

CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD PROFESIONAL EN DOCENTES CONTRATISTAS DE
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA CIUDAD DE PALMIRA

María Isabel Benavides Castillo

Ángela Victoria Bolaños Pulgarín

UNIVERSIDAD DEL VALLE

INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Palmira-Valle Del Cauca

2015

CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD PROFESIONAL EN DOCENTES CONTRATISTAS DE
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA CIUDAD DE PALMIRA

María Isabel Benavides Castillo

Ángela Victoria Bolaños Pulgarín

Directora

Mg. ALBA LUZ GIRALDO TAMAYO

Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo

UNIVERSIDAD DEL VALLE

INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Palmira-Valle Del Cauca

2015

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del Director

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Palmira - Valle del Cauca, 7 de Julio del 2015.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por haberme ayudado en todo momento a enfrentar todas las adversidades que se me presentaron y por sus bendiciones en todos los momentos de mi vida.

Agradezco a la virgen de Guadalupe quien me ha ayudado siempre, brindándome fortaleza y orientando mi camino para tomar buenas decisiones.

Agradezco a mis padres por su apoyo incondicional y su enseñanza basada en los principios éticos, quienes me han enseñado que para salir adelante en la vida se debe ser humilde y afrontar las dificultades que se le presentan.

Agradezco a mi hermana, por ser mi mejor amiga, por sus consejos y su apoyo a lo largo de mi vida y mi carrera profesional.

María Isabel Benavides Castillo

Agradezco a Dios por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino aquellas personas que han sido soporte y compañía durante mi carrera universitaria.

Agradezco a mi madre, por ser el apoyo más grande durante mi educación, por ser mi ejemplo a seguir, por el apoyo incondicional que siempre me has dado, por tener siempre la fortaleza de seguir adelante sin importar los obstáculos y haberme formado con principios éticos para ser una mujer de bien.

Agradezco a mi padre que donde quiera que te encuentres eres mi mayor motivación para seguir adelante.

Agradezco a mis hermanos por las palabras de aliento por el cariño incondicional y los buenos deseos.

Ángela Victoria Bolaños Pulgarín

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	6
INTRODUCCIÓN	8
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Situación Problemática	12
1.2. Antecedentes	18
1.2. Justificación	27
1.4. Formulación	28
2. OBJETIVOS	29
2.1. Objetivo General	29
2.2. Objetivos Específicos	29
3. MARCO REFERENCIAL	30
3.1. Marco Contextual	30
3.2. Marco Conceptual	31
3.2.1. Trabajo	31
3.2.1.1. Trabajo Flexible	33
3.2.2. Modalidades de Trabajo	35
3.2.2.1. Modalidad de Contrato Por Prestación de Servicios	36
3.2.3. Identidad	37
3.2.3.1. Identidad Profesional	38
3.2.3.2. Referenciales de Identidad	40
3.2.4. Trayectorias de formación y ocupacionales	40
4. DISEÑO METODOLÓGICO	42
4.1. Tipo de Estudio	42
4.2. Método	42
4.3. Cuadro de Categorías	44
4.6. Técnica de Análisis de la Información	48
4.7. Procedimiento	49
5. RESULTADOS	53
5.1. Identidad Profesional	53

5.1.1. Concepto de sí mismo como persona que trabaja	53
5.1.2. Formas de domesticación del cuerpo a través del trabajo	58
5.1.3. Construcción de Imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	61
5.1.4. Trayectorias de formación y ocupación.....	63
5.1.5. Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.	66
5.2. Modalidad de contrato por Prestación de Servicios.....	69
5.2.1. Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	69
5.2.2. Autonomía: Relaciones con la organización.	71
5.2.3. Manejo del Tiempo.	73
5.2.4. Calidad de los Vínculos.....	77
6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	79
6.1. Identidad Profesional como construcción social del trabajo	79
6.2. Referenciales de identidad para la orientación y toma de decisiones	81
6.3. Modalidad de contrato por Prestación de Servicios: permanencias y rupturas	83
6.4. El tiempo en el trabajo flexible: la urgencia ligada a la contingencia.....	85
5. REFERENCIAS	92
ANEXO No 1 ENTREVISTA No 1 A DOCENTE CONTRATISTA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA (15 años de Experiencia). Lectura Fluctuante.	97
ANEXO No 2 ENTREVISTA No 1 A DOCENTE CONTRATISTA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA (15 años de Experiencia)	107
ANEXO No 3 ENTREVISTA No 1 A DOCENTE CONTRATISTA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA (15 años de Experiencia)	132
ANEXO No 4 Entrevista No 5 a Docente Mujer Contratista Universidad Santiago de Cali (6 Años de Experiencia). Lectura Fluctuante.	141
ANEXO No 5 Mapa de Asociación de Ideas Categoría 2 Entrevista No 5 a Docente Mujer Contratista Universidad Santiago de Cali (6 Años de Experiencia)	168
ANEXO No 6 Árbol de Asociación de Ideas Entrevista No 5 a Docente Mujer Contratista Universidad Santiago de Cali (6 Años de Experiencia).....	175

LISTA DE TABLAS

TABLA	Páginas
Tabla No 1 Categorías de Análisis	46-47
Tabla No 2 Entrevistas realizadas a docentes hora cátedra de la ciudad de Palmira	48-49

LISTA DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN	Páginas
Ilustración No 1 Entrevista a docente	52
Ilustración No 2 Mapa de asociación de ideas categoría 1	53
Ilustración No 3 Mapa de asociación de ideas categoría 2	53
Ilustración No 4 Árbol de asociación de ideas de entrevista a un docente	54

