sisto (2009) y Thompson (1998) citados por Stecher (2012):

Es una construcción simbólica que le permite al trabajador, en un particular escenario laboral, hacer significativas sus acciones, lograr un cierto sentido de distinción, singularidad y continuidad de la

experiencia, al mismo tiempo que construir un sentimiento de pertenencia, semejanza e integración social (Pág. 11).

En este sentido, la construcción que los participantes hacen de la imagen que han construido de sí mismos a partir de sus trayectorias laborales se genera en los escenarios en los que se construyen, de ahí la importancia del contexto sociohistórico en el que se desarrollan a lo cual Stecher (2012) plantea que:

Los procesos de construcción de identidad están fuertemente condicionados, no solo por los singulares trayectos biográficos de cada trabajador, sino también por las específicas características tecno-socio-productivas de los escenarios laborales en que se inserta (Pág. 10).

En efecto, en el caso de los participantes donde su ocupación es la docencia, se evidencia que sus trayectos biográficos daban cuenta de su interés por ser docentes desde experiencias tempranas o referentes identitarios, sin embargo se produce un redireccionamiento de carrera que implica convertirse en un profesional de la ingeniería, y que una vez insertos en el mundo laboral, sean las características del contexto (alianzas estratégicas, demandas del mercado de trabajo, oportunidades de empleo) las que permitan vincularse como docentes en los escenarios donde se desenvuelven.

Por su parte, así como los participantes vivencian la confluencia entre los aspectos individuales y sociales propios del contexto en el que se encuentran, asimismo se plantea un proceso de construcción identitaria en el trabajo, a partir de los espacios ocupados y las relaciones constitutivas de los mismos, donde el sujeto significa sus vivencias en dichos espacios con base a los repertorios propios de su trayecto biográfico. De este modo, Larraín (2001) citado por Soto (2012) plantea que:

La identidad en el trabajo se refiere a los procesos subjetivos a partir de los cuales los sujetos asignan continuidad y diferenciación a su existencia en el marco de sus experiencias laborales, otorgando sentido a sus prácticas sociales. La construcción identitaria se ancla en lo social y, dependiendo de la perspectiva de análisis, sus procesos son preferentemente narrativos, discursivos, de interacción con las estructuras o de acción en el sistema. Se ubica en los espacios de frontera y referencia mutua entre las identidades personales y colectivas y siempre apela simultáneamente a la herencia y al proyecto (Pág.3).

Por otro lado, teniendo en cuenta que hablar de identidad implica reconocerla como una producción de subjetividades que se entretajan en el marco de las relaciones establecidas y la construcción sociohistórica en la que se desarrolla el sujeto mismo, se puede hacer referencia a los posicionamientos a los que aluden los participantes a través de su discurso, los cuales dan cuenta de elementos de su autodefinición en términos por ejemplo de su formación profesional en el campo de la ingeniería, es decir, que referencian su profesión como un elemento desde el cual definirse, debido a que no solo otorga una distinción con otras carreras profesionales o el llamado "prestigio de las profesiones" donde el campo de las ingenierías conservan un lugar que brinda una especie de estatus social, en este caso, los participantes del presente estudio.

No obstante, es necesario poner en consideración aquello a lo que hace referencia la noción de posicionamiento; según Davies y Harré (2007) *“El posicionamiento, es el proceso discursivo donde las identidades se localizan en conversaciones en las que los participantes, observable y subjetivamente coherentes, conjuntamente producen argumentos”* (Pág. 246).

De este modo, los posicionamientos empleados por los participantes durante el estudio da cuenta de las interpretaciones y comprensiones de su trayecto biográfico y la manera como ello ha influido en la actualización de repertorios de manera cotidiana, en la que los escenarios en los que se desenvuelven se muestran como espacios que pueden ocupar y a los que les asignan significados compartidos con los sujetos con los que interacciona; en este sentido, la capacidad del sujeto para ser reflexivo frente a sus propias experiencias y con ello tener un reconocimiento de sí mismo permiten posicionarse en los diversos escenarios sociales en los que participa: la familia, los amigos, contextos laborales y/o educativos.

En esta medida, con base en los planteamientos de Davies y Harré (2007) se alude a dos tipos de posicionamientos identificados en el discurso de los participantes; uno de ellos correspondiente un *Posicionamiento Reflexivo*: cuando se posiciona a sí mismo; y el otro, un *Posicionamiento Interactivo*: cuando lo enunciado por una persona posiciona a otra.

Ahora, si hablar de posicionamientos permite tomar como referencia el dinamismo de los encuentros en los que los sujetos actualizan sus repertorios y al mismo tiempo ponen de

manifiesto la posición asumida de acuerdo al contexto de interacción en el que se encuentra en su momento; cuando se referencia los sentidos que guarda el trabajo para los participantes por ¿Quién soy yo como persona que trabaja? Lo cual remitiría primeramente a preguntarse por la identidad que cada uno de los participantes ha construido a partir de sus trayectorias, para lo cual se tiene en cuenta dimensiones espacio temporales que dinamizan dicho proceso y que lo han colocado en una posición reflexiva frente a su propio trayecto biográfico, en el que se instauran las vivencias y relaciones que establece en los lugares que ocupa cotidianamente, con base en los planteamientos teóricos de Dubar (2001) citada por Stecher (2012):

Las narrativas identitarias de los trabajadores resultan de la confluencia, muchas veces problemática y tensional, de dos dimensiones: (a) una biográfica y diacrónica, que da cuenta de la imagen de sí mismo como trabajador que el sujeto ha ido construyendo a lo largo de su historia laboral y de vida (identidad para sí) y (b) una relacional y sincrónica, centrada en las modalidades en que el trabajador es reconocido y categorizado en ciertos roles y posiciones por la empresa, las jefaturas e incluso los clientes y compañeros en un escenario laboral específico (identidad para otros). (Pág. 11).

De este modo, tomando como referencia las narrativas de los participantes puede plantearse que el proceso de construcción de identidad se ha llevado a cabo a partir de componentes tales como los procesos de socialización en los cuales han participado de manera activa, así como las experiencias en los diversos contextos en los que se desarrolla (familia e instituciones), igualmente los procesos formativos que sirvieron de base para las primeras experiencias y aproximaciones a los mercados de trabajo, se han ido compilando en el trayecto biográfico de los participantes y al cual no puede desligarse los sentidos atribuidos a la imagen que ha construido de sí mismo.

En este sentido, la construcción identitaria emerge del interjuego de dichos componentes que permiten a los participantes articularlos y significarlos de una manera diferente para cada uno. En efecto, las particularidades que han construido acerca de sí mismos, de su imagen y la forma como se auto representan en los contextos en los que interaccionan, les permite diferenciarse de los otros con quienes se relaciona en su cotidianidad; asimismo, los espacios que ocupa y las relaciones que establece en los mismos da cuenta de las dinámicas socializadoras en la construcción identitaria; por ello, los participantes logran asumir una postura reflexiva frente a

sus propios procesos de inserción a los mercados de trabajo, teniendo en cuenta su trayecto biográfico en el cual se visibilizan los repertorios contruidos y los relatos que se generan a partir de ellos, lo cual termina ofreciendo una interpretación de sus procesos de inserción, en términos de quienes son, que pueden ofrecer y que los lleva a posicionarse como profesionales en los mercados de trabajo.

En esta medida, la identidad puede ser abordada desde los diversos espacios de interacción en los que se desenvuelven los participantes, así puede remitirse a la identidad que se construye en los contextos laborales y la cual es entendida según Lawler (2002) citado por Stecher (2012) como:

Las identidades laborales pueden ser entendidas como narrativas identitarias a partir de las cuales un trabajador interpreta y da sentido a su experiencia laboral. Es a través de dichas narrativas —entendidas técnicamente como relatos que articulan en una secuencia temporal y en una trama común un conjunto heterogéneo de eventos— que los trabajadores articulan un sentido de sí mismos, una particular modalidad de auto-interpretación de lo que son, de lo que han llegado a ser, de lo que aspiran ser y de lo que son para los otros (Pág. 11).

De este modo, cuando se habla de las tensiones o conflictos que enfrentan los participantes en el proceso de construcción identitaria, podrían plantearse a la luz de los desafíos que alberga y ante los cuales se articulan elementos que han sido la base de su construcción, es decir, aquellos que permiten la actualización de sus repertorios sociales, académicos y personales, que se instaura en su trayecto biográfico. Por su parte, la inserción en los mercados de trabajo evidencia dichos desafíos que asumen los sujetos frente a sus intereses y los de los contextos laborales en los que se adscriben, como lo menciona Pulido-Martínez (2012):

La identidad como un resultado, ya sea *por* desempeñar tal o cual trabajo, *por* ser miembro de un determinado grupo o *por* pertenecer a una organización específica, “naturalmente”, con el fin último de elaborar técnicas que conduzcan a incrementar la productividad (Pág. 78).

Asimismo, la manera en que los sujetos agencian su carrera también se explicita en los procesos identitarios, debido a que articula elementos propios de su trayecto biográfico a sus

procesos de inserción a los contextos laborales en los que participa, en tanto que los cambios o permanencia en los mismos está sujeto a dinámicas de los mercados de trabajo e igualmente a la eficacia de los procesos adaptativos que le permiten elaborar la lectura de contextos en los cuales podría desenvolverse de acuerdo a las competencias que ha logrado potenciar a partir de sus trayectorias laborales y lo que esta le ha permitido construir.

Ahora bien y ¿Qué genera que las trayectorias laborales instauren la construcción de una identidad profesional?

Si bien es cierto, antes de construir una identidad profesional el sujeto configura identidades ocupacionales que dan lugar a la incorporación de una identidad profesional ¿Qué dimensiones permiten mencionada incorporación? Y ¿a través de qué mecanismos se logra?, los escenarios sociales a través de procesos de socialización, instauran una serie de factores sociales y académicos que dan lugar a la construcción de una realidad propia que se despliega a través de mecanismos interactivos como la comunicación mediado por el lenguaje y la corporalidad por consiguiente son factores contruidos socialmente a partir de constructos anteriormente establecidos mediante los cuales el sujeto configura su propia realidad, a través de mediadores presentes en los escenarios sociales como las dinámicas relacionales que instauran interacciones entre actores sociales (familia y sociedad). Según Berger y Luckman (2003) *“La realidad de la vida cotidiana se me presenta a demás como un mundo intersubjetivo, un mundo que comparto con otros”* (Pág.38).

¿Qué incidencia tienen estos agentes socializadores en el proceso de construcción de la trayectoria de vida de los sujetos?

Se evidenció que el individuo inicialmente está sujeto a un sesgo a través de la sectorización contextual configurada por elementos culturales y sociales de cada uno de los escenarios en los que se desarrollan sus primeros momentos de trayectoria (familia). Lo que alude a que el sujeto está a merced de dinámicas relacionales, componentes afectivos y constructos culturales, que están configurados con anterioridad, aquellos que lo introducen al mundo, por tanto el contexto proporciona particularidades que direccionan su trayecto

biográfico, instaurando intereses iniciales que con el tiempo a través de procesos de aprendizaje mediados de igual forma por contextos institucionalizados, está sujeto a modificaciones, ajustes y nuevas incorporaciones. A lo que Beger y Luckman (2003) refiere como *“o sea que el ser humano en proceso de desarrollo se interrelaciona no solo con un orden cultural y social específico mediatizado para él por los otros significantes a cuyo cargo se halla”* Pág. 66.

¿Qué genera la articulación de los primeros momentos de socialización y procesos formativos? Por consiguiente nuevos conocimientos que proporcionan elementos cognitivos (aprendizaje) y sociales (dinámicas relaciones) que la incorporación de aptitudes y actitudes, conocimientos, entre otros elementos que potencializan su quehacer ocupacional y laboral, que instauran estrategias y herramientas que permiten dar respuesta a las incesantes exigencias y desafíos presentes es la trayectoria; factores que se suman al cúmulo de experiencias socialmente estructurados, generados a través de un proceso de socialización que se establece en la interacción y en las relaciones sociales que se instaura entre contextos que desarrollan la cotidianidad del individuo, donde el lenguaje y la comunicación son el vehículo mediador al interior de las relaciones e interacciones presentes en los contextos y procesos de socialización.

Ahora bien, las trayectorias laborales u ocupacionales influyen de manera directa en el proceso de construcción identitaria debido a que según el caso de los participantes, sus experiencias de formación y los aspectos que comprenden su trayecto biográfico han permitido configurar su identidad en función de la representación de sí mismo, así como el reconocimiento de sus propios procesos adaptativos y competencias que facilitan la inserción y permanencia o no en los mercados de trabajo.

En este sentido se constituye una dialéctica que comprende las narrativas identitarias de los participantes como actores laborales que se encuentran posicionados en diversos escenarios sociales que da cuenta de la interrelación de sus trayectorias y la construcción de la identidad profesional. En efecto, en este punto es oportuno preguntarse ¿Por qué la revisión conceptual arroja múltiples acercamientos a la definición del constructo de identidad en diferentes versiones de la misma? Como respuesta podrá decirse que la identidad corresponde a una construcción dicotómica (personal y social) que una vez puesta en un escenario social se significa desde este,

otorgándole un sentido al lugar que ocupa bajo unas dimensiones de espacialidad, temporalidad y concordancia con aquello a lo que hace referencia. Es por ello que cuando se habla de la identidad en sus diversas connotaciones (personal, social, laboral, profesional u ocupacional), se debe tener en cuenta el contexto sociohistórico en el que se genera para así comprender los enunciados que permitirán comprenderla y significarla.

Por otro lado, las trayectorias laborales han permitido que los participantes construyan su identidad desde las narrativas que componen sus vivencias y experiencias que trascienden de lo personal a lo social, generando el intercambio discursivo que re-crea escenarios y realidades sociales mediante los significados compartidos y las interacciones que establece, lo cual posibilita la actualización de repertorios por parte de los participantes.

En este sentido, la trayectoria laboral como ingenieros ha generado que los participantes den cuenta de su identidad profesional, la cual han construido a partir de los procesos de socialización en los que han participado de manera activa, permitiendo la inserción a los mercados de trabajo; en este caso, los escenarios laborales en los que participan los sujetos da lugar a la construcción identitaria que guarda sentido durante su trayecto biográfico en la medida en que cada uno evidencia particularidades en los procesos de inserción según su trayectoria.

Por ejemplo, el caso de los ingenieros 1, 2 y 5 quienes se encuentran inmersos en escenarios laborales propios de instituciones organizativas, dan cuenta de una trayectoria a la luz de su identidad profesional dentro de sus campos de aplicación específicos. Sin embargo, los ingenieros 4 y 6 dan cuenta de sus trayectorias a partir de las primeras aproximaciones a los mercados del trabajo, lo cual permitió que en los espacios ocupados actualmente, den cuenta de la identidad laboral que han construido tomando elementos de su formación y articulándolos con sus intereses derivados de sus procesos de socialización y primeras experiencias en las que se insertaron laboralmente. Asimismo, el participante 3 permite visibilizar la importancia de las trayectorias laborales en el proceso de construcción identitaria, lo cual ha generado que participe de manera activa en los diversos escenarios sociales en los que se posiciona como padre, docente, jefe; de este modo, da cuenta de su identidad laboral, la cual le permite desenvolverse en los espacios que ocupa y actualizar sus repertorios de manera constante, ante lo cual se torna

reflexivo y agente de sus procesos de inserción a los mercados de trabajo para modificar o permanecer de acuerdo a los intereses profesionales que le competen.

Por consiguiente, en la investigación se visibiliza la importancia del contexto sociohistórico donde se desarrolla el proceso de identidad, debido a que es éste el que le otorga el carácter movilizador de recursos simbólicos con los que cuentan los sujetos y que les permite dar sentido a los espacios que ocupa y las relaciones que establece como persona que trabaja, dando lugar a la construcción de identidad profesional a partir de los referenciales formativos que ha establecido en su trayecto biográfico.

Asimismo, da cuenta de las identidades laborales y ocupacionales a través de las cuales los participantes se posicionan y reconocen en los escenarios sociales en los que se encuentran, aludiendo incluso a “*perfiles identitarios*” derivados de las trayectorias laborales y que permiten una comprensión u aproximación a las narrativas identitarias que han forjado los participantes como actores laborales dentro de los espacios que ocupan.

Finalmente, las trayectorias como recorridos de orden simbólico que dan cuenta de las vivencias y experiencias de los participantes en los escenarios sociales en los que se han insertado, genera construcciones sobre sí mismo, que dan cuenta de las representaciones en dimensiones tanto personales como socio-laborales que inserta a los participantes en dinámicas relacionales que dan paso a la producción de subjetividades cada vez más experienciales a partir de las narrativas propios de los sujetos.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Tomando como derrotero la pregunta de investigación que direccionó el presente estudio, se generaran las conclusiones del mismo de acuerdo a los resultados y análisis de la información obtenida a partir de las narrativas de los participantes.