INTRODUCCIÓN

La investigación tuvo como objetivo identificar la construcción de la Identidad Profesional a partir de la modalidad de contrato por Prestación de Servicios en docentes de Instituciones de Educación Superior de la Ciudad de Palmira, de tal forma que les permita mantenerse en el mercado laboral donde se necesita trabajadores flexibles que se desempeñen en diversas relaciones de trabajo de forma simultánea, que se ajusten a las condiciones del entorno y que sean por decirlo “responsables” o es decir, capaces de tomar decisiones de forma rápida y asumir esas implicaciones de la mejor manera, lo cual puede mostrar aspectos diferenciales con otros profesionales que se desempeñan en segmentos de trabajo similares. Se enfocó la investigación en aquellos docentes vinculados en la modalidad de contratación por Prestación de servicios conocidos en algunos casos como docentes hora cátedra, constituyéndose en un fenómeno creciente, dado el número de profesionales que se vinculan a las organizaciones en esta modalidad de contrato. En varios países de América Latina como en Colombia, es oportuno conocer cómo se construye la identidad profesional en los docentes que se encuentran vinculados en una modalidad de contrato por Prestación de Servicios en las Instituciones de Educación Superior.

Para llevar a cabo la investigación fue necesario revisar estudios sobre la temática de estudio con el fin de brindar un acercamiento al tema, aquellos autores que han investigado sobre la identidad profesional, para ello se muestra un apartado de antecedentes donde se identifican estudios realizados en países de América Latina como Colombia, Chile, México, entre otros. En un estudio realizado por Soto (2011) titulado “Narrativas de profesionales Chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción e identidades en el trabajo”. Se presenta como objetivo general: aportar a la comprensión de los pilares de construcción identitarias en el trabajo flexible chileno, interés en características de la situación del empleo, el diseño del trabajo y la gestión de personas que desarrolla la organización. El Estudio es de orden Cualitativo, de carácter analítico relacional inspirado en los principios de Grounded Theory; muestra como temáticas: las trayectorias laborales, identidad, trabajo, profesionales y flexibilidad. Los resultados mostraron que la experiencia de trabajo se relaciona con la

progresiva centralidad que adquiere la movilidad al momento de concebir las propias trayectorias laborales y las estrategias para desarrollarlas. El estudio es relevante para la investigación porque permite mostrar que la identidad profesional se construye a partir de la experiencia que adquiere el profesional a través de las diferentes trayectorias y la carrera individual para construir su identidad de forma particular.

Para ello se plantea como pregunta de investigación: ¿Cómo se construye la identidad profesional a partir de la modalidad de contrato por Prestación de Servicios en docentes de Instituciones de Educación Superior de la Ciudad de Palmira? El diseño metodológico para la investigación fue de corte cualitativo con un enfoque de análisis narrativo que ofrece ver la problemática desde la posición del participante, desde su discurso. Para recolectar la información se utilizó la entrevista abierta, donde los participantes expresaron sus opiniones particulares, lo que ofreció ampliar la información a través del discurso. El análisis de la información se organizó en mapas de asociación de ideas que permitió ver como se presentaban las categorías previas y elementos nuevos, los cuales se manifestaban en el discurso del entrevistado. Y la técnica de árbol de asociación de ideas que permitió organizar la información destacando los enunciados que recogieron las ideas completas acerca de las categorías de análisis.

Posteriormente se presentan los resultados de la investigación donde se los elementos encontrados, donde se analizó el discurso de los participantes a través de una lectura en vertical de la entrevista, con el fin de observar los elementos que daban respuesta a las categorías y subcategorías planteadas, y aquellos aspectos relevantes en el discurso. Se encontró que la construcción de la identidad profesional en el docente hora cátedra se presenta a partir de: el concepto de sí mismo como persona que trabaja, las formas de domesticación del cuerpo a través del trabajo que corresponde a la incorporación de formas de regulación por ejemplo los ritmos de trabajo, las actividades laborales prolongadas y la forma de realizar el trabajo, la construcción de imagen de sí a partir de las relaciones de trabajo; como la persona cree que lo miran los demás: compañeros de trabajo, jefe, entre otros. Se encontró que la identidad para los docentes se construye a partir de las trayectorias de formación que adquiere a través de los estudios

profesionales, y las trayectorias ocupacionales adquiridas en las diferentes experiencias laborales; y también los referenciales de identidad corresponden a otras personas de las cuales refieren los participantes les ayudan a la toma de decisiones y a la orientación profesional. A su vez se encontró que los docentes vinculados contractualmente en la modalidad de prestación de servicios construyen la Identidad Profesional a partir de: la autonomía en relación con la organización y la ejecución propia del trabajo, la toma de decisiones en aspectos del trabajo, el manejo del tiempo como un aspecto importante para dar cumplimiento a las tareas y actividades laborales; y un como factor fundamental en esta modalidad de contratación la calidad de los vínculos a partir de la construcción de redes sociales, aspecto importante para darse a conocer en contextos de trabajo.

Consecutivamente se presenta el análisis de la información obtenida en la investigación, la cual se desarrolla en cuatro apartados; como primer punto la identidad profesional como construcción social del trabajo: la identidad se construye a partir de la relación del individuo con el contexto, por lo tanto es una construcción social, como segundo punto los referenciales de identidad que corresponden a otras personas como la familia, amigos, compañeros de trabajo, entre otros, los cuales son importantes en la orientación y la toma de decisiones del docente hora cátedra; como tercer punto la modalidad de contrato por Prestación de servicios como permanencia y una ruptura, donde el profesional debe adquirir competencias que le permitan moverse por diferentes escenarios y ser capaz de cerrar ciclos laborales y comenzar otros. El tiempo en el trabajo flexible se presenta mediante el cumplimiento de la urgencia ligada a la contingencia, el manejo y la optimización del tiempo es primordial para el profesional, el tiempo se convierte en un factor importante para cumplir con las tareas y actividades de los diferentes trabajos.