Ahora bien, *¿Cuáles son las características de la identidad profesional y de las trayectorias laborales de seis ingenieros de la Ciudad de Palmira?*

Las trayectorias laborales se dan durante procesos de socialización, dado que es un tránsito que comprende como inicio la infancia e instaura un recorrido mediado por referentes biológica y socialmente constituidos que en este caso es la familia, a su vez se encuentran los contextos institucionalizados como agentes que proporcionan conocimiento y desafíos a nivel individual, académico y social, debido a que las instituciones (escuela-organizaciones) están instituidas bajo unos lineamientos objetivos y sistemáticos sobre cómo impartir conocimiento y a su vez como aproximar al sujeto al mundo del trabajo. Lo que presupone una articulación “adecuada” de lo que ya se ha construido en relación con los otros, como familia, grupo sociales e idiosincrasias. Por tanto la incursión a estos contextos socializadores (escuela e instituciones laborales y organizaciones) permite que el sujeto objetive su realidad a partir de construcciones académicas que complementan su trayectoria de vida y forjan el camino para la construcción de su identidad como profesional.

Teniendo en cuenta que la identidad debe ser considerada como una *producción de subjetividades* a través de las narrativas que enuncian los sujetos y que establecen modos de relación y de intercambio en la construcción de realidades sociales en las que interactúan los sujetos, podría decirse que las trayectorias laborales son los escenarios simbólicos y experienciales en los que el sujeto instaura sus referenciales identitarios y elementos de auto-interpretación de los procesos de inserción a los mercados de trabajo.

En este sentido, de acuerdo a las narrativas de los participantes, el proceso de construcción de identidad trae consigo una serie de componentes los cuales se articulan constantemente, dichos componentes corresponden a elementos que dan cuenta de la dimensión

tanto individual como social de la Identidad y la relevancia del trayecto biográfico de cada participante. Es así como los procesos de socialización, las experiencias formativas y los conflictos o desafíos de la identidad, dan lugar a la construcción de identidad profesional por parte de los participantes en el marco de sus trayectorias laborales como escenarios simbólicos que permiten la confluencia de los componentes y la significación de sus vivencias y experiencias que posicionan al sujeto en un medio de relaciones, propiciando el intercambio de intereses en los espacios laborales que ocupa y las relaciones que establece desde sus historias de vida.

Resulta oportuno, resaltar que las experiencias formativas y los procesos de socialización se construyen en contextos geográficos específicos, institución educativa, instituciones de formación superior e incluso y no menos importante el seno familiar, puesto que si la construcción de identidades e identidad profesional se da a través de un cúmulo de interacciones y relaciones sociales, estos procesos de socialización están enmarcados en contextos específicos, que a partir de dinámicas propias, normativas entre otras que ciñen cada contexto, posibilitan al que el individuo interiorice mediante procesos de aprendizaje una serie de conocimientos sociales, académicos y laborales que configuren su identidad ocupacional y profesional, situación que surge a raíz de la necesidad de comprender las múltiples realidades construidas a las que el sujeto se enfrenta en su construcción y deconstrucción constante de su identidad. Por consiguiente, mencionadas experiencias formativas se desarrollan a través del lenguaje y la comunicación a partir de dinámicas interactivas en situaciones, circunstancias y espacios que forjan en el individuo asumir una serie de papeles, generando así un intercambio de intereses, puntos de vista y posturas, entre otros elementos, que ceden una aproximación sobre algunas construcciones que realizan los otros sujetos en sociedad (familia, compañeros).

En este sentido, los procesos formativos que el individuo incorpora a lo largo de la trayectoria de sus historias de vida, deben dar cuenta de elementos académicos, sociales y profesionales construidos, elementos que generan la incorporación de estrategias y herramientas que en el momento en que el sujeto se aproxime a los mercados de trabajo den respuesta a las implicaciones y exigencias estructurales y laborales de cada contexto organizativo, lo que insta a que el individuo debe ser un agente reflexivo que al aproximarse al mundo laboral y los escenarios que posibilitan su quehacer, desarrollo ocupacional y profesional den cuenta de un

proceso formativo que posibilitó la incorporación de competencias y desempeño requerido de los roles y ocupaciones que a él competen.

Por consiguiente la construcción de la identidad es una constante de ajustes e incorporaciones, dado que cada contexto laboral proporciona una serie de elementos a nivel organizativo y social que generan dinámicas propias, lo que finalmente alude a que los individuos construyen su identidad a través de procesos de socialización, adaptación, entre otros procesos cognitivos enmarcados en contextos sociales primarios como lo es la familia, mencionado anteriormente como un espacio que posibilita que el individuo identifique la realidad exterior (sociedad), dado que la familia es el primer contexto que instaura la búsqueda de conocimiento, a través de elementos constitutivos como costumbres, idiosincrasias, cultura entre otros aspectos subjetivados del contexto, que generan que el individuo instaure un referente inicial construido por la familia, identifique las múltiples realidades que enmarcan la sociedad y así construya intereses particulares, afinidades y posturas a partir de las dinámicas relacionales con los otros. Por lo tanto, los intereses particulares que el individuo construye y el conocimiento proporcionado por los actores familiares, son las primicias con las que el individuo se aproxima a contextos educativos que posibilitan los procesos de aprendizaje y socializaciones en nuevos contextos como los laborales, lo que presupone una vez más que la construcción de la identidad profesional es una constante de incorporaciones, modificaciones y posturas construidos a través del tránsito entre un contexto y otro y el conocimiento que estos proporcionan, a través de procesos de socialización a lo largo de la trayectoria de vida.

En este propósito, los procesos formativos que enmarcan la trayectoria de la historias de vida, se caracterizan por la incorporación primaria de una realidad subjetividad que precede a la incorporación de una realidad objetiva a partir de conocimientos y políticas institucionalizadas que rigen la historia de vida del sujeto.

A manera de resumen final, la construcción de la identidad profesional a partir de trayectorias laboral en este caso de 6 ingenieros, se desarrolla a través de procesos de socialización que suministran la trayectoria de las historias de vida, trayectorias que dan cuenta de un tránsito por una serie de contextos que posibilitan procesos de aprendizaje, adaptación entre otros procesos cognitivos, en los que el individuo interioriza conocimiento, normativas, costumbres entre otros aspectos relevantes a lo largo de la configuración de la identidad

profesional, por tanto, los procesos de socialización y las trayectorias que se crean a través de lenguaje y la comunicación, instauran la aproximación a los mercados de trabajo, que finalmente se convierte en un escenario donde el individuo desarrolla su quehacer profesional a partir de elementos subjetivos y objetivos a lo largo de sus historias de vida.

Una vez concluida la investigación, se recomienda a futuros estudios, contemplar la ampliación teórica y metodológica de estudios referentes al constructo de Identidad, considerando relevante, como procesos no aislados, sino complementarios la construcción de identidades ocupacionales y profesionales, puesto que se consideró que no se puede dar cuenta de una construcción de identidad profesional sin una trayectoria ocupacional construida desde las historias de vida de los sujetos.

Igualmente, se considera necesario en futuros estudios, ahondar en las posibles implicaciones y determinaciones de las relaciones construidas con los referentes identitarios, y así, identificar qué aspectos inciden y por qué inciden en las futuras elecciones laborales y profesionales de los sujetos.

Finalmente, se recomienda un posible estudio comparativo en contextos diferentes, que dé cuenta de la manera como la estructuración política y social puede generar implicaciones y posicionamientos diferentes en elecciones profesionales, que puede reflejarse en el quehacer y autodeterminación profesional en los escenarios laborales en los que se desenvuelven.

8. REFERENCIAS

- Alzate, R. (2013). Teoría del Conflicto. Universidad Complutense de Madrid. Escuela Universitaria de Trabajo Social. Recuperado de: <https://mediacionesjusticia.files.wordpress.com/2013/04/alzate-el-conflicto-universidad-complutense.pdf>
- Alfaro (2001) Trayectorias profesionales femeninas en mercados de trabajo masculinos: Las ingenieras. *Revista Mexicana de Sociología* © 2001 Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bauman, Z. (1998) Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres. Editorial, GEDISA. Barcelona, España.
- Berger, P y Luckman, T (2003) La construcción social de la realidad Editorial, Amorrortu Editores S. A., Paraguay.
- Brown, A., Dif, M., Helemäe, L., Kirpal, S., Koniordos, S., Laske, G., Nikitas, P. & Strietska-Illina, O. (2007). Decomposing and recomposing occupational identities—A survey of theoretical concepts. En Brown, A., Kirpal, S. & Rauner, F. (Eds.), *Identities at work*, 5, 13-44. Holanda: UNESCO-UNEVOC y Springer.
- Bustamante, J. (2013) Boletín De Prensa. Fuerza Laboral Y Educación Año 2012 Recuperado de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/especiales/educacion/Bol_edu_2012.pdf
- Castaño, E. Castaño, H y Rhenals, R. (2004) La reforma laboral de 2002 y sus impactos: in medio statvirtus. Recuperado de <http://aprendeonlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/coyuntura/article/viewFile/2293/1851>
- Castillo, Novick, Rojo y Yoguel (2004) Trayectorias laborales y rotación del empleo, restricciones para el desarrollo de competencias técnicas. (ASET 7º Congreso). Pág. 5.
- Davies, B. y Harré, R. (2007). Posicionamiento: la producción discursiva de la identidad. *Athenea Digital*. N° 12: 242-259. ISSN 2578-8946.
- Denzin, N.K. y Lincoln, Y.S. (1994) (Edit.): *Handbook of Qualitative Research*. Sage, London.
- Dubar, C. 1991. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris. A. Colin.

- Enríquez & Castañeda (2006) Estado Actual de la Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo en Colombia. Disponible en: http://objetos.univalle.edu.co/files/Estado_actual_de_investigacion_en_psicologia_organizacional_y_del_trabajo_en_Colombia.pdf
- Farné, S. (2006) Boletín Del Observatorio Del Mercado De Trabajo Y La Seguridad Social No.9. *Universidad Externado De Colombia*. Recuperado de http://portal.uexternado.edu.co/pdf/6_derechoSeguridadSocial/observatorio/publicaciones/boletines/boletin_9.pdf
- Frassa, J. (2013) El Mundo Del Trabajo en Cambio. Trayectorias Laborales y Valoraciones Subjetivas Del Trabajo en un Estudio de Caso. Disponible: <http://es.scribd.com/doc/176123330/Frassa-El-Mundo-Del-Trabajo-en-Cambio-Trayectorias-laborales-y-Valoraciones-Subjetivas-Del-Trabajo-en-Un-Estudio-de-Caso>
- Galvez, L y Garces, M (2011) Relación de identidad profesional y desarrollo de carrera en mujeres en posiciones gerenciales. (Tesis de pregrado). Universidad del Valle, Santiago Cali, Colombia.
- Gewerc, A (2001) Identidad profesional y trayectoria en la universidad. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 5, núm. 2, 2001, p. 0
- Gonnet, P. (2010) Reciprocidad, interacción y doble contingencia Una aproximación a lo social, A Parti Rei, Vol 71. Revista Filosófica Recuperado de: <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/gonnet71.pdf>
- González, S; Cavieres, H; Díaz, c; Valdebenito, M. (2005). Revisión del *constructo* de Identidad en la Psicología Cultural. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile; Vol. XIV, N° 2: Pág. 9-25.*
- Graffigna M (2000) Identidad laboral e identidad social: La construcción simbólica del espacio social. *Laboratorio/nline Revista de Estudios Sobre Cambio Social año IV* . Número 14 Invierno 2004
- Graffigna, M (2002) Las trayectorias socio ocupacionales y la producción cultural –un estudio de casos- . 2º Encuentro de investigadores de ciencias sociales de la Región Centro-Oeste.
- Hernández, R (1997). *Metodología de la Investigación*. Definición del tipo de investigación al realizar: básicamente exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. Capítulo 4.
- Iñiguez, L. (2001). Identidad: de lo personal a lo social. Un recorrido conceptual. En Eduardo Crespo (Ed.) *la construcción social de la Subjetividad*. (Pág. 209-225). Madrid de Catarata.

- Laporte, M(2007) Aproximación a la identidad profesional de docentes rurales de la provincia de Valdivia a través de relatos de vida. (Tesis de pregrado) Universidad Austral de Chile.
- Machuca, A (2008) La identidad profesional de los sociólogos. (Tesis de maestría) Facultad Latinoamericana de ciencias sociales sede académica México
- Malvezzi, S (2000) A construção da identidade profissional no modelo emergente da carreira. *Organização e Sociedade* , 7 (17),137-143
- Muñoz, L (2012) Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*.
- Orejuela, J, Correa, A. (2007) trayectorias laborales y relacionales una nueva estética. Revista Científica Guillermo de Ockham. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105316864005>
- Pulido-Martínez, H. (2012). La investigación sobre la identidad en, para y por el trabajo en América Latina, como ejercicio crítico acerca del mundo laboral. *Psyke*, vol. 21, n° 2,77-85. ISSN 0717-0297.
- Quijada, A. y Trujillo, S. (2010) Implicación de trabajos psicosociales del trabajo informal en la identidad de mujeres. En caso de ventas por catálogo. (Tesis de pregrado). Universidad del Valle, Santiago Cali, Colombia.
- Rentería, E y Torres, C (2012) Identidad profesional: proceso de configuración en el caso de dirigentes de organizaciones no gubernamentales. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2012, vol. 15, n. 2, p. 287-302
- Rentería, E. (2005) Empleabilidad: una lectura psicosocial. *Revista de Estudios del Trabajo en Colombia*, Año 1, No 1.
- Rentería, E y Enríquez, A (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.
- Rentería, E. (2008) Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto.
- Ruiz, J.I (1996) Metodología de la investigación cualitativa. Universidad de Deusto, Bilbao.
- Sabala, M. (2007). *Configuración de la identidad profesional en la socialización universitaria de egresados durante su proceso de formación académica en relación con el mercado de trabajo*. (Tesis de maestría en Psicología). Universidad del Valle, Santiago Cali, Colombia.

- San Martín, C; Jorquera, V y Bonet J. (2008) La reflexividad como competencia transversal en los estudios de psicología: límites y posibilidades en los entornos virtuales. Editorial, EOS, España.
- Schvarstein, L y Leopold. L, (2005) Trabajo y Subjetividad Entre Lo Existente y Lo Necesario, Capítulo 2,3. Editorial, Paidós SAICF Buenos Aires.
- Selltiz, C, Wrightsman, L.S. y Cook, S.T. (1980) Métodos de investigación en las relaciones sociales, Editorial, Madrid.
- Stecher, A. (2012). Perfiles Identitarios de trabajos de grandes empresas de Retail en Santiago de Chile, aportes psicosociales a la comprensión de las identidades laborales. Revista Psykhe. Vol. 21. N° 2,9-20. ISSN 0717-0297. Santiago de Chile.
- Sisto, V (2012) Identidades desafiadas: individualización, managerialismo y trabajo docente en Chile actual. *Revista Psykhe 2012, Vol. 21, N° 2, 35-46*. Chile
- Soto, Á. (Ed). (2008) Flexibilidad laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo. Santiago: Lom Ediciones.
- Soto, A. (2012). Sección especial: la construcción de identidades en el trabajo en América Latina. *Revista Psykhe. Vol. 21, n° 2, 3-7*. ISSN 0717-0297. Chile
- Soto, A (2012) Esta es mi trayectoria, este es mi trabajo: narrativas e identidad en Chile. *Revista Psykhe vol.21 no.2* Santiago de Chile nov. 2012
- Valenzuela, I. (2005) Hacia la Construcción de la Identidad Profesional Docente: algunas consideraciones teóricas. *Instituto de Educación, PUCV*.
- Weller (2006) Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Boletín redEtis n° 5*. Santiago de Chile.

ANEXOS

Entrevista final

Entrevista Sujeto Participante 3: Ingeniero Mecánico.

¿Cuál es su Profesión?

Ingeniero Mecánico

¿Graduado hace cuánto?

Hace (...) del 94 acá (...) ¿son 20 años? Sí, desde 1994 acá son 20 años.

¿Dónde realizó sus estudios superiores?

En la Universidad Autónoma.

¿Qué estudios tiene?

Bueno, pues soy Ingeniero Mecánico de la Universidad Autónoma y Magíster en Administración de Negocios del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey de México & Universidad Autónoma de Bucaramanga. Esos pues como estudios formales, porque informales ya no recuerdo que tanto tengo (risas).

¿Por qué decide iniciar sus estudios en esa Universidad?