Por último se presentan las conclusiones y las recomendaciones que arrojan la investigación donde se concluye que la construcción de identidad profesional es una construcción social e individual, a partir de las trayectorias de formación y las trayectorias ocupacionales, a su vez los referenciales de identidad son determinantes para la orientación

profesional y la toma de decisiones en los docentes de Instituciones de Educación Superior de la Ciudad de Palmira. La Construcción de Identidad a partir de la modalidad de Contratación por prestación de servicios en docentes se presenta en el ámbito laboral como es la responsabilidad del trabajador de forma autónoma y personales como son las actividades que el trabajador realiza fuera del ámbito laboral, que en algunos casos deben ser reemplazadas por horas de trabajo para dar cumplimiento a todas las actividades programadas en el contrato. La modalidad de contrato conlleva a establecer rupturas para el profesional quien debe estar en constante cambio de trabajo y además debe garantizarse la permanencia a través de la creación y el establecimiento de vínculos laborales con compañeros de trabajo, amigos, entre otros, que le garantice su permanencia en el mercado laboral. El documento se encuentra realizado de acuerdo a las normas APA 6ta Edición del 2010.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática

Factores como la globalización y los avances tecnológicos han generado grandes cambios en las dinámicas del trabajo (organización-trabajador), los cambios organizativos en las empresas crean grupos empresariales que han llevado a la internalización de los mercados, en algunos casos el trabajador debe gestionar su empleabilidad de forma autónoma para garantizarse la permanencia en el mercado laboral. Las formas de contratación han tenido transformaciones en el mundo del trabajo llevando a los profesionales a vincularse a través de diversas modalidades coexistentes con el empleo. Como lo afirma Castell (1997, citado por Sisto y Fardella, 2008):

El contexto social contemporáneo se caracterizaría por: la revolución tecnológica que altera la velocidad de la producción social; las modificaciones en la geopolítica global luego de la caída del estatismo soviético; la creciente interdependencia de las economías que lleva la competencia a una escala global; y el cambio del papel del Estado, ahora transformado en un desregulador de mercados. (p. 61).

El trabajador tiene la posibilidad de vincularse a una organización en modalidades de trabajo diferentes al empleo donde en algunos casos es la única opción que tiene el profesional para obtener trabajo, el profesional actualmente debe posicionarse y enfrentar el mercado laboral, establecer estrategias que le permitan movilizarse en un mundo del trabajo cada vez más flexible, en continuo cambio. Parafraseando a Ribeiro (2012) cuando muestra que en el mundo del trabajo las personas se encuentran en tensión constante porque se enfrentan a la estabilidad-flexibilidad-permanencia-cambio, donde la identidad se convierte en un flujo dinámico con momentos de cambio y permanencia en contextos variables, la identidad es transitoria, híbrida y contradictoria. La identidad se construye permanentemente y permite al trabajador tener repertorios para afrontar el mercado laboral. De acuerdo con lo que propone Sisto (2002) al decir que:

El trabajador así es sometido a la flexibilización contractual y a la precarización de sus condiciones no solo contractuales, sino ocupacionales en general, es decir, las físicas y las materiales propias del puesto de trabajo y su vinculación social a la organización. Coherentemente con este objetivo, la legislación ha tendido a ser cada vez menos restrictiva, dejando gran parte de la regulación contractual en manos de la negociación individual, no colectiva, entre empresario y trabajador. (p. 3).

Se muestra como las modalidades de vinculación laboral diferentes al empleo delegan en el trabajador algunas responsabilidades como el pago de prestaciones sociales, es el trabajador quien debe solventarlas. Estudios de la Consultora Entrepreneur (2005, citado por Sisto, 2009) donde se muestra un incremento en la modalidad de vinculación de contratos temporales:

Los puestos fijos profesionales se están cambiando por formas de vinculación flexible a través de contratos temporales, por tarea, por proyecto, a través de prestaciones de servicios profesionales, o mediante la externalización de funciones. Así, el 58% de despidos se corresponde a profesionales mayores de 36, en tanto que los mayores de 46 son los más protegidos, correspondiendo sólo a un 2% de los despidos, si bien los profesionales de 35 y menores corresponden al 40% de los despidos, es necesario tener en cuenta que son justamente estos los que reemplazan a los mayores, siendo contratados vía outsourcing, prestación de servicios profesionales, por proyecto, o con contratos temporales (por lo tanto no hay despido propiamente tal); en efecto, sólo un 41% de los profesionales encuentran trabajo en empleos fijos con contrato, lo que coincide con las últimas estadísticas del seguro de desempleo (SAFP, 2006). (pp. 201-202).

De acuerdo a los datos presentados se observa cómo se ha incrementado el tipo de contratos como es la prestación de servicios, que lleva a los profesionales a estar en continua capacitación como son: realizar especializaciones, diplomados, entre otros; para permanecer en el mercado.

Las modalidades de trabajo en las que se vinculan las personas al mercado laboral permiten estudiar cómo se da la construcción de la identidad profesional, por lo tanto la modalidad de trabajo conocida como prestación de servicios donde se presentan unas condiciones jurídicas que dejan en el trabajador deberes como pagar salud y pensión, que antes eran brindados por la empresa en la modalidad de empleo por lo tanto en muchos casos necesita estar vinculado contractualmente en varias organizaciones al tiempo para suplir sus gastos. En la investigación de la Revista Finanzas Personales (2013) se presenta el estudio sobre “la contratación laboral Vs prestación de servicios” se muestra que:

Una persona con contrato laboral, cuando no se ha pactado salario integral, recibe 12 sueldos al año, prima, cesantía, 12% de intereses sobre las cesantías, 15 días de vacaciones al año, pensión, EPS, riesgos profesionales y caja de compensación familiar. Por servicios, la persona recibe

únicamente el monto pactado, al que debe descontarle el 11% de retención en la fuente, sin importar cuál sea el valor del contrato. (p. 1).