Porque (...) ¡te voy a contar! Yo estudiaba en un Colegio Industrial, público, el colegio Raffo Rivera de aquí de Palmira, y en aquel entonces yo recuerdo que en la Universidad del Valle había mucho paro, se sabía cuándo se entraba pero no cuando salía (...) y no habían sedes acá sino en Cali, entonces conté con la fortuna de tener el recurso para entrar a una Universidad Privada y entonces por eso no entre a la del Valle sino que elegí la Universidad Autónoma.

Y ¿cuál fue su primer empleo como profesional?

El primer empleo que yo tuve, lo tuve en la Zona Franca, como Ingeniero Nacional de Garantías en el sector automotriz (...) resulta que en ese momento yo era bilingüe también, y necesitaban un Ingeniero Mecánico que fuera bilingüe y que supiera de motores y yo era esa persona, porque mi tesis fue de motores de avión, entonces yo llegue a trabajar con una multinacional que estaba en proceso de expansión en Colombia y la misión que yo tenía era manejar todo el tema de la calidad del producto y de la postventa a nivel nacional y me envían a estudiar, después de estar tres meses trabajando allí, me envían a Corea del Sur a capacitarme más o menos unos cinco meses, entonces estuve trabajando con ellos y estudiando, para poder llegar acá a Colombia e implementar lo que tenía que hacer, y en todo ese proceso me di cuenta que era muy importante

el tema administrativo, porque una cosa era lo técnico y otra cosa era lo administrativo, y como trabajaba en la Zona Franca con más razón porque ahí se importaban los vehículos y se hacía la nacionalización y todo este tipo de cosas, entonces por eso decidí estudiar una Maestría: MBA Master Bring Administration, que es una Maestría en Administración de negocios con enfoque Internacional y ahí es donde empieza la diversificación de mis competencias o de mi profesión.

Hábleme sobre esa “diversificación de su profesión”

Pues es que en ese momento era conocer que si en una empresa querías ascender necesitabas el tema administrativo, y así fue (...) yo entré como Ingeniero de Garantías y trabajé en esa empresa cuatro años, pero en esos cuatro años yo fui promovido a jefe de Desarrollo Postventa y yo tenía que organizar los concesionarios a nivel nacional (...) y administrar todo lo de postventa, entonces se identificaba y se veía el tema administrativo nuevamente, lo que sucede es que allí la compañía decide irse para Bogotá y me proponen irme con ellos para Bogotá, pero yo estaba terminando la Maestría (...) entonces salarialmente no compensaba el traslado que yo tenía que hacer, y entonces decidí quedarme y retirarme y terminar así la Maestría que era para mí lo más importante en ese momento, y así lo hice, terminé mi Maestría y (...) ahí me empezó a (...) como la misión mía era formar gerentes de servicios (...) yo enseñaba y fui monitor también de dibujo técnico, entonces se me presentó la oportunidad de enseñar en la Universidad Antonio Nariño pero dando Inglés (...) Inglés de Negocios y la cuestión era que debía de enseñar Inglés hablando todo el tiempo Inglés, entonces eso me gusto porque yo venía de una empresa en la que tenía que hablar todo el tiempo en Inglés porque yo hablaba, escribía y leía todo en Inglés, o sea ese era mi día a día durante cuatro años (risas) porque cuando venían los Ingenieros de Corea yo era el que los atendía (...) entonces yo pues entré a la Antonio Nariño a dictar el curso y lo hice como por 1 semestre (...) y estando allí se presentó una oportunidad en la Cámara de Comercio porque necesitaban un coordinador para el área de Comercio Exterior y yo ya estaba preparado para eso (...) y así fue que yo llegue a la Cámara de Comercio en esa área, y al estar ahí pues me seguí preparando con el Ministerio de Comercio y fortalecí todas mis competencias en el área Internacional, entonces yo ya me convertí en un Asesor Empresarial, entonces ya le ayuda a empresarios a exportar y a otros a importar, a los tres años de estar allí, la Cámara toma la decisión de implementar la ISO 9001, o sea de implementar un Sistema de Gestión de Calidad y pues como uno cuando es Ingeniero ¡mentiras es que cuando a uno le gusta le sabe! Y yo soy una esponja en todo lo que me llega, empecé a aprender los temas de Calidad y me gustó mucho el tema, igual era lo que yo manejaba pero de una forma distinta de donde yo venía, y me pegue a estudiar el tema de Calidad y me volví una persona clave en todo el proceso de implementación que duró más de un año y medio más o menos, y después se presentó la oportunidad en la Cámara de Comercio de ser el Director de Planeación y Desarrollo de la Cámara y así fue (...) y se siguió todo un proceso, porque ya era el sector empresarial. ¿Dónde ejercía la Ingeniería? Cuando yo visitaba las empresas y todavía, las empresas de manufactura, yo entiendo muy bien el tema de manufactura y así estuve no recuerdo en este momento cuanto tiempo con ese cargo, seguí manejando cosas de Comercio Exterior, del Sistema de Gestión de Calidad, y por ahí me

fui, me fui metiendo, y ahora soy [La información suministrada se omite para proteger la identidad del entrevistado], entonces manejo todos los temas de competitividad, lo maneja la Cámara en asociación con el sector público y eso me ha llevado que en el camino hay que aprender: cómo opera el Estado, que es el sector público y me he preparado en eso también, pero no he dejado la Ingeniería (...) hace dos meses estuve en Canadá, como dos semanas atendiendo en una reunión con el sector manufacturero, porque resulta que a mí los temas de calidad me gustan mucho, entonces visité empresas de manufactura, estuve en la planta de Toyota, volví a revivir el tema de las ensambladoras, y eso es lo que yo hago y así como va, parece que el cargo se va a cambiar de nombre, eso es lo que se ha dicho pues en borrador (...) entonces esa ha sido como la evolución, por ejemplo cuando fue todo lo de las ISO en Palmira otras quince empresas estaban en ese proceso, y pues por las funciones que yo tengo a una asesora y es del sector de manufactura, entonces he aprendido en todo el proceso de todo un poquito, de todo un poquito, entonces ya te manejo el tema de Responsabilidad Social Empresarial, inclusive ya la dicto en la Universidad, dicto esa, también Negocios Internacionales y Gerencia de Proyectos, porque me preparé para eso, porque eso es lo que hace la Cámara, gestionar recursos, entonces es como la trayectoria de como desde la ingeniería llegue acá.

¿Cuánto tiempo lleva en la Cámara de Comercio?

Ya llevo 16 años (...) pero pues como he ido creciendo en la Cámara entonces ha sido muy productivo.

¿Cuántos años lleva enseñando en la Universidad del Valle-sede Palmira?

¡Uy! Yo no recuerdo en este momento cuanto tiempo, pero si yo no llevo 8 llevo 9 años enseñando aquí en la Valle.

¿Cómo inicia labores en este lugar?

Porque yo dictaba clases en la Autónoma y en cierta forma estaba cansado de viajar a Cali dos o tres días a la semana, entonces yo tenía que estar temprano tipo 6:00 am o 6:15 am en Cali entonces ya estaba muy agotado (...) y alguien de la Universidad del Valle en algún momento fuimos colegas dictando clases y cuando ella estuvo aquí me dijo que porque no dictaba clases en Administración y me pareció regio y así llegue a la Universidad del Valle y aquí voy, pero ahora estoy migrando hacia postgrados, he dictado postgrados en la Autónoma, en la Libre y en la Pontificia Bolivariana, y ahora me está llamando la Universidad Nacional para dictar clase en Maestría, y pues ahí estoy pensando (...) porque aquí ya llevo tiempito (risas).

¿Por qué eligió estudiar Ingeniería?

Desde muy pequeño, desde que tenía 6 años (...) pues te voy a contar la historia como muy familiar (...) mi papá me sube a las piernas a manejar un tractor, a manejar un jeep, entonces me empezaron a gustar los carros, entonces en el proceso desde pequeño aprendí como se cambiaba

una llanta, entonces estuve en contacto con todo eso y ahí empezó el proceso y me gustaba, me gustaba mucho el tema, porque además yo me crié en un Ingenio azucarero, cuando ya empecé a estudiar entre a un colegio industrial, el Raffo Rivera de Palmira, entonces ahí lo ponen a uno a rotar en lo que llaman talleres y había un taller de mecánica industrial que fue el que me gustó, entonces aquí yo soy técnico en mecánica industrial, entonces ahí yo aprendí como se pone un tornillo, como se hace un eje, o sea la fabricación como tal, a mí me llamó la atención la resistencia de materiales, la estática, la dinámica, o sea como se mueve el mundo realmente, como está el mundo parado por llamarlo así y entonces por eso quise estudiar ingeniería mecánica y la estudié.