Se presenta una diferenciación en los dos tipos de contratos especificando las implicaciones, los beneficios y las desventajas al vincularse a una organización en estos tipos de contratos, el estudio muestra ventajas en el contrato laboral en comparación con la modalidad de prestación de servicios. En otra investigación laboral realizada por Pinzón (2013) sobre “Lo que necesita saber sobre el descuento por retención en la fuente de la vinculación laboral indirecta” de la Revista El Empleo presenta que:

Una de las formas de trabajo más populares en Colombia es mediante el contrato civil por prestación de servicios que se caracteriza por no ofrecer un vínculo laboral entre un trabajador y una empresa, dejando completamente por parte del empleado el pago de la seguridad social. Por lo que en lo relacionado con descuentos legales, a este tipo de contrato sólo se le debe deducir un porcentaje específico por concepto de retención en la fuente, el cual se aplica a las personas que devenguen más de 98.000 pesos. (p. 1).

En este estudio se puede ver como la modalidad de trabajo prestación de servicios ha incrementado en el país y se lleva a cabo en términos diferentes al empleo donde el profesional debe pagar de su sueldo gastos como la seguridad social que antes eran responsabilidad de la empresa para la cual trabaja.

En la investigación de Pérez (2011) sobre “Análisis de la incidencia del contrato de prestación de servicios en el funcionamiento de la administración pública Colombiana” se muestra como se ha incrementado esta modalidad de trabajo en Colombia en el periodo 2002-2010:

Los contratos administrativos de prestación de servicios están catalogados en primera instancia, como una modalidad no laboral, precedente que permite distinguirla de las modalidades laborales entre las que se encuentran el vínculo contractual que rige para los trabajadores oficiales y el vínculo estatutario, legal o reglamentario que se realiza con empleados públicos y funcionarios. Paralelamente, la constitución dispone, que de manera temporal y excepcional, los particulares puedan desempeñar funciones públicas, y es por este camino, que la forma de contrato de

prestación de servicios adquiere vida dentro de la Organización Estatal. Esta forma contractual posee una larga trayectoria en Colombia desde 1930. (p. 12).

En la investigación se muestra una comparación entre la relación general de empleos de planta y contratos de prestación de servicios comprendida entre los años 2005 al 2010 obteniendo como resultado según Pérez (2011) que:

Los contratos de prestación de servicios registran una tendencia al aumento en todos los años, indicando un número de 13.888 en el 2005 y 55.877 en el año 2010, que equivalen a un crecimiento de 4 veces en 6 años, comparado con el crecimiento del número de empleos de planta que fue de solo una vez en 6 años. De igual forma, se observa que en los últimos 3 años se presentan los mayores incrementos así: el año 2008, se registró un total de 163.471 personas, de las cuales, 59.967 fueron contratistas de prestación de servicios que equivale a un 37%; en el año 2009, la proporción fue de un 36% con 58.821 contratos; y finalmente, en el 2010, la proporción fue de un 35% del total de las personas con 55.877 contratos. (p. 19).

De esta forma la modalidad de trabajo ha tomado relevancia frente a las otras modalidades posicionándose en el país y convirtiéndose con ello en un tema de interés para estudiar, por lo anterior el problema a investigar se centra en profesionales que se encuentren vinculados contractualmente en la modalidad de trabajo prestación de servicios profesionales y que se encuentren dedicados a la docencia en entidades públicas y privadas, la investigación se enfoca en profesionales docentes porque se ha observado como estos profesionales presentan ventajas y desventajas al encontrarse laborando en esta modalidad. El Analista Díaz (2013) muestra que:

Según el DANE, para el trimestre abril-junio la posición ocupacional que registró la mayor participación de ocupados fue el trabajador cuenta propia (42,9%), muy similar a la de hace un año que fue de 43,1%. En el mismo sentido la informalidad, medida por el acceso a la seguridad social, supera el 60%. Por ramas de actividad los ocupados en la agricultura, la industria manufacturera y la construcción tuvieron una variación negativa en el trimestre abril-junio del último año en 4,2%, 2,9% y 6,2% respectivamente. Por su parte, los ocupados en comercio y servicios comunales, sociales y personales, sectores en los que predomina el trabajo informal, se presentaron crecimientos de 1,7% y 3,9%. Esto significa que la desindustrialización sigue un proceso irreversible y para el agro el panorama es mucho más oscuro. (p. 1).

Se evidencia un incremento en el número de profesionales vinculados en modalidades de flexibilización laboral que cada vez va en ascenso, en varios sectores como el agrícola, el industrial, el comercial, entre otros, se evidencia un incremento en el trabajo por cuenta propia en Colombia.

Estudios de la SAFP (2006, citado por Sisto y Fardella, 2008) en Chile expresan que:

El 58% de los despidos corresponde a profesionales mayores de 36 años, los mayores de 46 son los más protegidos correspondiendo sólo a un 2% de los despidos, y los profesionales de 35 y menores corresponden al 40% de los despidos. Es necesario tener en cuenta que son justamente estos los que reemplazan a los mayores, siendo contratados vía Outsourcing, prestación de servicios profesionales, por proyecto, o con contratos temporales (por lo tanto no hay despido propiamente tal); siendo sólo un 41% de los profesionales quienes encuentran trabajo en empleos fijos con contrato, lo que coincide con las últimas estadísticas del seguro de desempleo. (p. 64).

Se muestra como las organizaciones vinculan a profesionales en modalidades de trabajo flexible diferentes al empleo, necesitando profesionales que se ajusten a las demandas del mercado laboral donde deben ser flexibles y asumir los cambios adaptándose al contexto.

La problemática se evidencia en los profesores hora cátedra de instituciones de educación superior donde en algunos casos el tipo de contrato limita al profesional para realizar actividades en el ejercicio docente, un ejemplo es el profesional de la entrevista piloto cuando expresa que:

No es beneficioso, porque la universidad contrata un profesor hora cátedra y ese profesor es un profesor hora reloj, entonces el profesor está tres horas aquí de clase y se va, el profesor no tiene ninguna otra responsabilidad con la universidad y eso va en detrimento de la calidad académica de la universidad, es decir ese profesor no le dedica tiempo a la investigación, ese profesor no le dedica tiempo a las asesorías a los estudiantes por fuera del horario de clase, ese profesor no está disponible.

Según Bauman (1998, citado por Sisto, 2009) señala que: “El trabajo de ser juzgado desde la ética pasa a ser juzgado desde la estética. En efecto, estabilidad y seguridad laboral no son sólo difíciles de encontrar, sino que también son percibidas como sinónimo de estancamiento y encierro, en particular en el caso de los profesionales” (p. 204). El profesional docente vinculado en la modalidad de prestación de servicios se encuentra en continuo cambio de trabajo

que conlleva en algunos casos a una inestabilidad laboral generando incertidumbre y preocupación sobre el futuro laboral.

Como lo expresa el Entrevistado al decir: *“Siempre he tenido varios empleos, yo soy rector de un colegio, ehh soy profesor de tiempo completo de la Universidad Libre, soy profesor hora cátedra en la Universidad del Valle, y bueno también soy investigador en ciencias sociales en el observatorio de la violencia de la policía metropolitana de Cali”*. El profesional actual se mueve en diferentes escenarios, creando sus propios repertorios para diferenciarse de los demás profesionales, por ende la identidad profesional desempeña un papel importante, parafraseando a Malvezzi al decir que la identidad profesional responde a la pregunta *“Quién soy yo como trabajador”*.

La identidad para Ribeiro (2012) es el resultado de las relaciones entre las personas, los otros y la sociedad que el individuo establece en las dimensiones de relaciones sociales como son la nación, la etnia, raza, género, religión, trabajo. La identidad profesional hace referencia a una construcción particular que la persona constituye a partir de su formación académica, las experiencias laborales y las relaciones sociales que establece con los otros; que determina la forma de actuar, comportarse y ser, por lo tanto es construida tanto interna como externamente, es decir, es una construcción biográfica y una negociación social que le permiten a la persona adquirir su identidad que le permite ser autónomo y ser capaz de permanecer en diversos escenarios del mercado laboral. Según Sisto (2009):

El trabajo como mecanismo de integración social lleva a la fluidez, al desplazamiento continuo. Esa es la nueva normalidad a la cual debemos incluirnos. Una normalidad que nos señala a los individuos como responsables de gestionar esa inclusión a través de la gestión de nuestra propia Empleabilidad. El trabajador portafolio se rige así no sólo como una nueva imagen de trabajador, sino como una nueva imagen de sujeto que fluye a través de las relaciones vendiéndose a sí mismo como producto en un mercado fluctuante. (p. 205).

El trabajo actual exige al profesional estar en continuo cambio, ser dinámico, estar en movimiento, que le permita adquirir experiencias para permanecer en el mercado laboral, la identidad profesional se convierte en un sello que diferencia al profesional de los demás, pero a su vez lo identifica en el campo de conocimiento en el que se inscribe, como es el caso del docente hora cátedra de Instituciones de Educación Superior.

1.2. Antecedentes

Existen varias investigaciones sobre identidad profesional que aportan temáticas para abordar el tema de investigación, una de ellas es la investigación realizada por Laporte (2007) titulada “Aproximación a la identidad profesional de docentes rurales de la provincia de Valdivia través de relatos de vida”, la cual tuvo como objetivo general contribuir a la comprensión de la identidad profesional de docentes rurales de la provincia de Valdivia a través del análisis de doce relatos de vida. La investigación fue de orden cualitativa a partir de los relatos de vida y el análisis de la identidad profesional. Abordaron temáticas como: la comprensión de la identidad del profesional, los profesores rurales de la provincia de Valdivia y los relatos de vida. Los datos se analizaron con la información de las entrevistas a los profesores y la grabación de una de las secuencias de clases de cada participante, se realizó un análisis descriptivo-interpretativo, analizando las entrevistas en una lectura de tipo vertical (relato tal como quedó en el texto) después lecturas horizontales con el testimonio de cada historia de vida, organizadas por etapas: educación primaria, formación profesional y ejercicio docente. Primero realizaron una contextualización general y luego la profundización de distintos relatos. La relevancia del estudio para la investigación es permitir entender como se ha desarrollado el concepto de identidad y como se puede realizar un abordaje amplio para conocer en mayor profundidad la opinión del entrevistado respetando su punto de vista como es la herramienta del relato de vida; a su vez mirar como el tema de identidad profesional se relaciona con el tipo de conocimiento que adquiera la persona como lo es el docente rural diferenciado del docente de ciudad y de otros profesionales.

En la investigación de Navarrete (2008) titulada “La construcción de la identidad profesional en pedagogos de la Universidad Autónoma de México y la Universidad de Veracruz”, tuvo como objetivo general analizar rasgos los aspectos constituyentes de la identidad profesional del pedagogo de las universidades autónoma de México y veracruzana, sus posibles equivalencias, diferencias o antagonismos. La investigación es de orden cualitativa desde la perspectiva análisis político del discurso (herramienta heterogénea). Aborda temáticas como son: los pedagogos, la identidad profesional, el análisis del discurso y la carrera profesional. El Análisis de los datos se realizó a partir de categorías de análisis histórico-documental y revisión de planes de estudio; para organizar, presentar y analizar la información.