Si yo le preguntara ¿Quién es usted como profesional? ¿Qué respondería?

¿Quién soy yo como profesional? (...) pues yo digo que yo soy alguien que siente y ama mucho lo que hace (...) y sobre todo lo que más me encanta es ayudar a los demás, o sea por el mismo ejercicio que siempre he hecho desde mis comienzos era servicio al cliente, con el tema de la postventa, luego en la Cámara ayudar a otros a crecer, la docencia que siempre me ha acompañado y que me gusta mucho, entonces así es como yo puedo definirme profesionalmente.

Si usted tuviera que elegir entre la Ingeniería y la Docencia ¿con cuál se quedaría?
la docencia, sí me gusta mucho, sin pensarlo; lo que pasa es que para enseñar tienes que tener la competencia, tienes que tener un conocimiento, entonces si uno mira hacia atrás a ver que conocimiento tiene la pregunta es ¿Cuál? Para enseñar, ¿sí? Y la idea no es solamente replicar lo que está en un libro, o sea uno debe ayudar a despertar en el estudiante, ponerlo a pensar, no coger un libro, estudiármelo y venir a decirlo, claro que depende de la asignatura porque hay cosas que habrá que explicar (...) pero uno tiene es que transmitir, hay que enseñarlos además a volar.

¿Cuál considera que es su mayor aporte en ambos ámbitos: Ingeniería y la docencia?

Yo diría que el compartir conocimiento (...) y mostrarles el mundo a las personas de una forma distinta.

Y ¿Qué importancia tiene para usted las relaciones sociales que establece en cada contexto?

Pues son importantes (...) en el medio en que estoy es un medio de relaciones donde tenés que hablar desde un congresista, un gerente de una empresa, con un estudiante, ¿sí? Entonces uno aprende a potenciar la capacidad de interactuar con otros y de todos uno aprende, como también en otros espacios uno les enseña a otros y lo más bonito de esto es que cada persona con la que uno se encuentra en su vida es un espejo (...) es una proyección de cómo actúan las demás personas, y ahí hay ejemplos de vida para uno cuando uno puede decir “yo puedo actuar así” o estilos de personas que uno conoce y uno dice “ve, tan chévere esto y esto de esta persona” o cosas que sirven de un consejo sabio de que uno en la vida ve lo que hace el otro y tomarlas en el

buen sentido, después de que uno se sienta cómodo con eso, pero también uno ve cosas que no son agradables (...) y que uno puede en esos casos decir “yo no sería así”.

¿Qué cambios ha tenido a lo largo de su trayectoria laboral?

¿Cambios físicos?

Sí, lo que considere que ha sido un cambio a partir de su trayectoria, ya sean físicos, personales.

(...) ¡Esa pregunta tan interesante! Pues yo no sé, lo que pasa es que a mí me gusta tanto el deporte, yo hago mucho deporte entonces yo no podría decir que la profesión o la trayectoria ha hecho cambios en mí porque pues no se (...) o sea que no veo o algo así (risas) no porque yo me cuido mucho ¿sí? Pues ese es mi punto de vista (...) y personales (...) ¡ay! Pues yo creo que ver la vida de una manera distinta y ser más humilde, en mi caso todo lo que aprendo me hace ser cada vez más humilde, más humilde; ¡algo que no te mencioné! En el tema social, yo llegue a ser aquí en Palmira el presidente de un club, que ayuda a niños con discapacidad, entonces yo fui presidente y estuve en ese grupo, por ese lado también uno se sensibiliza mucho.

¿Cuánto tiempo estuvo en ese cargo?

¡Ay! Como unos tres años más o menos (...) en el Club, como presidente como un año (...)

¿Por qué se retira del cargo?

Porque es de los 20 a los 40 y a mí me tocaba emigrar (risas)

¿Cómo es un día de su trabajo?

¡Delicioso! En el sentido en que es una agenda bien apretada y es estar buscando como atender varios frentes a la vez, al mismo tiempo, pero no soy una persona que por más agenda apretada que mantenga sufra del famoso estrés que le llaman, yo creo que yo no sufro de eso y eso es lo que yo busco transmitir a las personas que trabajan conmigo y es que en la vida todo tiene solución, todo, todo, hay que buscarle como digo yo “la comba al palo” pero yo te diría que ese es un día de mi trabajo, yo estoy a las 7:15 am en la oficina, voy todos los días a almorzar a mi casa porque afortunadamente vivo en Palmira y trabajo en Palmira y ¡hago siesta! (risas) cuando se puede (...) pero yo te diría que el 99.5% lo hago, si no lo hago es por A o por B motivo y hay ocasiones que lo más tarde que salgo de la oficina es a las 7:00 pm, entonces busco ser lo más productivo posible en el día para no quedarme en la noche, me ha tocado quedarme a veces hasta las 3:00 am ¿sí? Pero son contadas en los dedos (...)

¿Qué proyecciones tiene usted como profesional?

pues mira que en este momento yo me quiero consolidar a nivel de docencia porque me gusta mucho, en el postgrado (...) y a nivel de Dirección me gustaría ser responsable de dirigir toda la compañía, en este momento estoy en un buen cargo pero no es el cargo superior, entonces uno en la vida se traza cosas, o sueña ¿no? Buscar proyectarse eso sería interesante.

¿Qué lo diferencia de otros profesionales?

Pues yo me atrevo a decir que para mí es prioridad la calidad de vida, no solo la mía sino también de las personas que me rodean, yo creería que eso es lo que me diferencia (...) y en términos de habilidades o competencias que soy bilingüe y pocas personas lo son, por eso estuve en Canadá hace poco y eso me permitió también un programa de cooperación con calidad, la Cámara lo tiene, yo lo conseguí y ahora estamos con Europa, vamos a empezar con Alemania, eso es algo diferenciador y marcador en este momento, posiblemente mañana no (...) y la otra es que mantengo actualizado, entonces me gusta leer mucho y me fascina sobre todo leer libros en Inglés, porque eso me permite practicar y actualizarme.

¿Qué es para usted trabajar?

Yo no trabajo, yo laboro (...) yo no utilizo la palabra “trabajo” porque eso en programación neurolingüística eso es dificultad, entonces por eso yo no trabajo, yo laboro y para mí esa labor es un medio para yo vivir, como dicen por ahí “yo no vivo para trabajar, yo trabajo para vivir” digámoslo así.

LINEAS NARRATIVAS INGENIERO MECANICO

Referenciales Identitarios

Procesos Formativos

Trayectorias Laborales y Ocupacionales

1971

1977

1989

1994

1994-1998

2006

1998-2015

2004-2015

Nació
en el
mes de
Junio

A los 6 años
de edad, 1°
experiencia
con el tema
automotriz

Padres como
referente
identitario

Estudios
primarios y
secundarios
en Colegio
Industrial
(Raffo
Rivera)

Taller de
mecánica
Industrial:
Técnico en
mecánica
Industrial

Monitor y
primeras
experiencias
en la
enseñanza

Inició
estudios
profesionales
en la
Universidad
Autónoma
(Ingeniería
Mecánica)

Ingeniero
Mecánico
de la
Universidad
Autónoma
(Tesis en
motores de
aviones)

Primer
empleo en
la Zona
Franca
como
Ingeniero
Nacional de
Garantías
en el sector
automotriz.