Logrando como resultado que las características identitarias que constituyen la identidad del pedagogo son de forma híbrida debido a que involucran aspectos de distintos saberes, se construye de acuerdo a la carrera profesional y a partir de la construcción de múltiples saberes diferentes en cada pedagogo. La identidad profesional del docente puede distinguirse en dos formas: la escolar (escuelas) y lo social (instituciones formales). Por lo tanto la identidad se ha constituido por: ser histórica, relacional e híbrida. La relevancia del estudio para la investigación es comprender la identidad como una construcción a partir de factores como: el conocimiento adquirido en las universidades y la carrera profesional en este caso los pedagogos, de esta forma se evidencia que la construcción de la identidad profesional está dada por la carrera profesional y por la modalidad de trabajo en la que se inscriba la persona como lo es el docente de Instituciones de Educación Superior.

En la investigación realizada por Machuca (2008) titulada “ La identidad profesional de los sociólogos”, se presenta como objetivo general conocer el proceso de construcción de la identidad profesional que tienen los licenciados en sociología de reciente egreso, por que destaca la intención de reconstruir las trayectorias familiares, escolares y laborales relativas a su identidad profesional. El enfoque utilizado es de orden cualitativo quien obedece a un posicionamiento ontológico, epistemológico y teórico, donde se percibe y conoce la denominada realidad social. El método cualitativo mantiene una correspondencia directa con la perspectiva

teórica constructivista. Los temas que aborda son: la identidad social, la identidad profesional y la construcción de identidad. Para el análisis de la información utilizaron entrevistas donde se obtiene que la identidad profesional de los sociólogos a traviesa por momentos críticos de construcción quienes medirían su malestar con un valor positivo y se apoyarían en el colectivo. Es importante para el estudio porque da a conocer la importancia de la identidad profesional en un campo disciplinar y profundizar en la construcción identitaria en los sociólogos a partir de su incursión en distintos ámbitos del mercado laboral.

Otra investigación realizada por Sayago, Chacón y Rojas (2008) titulada “Construcción de la Identidad Profesional docentes en estudiantes universitarios”, tuvo como objetivo general explorar las representaciones que poseen los estudiantes de la Carrera de Educación Básica Integral (CEBI) sobre la construcción de su identidad profesional, e indagar las vivencias de los sujetos en el proceso seguido de la construcción de su identidad profesional tomando en cuenta la preponderancia del ámbito sociocultural. La investigación fue de orden cualitativo que permite explorar dinámicas de situaciones concretas a través de la percepción y relatos que realizan los protagonistas. Los temas que se estudiaron fueron: identidad, identidad profesional y formación profesional. El análisis se realiza a partir de los datos recolectados donde se encuentra que los participantes asumen la identidad como un proceso individual y colectivo, se construye y reconstruye con base a las interacciones socioculturales, las vivencias fortalecen los rasgos identitaria con la profesión, aun cuando se reconocen dos visiones: una, determinada por las experiencias de la vida universitaria y, otra, producto del contexto escolar; lo cual las hace diferentes y en permanente contraste. Este estudio es importante para la investigación porque ayuda a comprender y conocer cómo se construye la identidad de un docente y como esta constituye una entidad propiciadora de reflexión durante el trayecto de la formación universitaria, ya que la realidad social muestra una incertidumbre cargadas de pautas estatales que regulan el ejercicio de la docencia y cambios pedagógicos que ayudan a construir y reconstruir la identidad.

La investigación de Banduk, Ruiz y Batista (2009) titulada “A construção da identidade profissional na graduação do nutricionista” tuvo como objetivo general analizar con base en los departamentos de alumnos y coordinadores de curso de nutrición del municipio de São Paulo, muestra la temática de identidad profesional en nutricionistas, investigándose contenidos, conceptos y estrategias en el aprendizaje en relación a los cursos utilizados. La investigación fue de orden cualitativa aborda temáticas como: la identidad profesional del Nutricionista, graduación y nutrición. Teniendo como resultado que la identidad profesional colectiva no está consolidada y está asociada a una falta de autonomía del nutricionista, la identidad del nutricionista revive un proceso de construcción. Es relevante para el estudio debido a que se establece como la identidad profesional se ha estudiado en distintos profesionales como lo son los nutricionistas, y se construye de forma particular, así la persona se inscriba en un área determinada de conocimiento como en este caso la nutrición, es decir, no se puede considerar que las personas que se inscriben en una determinada área de conocimiento poseen la misma identidad profesional.

La investigación realizada por Sisto (2009) titulada “Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación”, el objetivo general del estudio es dar a conocer los cambios actuales donde la flexibilidad laboral se ha instaurado como norma en los procesos de vinculación laboral en Chile; haciendo al individuo responsable de su propia inclusión social a través de la gestión de su propia empleabilidad. La descripción del artículo fue dar a conocer una revisión teórica del trabajo y como han cambiado las formas de vinculación laboral siendo más flexibles, generando un fluir de trabajadores entre puestos de trabajo. Este fenómeno comprometería a diversos tipos de trabajadores incluyendo a los profesionales en el marco del contexto de Chile. Los temas estudiados fueron: la transformación en el trabajo, flexibilidad laboral, identidad e inclusión social. Los datos recolectados señalan que los trabajadores aun teniendo un mejor posicionamiento para enfrentarse al mercado laboral, hoy enfrentan esta precarización del trabajo como una nueva normalidad, donde la posibilidad de construir una trayectoria laboral mediante ascendente hoy resulta cada vez más incierta. La relevancia de este estudio para la investigación es dar a conocer los diferentes cambios que se han dado sobre el trabajo y como ha afectado esferas tanto familiares, emocionales y económicas

ya que el trabajo ha sido las principales formas de vinculación social constituyéndose un pilar organizacional pero en efecto esto se ha ido transformando en una crisis social y simbólica, cambiando el modo de identificación de los individuos.