Promovido
Jefe de
Desarrollo
Posventa

Asesor
Comercial

Maestría en
MBA: Master
*Bring
Administration*

Cámara de
Comercio
de Palmira

-Coordinador
del área de
Comercio
Exterior

*[Información
que es
omitida para
proteger la
identidad del
entrevistado]*

Docente

Docente en
Pregrados
y
Postgrados

Universidad
Autónoma

Universidad Libre

Universidad del
Valle

Universidad
Pontificia
Bolivariana

Universidad Antonio
Nariño

Propuesta en
Universidad
Nacional

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Identificar los componentes de la identidad profesional de seis ingenieros de la ciudad de Palmira.			Definir los referenciales identitarios de seis ingenieros de la Ciudad de Palmira.		Identificar las trayectorias laborales de profesionales que integran aspectos relacionados con la identidad de seis Ingenieros de la Ciudad de Palmira.		
CATEGORÍAS	Componentes de la Identidad Profesional			Referenciales identitarios		Trayectoria Laborales que configuran Identidades		
SUBCATEGORÍAS	<i>Autodefinición a partir del trabajo y de las ocupaciones</i>	<i>Posicionamientos relacionados con espacios ocupados y relaciones construidas</i>	<i>Reflexividad a partir de experiencias, relaciones, vínculos y procesos de trabajo</i>	<i>Interacción y relaciones construidas a partir del trabajo y trayectorias</i>	<i>Socialización en torno a la formación y el trabajo</i>	<i>Auto representación en el campo laboral</i>	<i>Procesos de construcción de repertorios profesionales</i>	<i>Agenciamiento de carrera</i>

E N T R E V I S T A	<i>¿Cuál es su Profesión?</i> Ingeniero Mecánico		<i>¿Qué estudios tiene?</i> Bueno, pues soy Ingeniero Mecánico de la Universidad Autónoma y Magíster en Administración de Negocios del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey de México &			<i>¿Graduado hace cuánto?</i> Hace (...) del 94 acá (...) ¿son 20 años? Sí, desde 1994 acá son 20 años. <i>¿Dónde realizó sus estudios superiores?</i> En la Universidad Autónoma.			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

			Universidad Autónoma de Bucaramanga. Esos pues como estudios formales, porque informales ya no recuerdo que tanto tengo (risas). <i>¿Por qué decide iniciar sus estudios en esa Universidad?</i> Porque (...) ¡te voy a contar! Yo estudiaba en un Colegio Industrial, público, el colegio Raffo Rivera de aquí de Palmira, y en aquel entonces yo recuerdo que en la Universidad del Valle había mucho paro, se sabía						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

				cuándo se entraba pero no cuando salía (...) y no habían sedes acá sino en Cali, entonces conté con la fortuna de tener el recurso para entrar a una Universidad Privada y entonces por eso no entre a la del Valle sino que elegí la Universidad Autónoma.				<i>Y ¿cuál fue su primer empleo como profesional?</i> El primer empleo que yo tuve, lo tuve en la Zona Franca, como Ingeniero Nacional de Garantías en el sector	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

								automotriz (...) resulta que en ese momento yo era bilingüe también, y necesitaban un Ingeniero Mecánico que fuera bilingüe y que supiera de motores y yo era esa persona, porque mi tesis fue de motores de avión, entonces yo llegue a trabajar con una multinacional que estaba en proceso de expansión en Colombia y la misión que yo tenía era manejar todo el tema de la calidad del producto y de la postventa a nivel nacional y me envían a estudiar,	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

								después de estar tres meses trabajando allí, me envían a Corea del Sur a capacitarme más o menos unos cinco meses, entonces estuve trabajando con ellos y estudiando, para poder llegar acá a Colombia e implementar lo que tenía que hacer, y en todo ese proceso me di cuenta que era muy importante el tema administrativo, porque una cosa era lo técnico y otra cosa era lo administrativo, y como trabajaba en la Zona Franca con más razón	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

								porque ahí se importaban los vehículos y se hacia la nacionalización y todo este tipo de cosas, entonces por eso decidí estudiar una Maestría: MBA Master Bring Administration, que es una Maestría en Administración de negocios con enfoque Internacional y ahí es donde empieza la diversificación de mis competencias o de mi profesión.	<i>Hábleme sobre esa “diversificación de su</i>
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

									<i>profesión”</i> Pues es que en ese momento era conocer que si en una empresa querías ascender necesitabas el tema administrativo, y así fue (...) yo entré como Ingeniero de Garantías y trabajé en esa empresa cuatro años, pero en esos cuatro años yo fui promovido a jefe de Desarrollo Postventa y yo tenía que organizar los concesionarios a nivel nacional (...) y administrar todo lo de postventa, entonces se identificaba y se veía el tema administrativo
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

									nuevamente, lo que sucede es que allí la compañía decide irse para Bogotá y me proponen irme con ellos para Bogotá, pero yo estaba terminando la Maestría (...) entonces salarialmente no compensaba el traslado que yo tenía que hacer, y entonces decidí quedarme y retirarme y terminar así la Maestría que era para mí lo más importante en ese momento, y así lo hice, terminé mi Maestría y (...) ahí me empezó a (...) como la misión mía era formar gerentes de servicios (...)
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

									yo enseñaba y fui monitor también de dibujo técnico, entonces se me presentó la oportunidad de enseñar en la Universidad Antonio Nariño pero dando Inglés (...) Inglés de Negocios y la cuestión era que debía de enseñar Inglés hablando todo el tiempo Inglés, entonces eso me gusto porque yo venía de una empresa en la que tenía que hablar todo el tiempo en Inglés porque yo hablaba, escribía y leía todo en Inglés, o sea ese era mi día a día durante cuatro años (risas) porque cuando
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

									venían los Ingenieros de Corea yo era el que los atendía (...) entonces yo pues entré a la Antonio Nariño a dictar el curso y lo hice como por 1 semestre (...) y estando allí se presentó una oportunidad en la Cámara de Comercio porque necesitaban un coordinador para el área de Comercio Exterior y yo ya estaba preparado para eso (...) y así fue que yo llegue a la Cámara de Comercio en esa área, y al estar ahí pues me seguí preparando con el Ministerio de Comercio y
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

									fortalecí todas mis competencias en el área Internacional, entonces yo ya me convertí en un Asesor Empresarial, entonces ya le ayuda a empresarios a exportar y a otros a importar, a los tres años de estar allí, la Cámara toma la decisión de implementar la ISO 9001, o sea de implementar un Sistema de Gestión de Calidad y pues como uno cuando es Ingeniero ;mentiras es que cuando a uno le gusta le sabe! Y yo soy una esponja en todo lo que me llega, empecé a
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

									aprender los temas de Calidad y me gustó mucho el tema, igual era lo que yo manejaba pero de una forma distinta de donde yo venía, y me pegue a estudiar el tema de Calidad y me volví una persona clave en todo el proceso de implementación que duró más de un año y medio más o menos, y después se presentó la oportunidad en la Cámara de Comercio de ser el Director de Planeación y Desarrollo de la Cámara y así fue (...) y se siguió todo un proceso, porque ya era el sector empresarial.
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

									¿Dónde ejercía la Ingeniería? Cuando yo visitaba las empresas y todavía, las empresas de manufactura, yo entiendo muy bien el tema de manufactura y así estuve no recuerdo en este momento cuanto tiempo con ese cargo, seguí manejando cosas de Comercio Exterior, del Sistema de Gestión de Calidad, y por ahí me fui, me fui metiendo, y ahora soy [...] entonces manejo todos los temas de competitividad, lo maneja la Cámara en asociación con el sector público
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

									y eso me ha llevado que en el camino hay que aprender: cómo opera el Estado, que es el sector público y me he preparado en eso también, pero no he dejado la Ingeniería (...) hace dos meses estuve en Canadá, como dos semanas atendiendo en una reunión con el sector manufacturero, porque resulta que a mí los temas de calidad me gustan mucho, entonces visité empresas de manufactura, estuve en la planta de Toyota, volví a revivir el tema de las ensambladoras,
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

									y eso es lo que yo hago y así como va, parece que el cargo se va a cambiar de nombre, eso es lo que se ha dicho pues en borrador (...) entonces esa ha sido como la evolución, por ejemplo cuando fue todo lo de las ISO en Palmira otras quince empresas estaban en ese proceso, y pues por las funciones que yo tengo a una asesoro y es del sector de manufactura, entonces he aprendido en todo el proceso de todo un poquito, de todo un poquito, entonces ya te manejo el tema de
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

									Responsabilidad Social Empresarial, inclusive ya la dicto en la Universidad, aquí dicto esa, también Negocios Internacionales y Gerencia de Proyectos, porque me preparé para eso, porque eso es lo que hace la Cámara, gestionar recursos, entonces es como la trayectoria de como desde la ingeniería llegue acá. <i>¿Cuánto tiempo lleva en la Cámara de</i>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

								<i>Comercio?</i> Ya llevo 16 años (...) pero pues como he ido creciendo en la Cámara entonces ha sido muy productivo. <i>¿Cuántos años lleva enseñando en la Universidad del Valle-sede Palmira?</i> ¡Uy! Yo no recuerdo en este momento cuanto tiempo, pero si yo no llevo 8 llevo 9 años enseñando aquí en la Valle. <i>¿Cómo inicia labores en este lugar?</i>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