La investigación realizada por Solar y Díaz (2009) titulada “El profesor universitario. Construcción de su saber pedagógico e identidad profesional a partir de sus cogniciones y creencias”, tuvo como objetivo general examinar las creencias y practicas pedagógicas que los académicos no pedagogos en torno al funcionamiento de las variables didácticas que intervienen en los procesos de enseñanza-aprendizaje sostienen para interpretar en el fenómeno de la transposición didáctica (hacer enseñable el conocimiento disciplinar), de dos universidades chilenas. La investigación fue de orden cualitativa, de carácter descriptivo-interpretativo. Abordando como temáticas: las creencias, las prácticas pedagógicas, la cognición y el docente. En el análisis de los datos se organizó la información en dos dimensiones, la primera con dos categorías la segunda con siete; teniendo como resultado que el docente al estar en la situación enseñanza-aprendizaje es donde origina y desarrolla la experiencia, las creencias serían particulares y específicas. Es relevante para la investigación porque permite conocer como la construcción de la identidad profesional en el caso de los pedagogos está influenciada por las creencias y conocimientos que adquieren durante su proceso de formación y de esta manera comprender algunos factores que permiten entender la temática de identidad.

El estudio realizado por Soto (2011) titulado “Narrativas de profesionales Chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción e identidades en el trabajo”, tuvo como objetivo general aportar a la comprensión de los pilares de construcción identitarias en el trabajo flexible chileno, el interés en características de la situación del empleo, el diseño del trabajo y la gestión de personas que desarrolla la organización. La investigación es de orden cualitativo, de carácter analítico relacional inspirado en los principios de Grounded Theory, tuvo como temáticas: las trayectorias laborales, identidad, trabajo, profesionales y flexibilidad. Los resultados encontrados mostraron que se relaciona la experiencia de trabajo con la progresiva centralidad que adquiere la movilidad al momento de concebir las propias trayectorias laborales

y las estrategias para desarrollarlas. Es relevante para la investigación porque permite mirar que la identidad se construye a partir de la experiencia profesional que se da en las trayectorias y de esta forma que la carrera individual del sujeto marca la pauta para construir su identidad de forma particular.

Una investigación llevada a cabo por Alfonso (2012) titulada “Contributions to the Construction of the Drama Teacher Professional Identity” (Aportes a la construcción de la identidad profesional del profesor de teatro), tuvo como objetivo general problematizar asuntos que confluyen en la formación del profesorado de teatro, tomando como enclave la construcción de su identidad y saber profesionales. La investigación es de orden cualitativa, de corte descriptivo con el fin de describir los sistemas didácticos tal y como se desarrollan concretamente en el ámbito escolar y dar cuenta del modelo explicativo que suscita en el aula. Los temas que se abordan en la investigación son: la identidad, didácticas comparadas, teoría de la acción conjunta, situación didáctica, teatro, enseñanza y formación de profesores. El análisis de los datos se ejecuta con la información de las entrevistas a los profesores y la grabación de una de las secuencias de clases de cada uno, se realiza el análisis descriptivo-interpretativo obteniendo como resultado que en la construcción de la identidad profesional del profesor de teatro tiene especial significación la práctica de referencia y la interacción entre los estudiantes y entre estos y el docente. La relevancia para la investigación es que permite comprender que la identidad se construye de forma particular pero que su construcción se encuentra marcada por las relaciones que el individuo adquiere con el entorno, las otras personas y los objetos culturales, y de esta forma entender que la identidad es un concepto complejo que involucra la subjetividad del individuo y las formas culturales que proporcionan instrumentos para su construcción.

Otra investigación es la realizada por Bedacarratx (2012) titulada “los futuros maestros y construcción de una identidad profesional: una mirada psicosocial a los procesos que se ponen en juego en los trayectos de la formación de la práctica”, tuvo como objetivo elucidar los procesos subjetivos que se ponen en juego en las primeras experiencias docentes de estudiantes de profesorado para el nivel primarios, la conformación de una identidad entendida que en la misma

se entrecruzan un conjunto de fenómenos que acaecen en los planos de lo individual y lo colectivo. La investigación es cualitativa donde se toma en cuenta al sujeto a través de él, la estructura que constituye el plano de lo transindividual, se ubica dentro de un enfoque interpretativo, centrado en la búsqueda de sentido y comprensión de la subjetividad y significados que los actores elaboran. Los temas que abordaron en la investigación son: identidad, identidad profesional, identidades colectivas, docencia, formación del docente, situación del docente y práctica pedagógica. Se analizan los datos a partir de la identificación de los procesos de configuración identitaria de los futuros docentes que vivencian en los trayectos de practica pre-profesionales, se encuentra sentimientos ambivalentes que provocan al enfrentarse al mundo laboral y al objeto real del trabajo, también se trata de una imagen que le demande innovación la propuesta de cambio que los estudiantes sostienen se basa en la formación integral, humana, para la vida deseada con una formación abstracta, inútil en la vida concreta, basada en una relación vertical, vivenciada como alumnos y observada como practicantes. Es relevante para la investigación porque muestra como los futuros docentes construyen su identidad en la trayectoria de la práctica profesional y estas como reflexionan en la condición de practicantes y futuros docentes, las representaciones que de tal modo lo ayuden a superarse y a modificar parte de los contenidos. Esta investigación aporta a dar orientación de la construcción de identidad de los empleados en las modalidades de empleo.

En la investigación realizada por Giraldo y Mochi (2012) titulada "Las organizaciones de la sociedad civil en México: modalidades del trabajo y el empleo en la prestación de servicios de proximidad y/o relacionales", tuvo como objetivo general dar cuenta de las modalidades de trabajo y empleo que se generan por la prestación de servicios de proximidad y/o relacionales, brindados por el sector sin fines de lucro en México. La investigación consistió en aportar un análisis cualitativo y cuantitativo de los recursos humanos que laboran en las organizaciones de la sociedad civil (OSC) en México, con referencia especial a su evolución reciente y a las expectativas de crecimiento de las propias entidades. Los temas estudiados fueron: empleo, actividad, economía social, servicios de proximidad y/o relacionales. El análisis se realizó con base en los datos obtenidos, donde se puede pensar que existe una relación entre la expansión de

las (OSC) como nichos ocupacionales ante los cambios en el Estado social tradicional, y la descentralización de sus servicios y los cambios en el modo de vida de las personas. Es importante para la investigación porque da a conocer la importancia de los cambios de la práctica de trabajo y como las organizaciones abren nuevos caminos ocupacionales con profesionales emergentes en los nuevos servicios que se atienden en diferentes campos.