							Porque yo dictaba clases en la Autónoma y en cierta forma estaba cansado de viajar a Cali dos o tres días a la semana, entonces yo tenía que estar temprano tipo 6:00 am o 6:15 am en Cali entonces ya estaba muy agotado (...) y en algún momento fuimos colegas dictando clases y cuando ella estuvo y me dijo que porque no dictaba clases en Administración y me pareció regio y así llegue a la Universidad del Valle y aquí voy, pero ahora estoy migrando hacia postgrados, he dictado postgrados en la Autónoma, en la Libre y en la Pontificia Bolivariana, y ahora me está llamando la Universidad		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

							Nacional para dictar clase en Maestría, y pues ahí estoy pensando (...) porque aquí ya llevo tiempito (risas). <i>Si yo le preguntara ¿Quién es usted como profesional? ¿Qué respondería?</i> ¿Quién soy yo como profesional? (...) pues yo digo que yo soy alguien que siente y ama mucho lo que hace (...) y sobre todo lo que más me encanta es ayudar a los demás, o sea por el mismo ejercicio que siempre he hecho desde mis comienzos era servicio al cliente, con el tema de la postventa, luego en la Cámara ayudar a otros a crecer, la docencia que		
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

							siempre me ha acompañado y que me gusta mucho, entonces así es como yo puedo definirme profesionalmente.		<i>Si usted tuviera que elegir entre la Ingeniería y la Docencia ¿con cuál se quedaría?</i> la docencia, sí me gusta mucho, sin pensarlo; lo que pasa es que para enseñar tienes que tener la competencia, tienes que tener un conocimiento, entonces si uno
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

									mira hacia atrás a ver que conocimiento tiene la pregunta es ¿Cuál? Para enseñar, ¿sí? Y la idea no es solamente replicar lo que está en un libro, o sea uno debe ayudar a despertar en el estudiante, ponerlo a pensar, no coger un libro, estudiármelo y venir a decirlo, claro que depende de la asignatura porque hay cosas que habrá que explicar (...) pero uno tiene es que transmitir, hay que enseñarlos además a volar. <i>¿Cuál considera que es su mayor</i>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

				<i>¿Por qué eligió estudiar Ingeniería?</i> Desde muy pequeño, desde que tenía 6 años (...) pues te voy a contar la historia como muy					<i>aporte en ambos ámbitos: Ingeniería y la docencia?</i> Yo diría que el compartir conocimiento (...) y mostrarles el mundo a las personas de una forma distinta.
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

				familiar (...) mi papá me sube a las piernas a manejar un tractor, a manejar un jeep, entonces me empezaron a gustar los carros, entonces en el proceso desde pequeño aprendí como se cambiaba una llanta, entonces estuve en contacto con todo eso y ahí empezó el proceso y me gustaba, me gustaba mucho el tema, porque además yo me crie en un Ingenio azucarero, cuando ya					
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

				empecé a estudiar entre a un colegio industrial, el Raffo Rivera de Palmira, entonces ahí lo ponen a uno a rotar en lo que llaman talleres y había un taller de mecánica industrial que fue el que me gustó, entonces aquí yo soy técnico en mecánica industrial, entonces ahí yo aprendí como se pone un tornillo, como se hace un eje, o sea la fabricación como tal, a mí me llamó					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

				la atención la resistencia de materiales, la estática, la dinámica, o sea como se mueve el mundo realmente, como está el mundo parado por llamarlo así y entonces por eso quise estudiar ingeniería mecánica y la estudié.					
					<i>Y ¿Qué importancia tiene para usted las relaciones sociales que establece en cada contexto?</i> Pues son importantes (...) en el medio en que estoy es un medio de relaciones donde tenés que hablar desde un congresista, un gerente de una empresa, con un estudiante, ¿sí? Entonces uno aprende a				

					potenciar la capacidad de interactuar con otros y de todos uno aprende, como también en otros espacios uno les enseña a otros y lo más bonito de esto es que cada persona con la que uno se encuentra en su vida es un espejo (...) es una proyección de cómo actúan las demás personas, y ahí hay ejemplos de vida para uno cuando uno puede decir “yo puedo actuar así” o estilos de personas que uno conoce y uno dice “ve, tan chévere esto y esto de esta persona” o cosas que sirven de un consejo sabio de que uno en la vida ve lo que hace el otro y tomarlas en el buen sentido, después de que uno se sienta cómodo con eso, pero también uno ve cosas que no son agradables (...) y que uno puede en esos casos decir “yo no sería así”.				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<i>¿Qué cambios ha tenido a lo largo de su trayectoria laboral?</i>							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¿Cambios

		físicos? <i>Sí, lo que considere que ha sido un cambio a partir de su trayectoria, ya sean físicos, personales.</i> (...) ¡Esa pregunta tan interesante! Pues yo no sé, lo que pasa es que a mí me gusta tanto el deporte, yo hago mucho deporte entonces yo no podría decir que la profesión o la trayectoria ha hecho cambios en mí porque pues no se (...) o sea que no veo o algo así (risas) no porque yo me cuido mucho ¿sí? Pues ese es mi punto de vista (...) y personales (...)							
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

		¡ay! Pues yo creo que ver la vida de una manera distinta y ser más humilde, en mi caso todo lo que aprendo me hace ser cada vez más humilde, más humilde; ¡algo que no te mencioné! En el tema social, yo llegue a ser aquí en Palmira el presidente de un club, que ayuda a niños con discapacidad, entonces yo fui presidente y estuve en ese grupo, por ese lado también uno se sensibiliza mucho. <i>¿Cuánto tiempo estuvo en ese cargo?</i> ¡Ay! Como						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

		unos tres años más o menos (...) en el Club, como presidente como un año (...) <i>¿Por qué se retira del cargo?</i> Porque es de los 20 a los 40 y a mí me tocaba emigrar (risas) <i>¿Cómo es un día de su trabajo?</i> ¡Delicioso! En el sentido en que es una agenda bien apretada y es estar buscando como atender varios frentes a la vez, al mismo tiempo, pero no soy una persona que por más agenda apretada que mantenga sufra del famoso estrés que le							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		llaman, yo creo que yo no sufro de eso y eso es lo que yo busco transmitir a las personas que trabajan conmigo y es que en la vida todo tiene solución, todo, todo, hay que buscarle como digo yo “la comba al palo” pero yo te diría que ese es un día de mi trabajo, yo estoy a las 7:15 am en la oficina, voy todos los días a almorzar a mi casa porque afortunadamente vivo en Palmira y trabajo en Palmira y ¡hago siesta! (risas) cuando se puede (...) pero yo te diría que el 99.5% lo hago, si no lo hago es por A o por B						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

		motivo y hay ocasiones que lo más tarde que salgo de la oficina es a las 7:00 pm, entonces busco ser lo más productivo posible en el día para no quedarme en la noche, me ha tocado quedarme a veces hasta las 3:00 am ¿sí? Pero son contadas en los dedos (...)				¿Qué proyecciones tiene usted como profesional? pues mira que en este			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

						momento yo me quiero consolidar a nivel de docencia porque me gusta mucho, en el postgrado (...) y a nivel de Dirección me gustaría ser responsable de dirigir toda la compañía, en este momento estoy en un buen cargo pero no es el cargo superior, entonces uno en la vida se traza cosas, o sueña ¿no? Buscar proyectarse eso sería interesante. <i>¿Qué lo diferencia de otros profesionales?</i> Pues yo me atrevo a decir que para mí es			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

						prioridad la calidad de vida, no solo la mía sino también de las personas que me rodean, yo creería que eso es lo que me diferencia (...) y en términos de habilidades o competencias que soy bilingüe y pocas personas lo son, por eso estuve en Canadá hace poco y eso me permitió también un programa de cooperación con calidad, la Cámara lo tiene, yo lo conseguí y ahora estamos con Europa, vamos a empezar con Alemania, eso es algo diferenciador y			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

						marcador en este momento, posiblemente mañana no (...) y la otra es que mantengo actualizado, entonces me gusta leer mucho y me fascina sobre todo leer libros en Inglés, porque eso me permite practicar y actualizarme. <i>¿Qué es para usted trabajar?</i> Yo no trabajo, yo laboro (...) yo no utilizo la palabra “trabajo” porque eso en programación neurolingüística eso es dificultad, entonces por eso yo no trabajo, yo laboro y para			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

						mi esa labor es un medio para yo vivir, como dicen por ahí “yo no vivo para trabajar, yo trabajo para vivir” digámoslo así.			
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--