En el trabajo de grado realizado por Jaramillo (2005) titulado “Percepción de los factores psicosociales del trabajo según las modalidades de vinculación institucional en la Alcaldía Municipal de Candelaria”, tuvo como objetivo general indagar cual es la percepción de los factores psicosociales del trabajo según las modalidades de vinculación institucional en una organización de carácter público como es la Alcaldía de Candelaria en el departamento del Valle del Cauca. La investigación fue no experimental, a partir del estudio de caso, diseño transaccional descriptivo. Los participantes fueron los empleados públicos que laboran en la Alcaldía municipal de Candelaria. Las temáticas abordadas fueron: la percepción, factores psicosociales y modalidad de vinculación institucional. El análisis de los datos se hizo a partir de la transcripción de las entrevistas en un marco de categorías y subcategorías propuestas para la investigación, codificación cromática de las respuestas para determinar el indicador y el tipo de respuesta de los sujetos abordados. Es relevante para la investigación debido a que permite diferenciar los tipos de modalidades de contratación y como la construcción de la identidad profesional se construye a partir del tipo de contrato que se presente en una organización.

Otra investigación es realizada por Zambrano (2008) titulada “ Identidad profesional en enfermería: un reto personal y profesional”, tuvo como objetivo general conocer la importancia de la construcción de la identidad desde los primeros pasos en la profesión a través del cuidado durante la práctica clínica, con la cual puede dimensionar el objeto de la enfermería. El estudio fue de orden cualitativo, se enmarca en una revisión teórica la autoestima profesional y la identidad profesional de las enfermeras. Las temáticas que se abordaron son: identidad profesional y autoestima profesional. Para el análisis se utilizó el relato de vida donde se evidencia que la construcción de la identidad profesional es importante y depende de cómo se

ejerza la carrera. Este estudio es importante para la investigación porque permite conocer la construcción de identidad profesional y los cambios que se han dado actualmente donde estos influyen en esferas como la autoestima y demás factores que afectan a la construcción de la identidad.

En el Trabajo de grado de la Universidad del Valle Sede Palmira realizado por Holguín, Varegas y Holguín (2011) titulado “Incidencia de las modalidades de trabajo empleo y *outsourcing* en la construcción de la identidad profesional en contadores públicos egresados de la Universidad del Valle Sede Palmira”, tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la vinculación bajo la modalidad *outsourcing* y empleo en la construcción de la identidad profesional en contadores públicos. El estudio tuvo un abordaje cualitativo de tipo explicativo, se abordaron temáticas como: construcción de la identidad, las modalidades de trabajo empleo y *outsourcing*. El análisis de resultados se basó en el contenido de las entrevistas, se analizaron con el instrumento análisis de contenido, logrando como resultado que la identidad profesional se construye con base en un contexto histórico donde intervienen escenarios académicos y laborales, de tal manera que aportan a la interpretación y comprensión de los procesos de la construcción de la identidad ya sea en la modalidad de *outsourcing* o empleo. El anterior estudio es relevante para la investigación al permitir ampliar la información y demostrar que la construcción de identidad profesional se relaciona con las modalidades de trabajo como son: el empleo y *outsourcing*; de esta forma al igual que la investigación que será enfocada en la modalidad de prestación de servicios, pero en este caso se presenta dicha relación en contadores públicos.

Los diferentes autores muestran como la identidad profesional es construida de forma particular en cada persona, se construye a partir de la formación académica que el profesional adquiere en los diferentes contextos, las experiencias laborales que la persona realiza en los diferentes escenarios; formando trayectorias a través de las relaciones establecidas con los otros y las relaciones con el entorno. Las investigaciones brindan un acercamiento a las diferentes modalidades de contratación, se evidencia un incremento en la modalidad de contratación

servicios profesionales donde el profesional debe poseer unas herramientas que le permitan permanecer en el mercado laboral, destacando el papel de la construcción de la identidad profesional en la persona que se vincula en la modalidad de contrato temporal.

A continuación se muestra la importancia de la investigación y la formulación de la problemática a tratar en el trabajo.

1.2. Justificación

Es importante conocer las relaciones interpersonales en los diversos contextos, entre ellos es trascendental el contexto laboral porque enmarca en el individuo la forma de ser, comportarse y relacionarse con los otros, el trabajo ha sido el recurso para obtener ingresos y beneficios como: el reconocimiento frente a los demás, tener una mayor experiencia laboral, incrementar conocimientos, habilidades, destrezas, competencias, entre otros factores, los cuales ofrecen una serie de repertorios al profesional para mantenerse en el mercado laboral.

Es pertinente realizar la investigación debido a que brinda herramientas para los profesionales cuya área de trabajo se enfoca en la docencia donde las condiciones de vinculación muchas veces se centran en la modalidad de servicios profesionales. Con la investigación se pretende identificar la construcción de la identidad profesional a partir de la modalidad de contrato por Prestación de Servicios en docentes de Instituciones de Educación Superior de la Ciudad de Palmira, teniendo en cuenta aquellos aspectos que les permiten mantenerse en el mercado a pesar de la flexibilidad laboral. La identidad profesional brinda herramientas al docente para definirlo como trabajador y como persona a través de características que lo diferencian de los demás y hacen que se mantenga en el mercado laboral cambiante donde se requiere un trabajador que se ajuste y cumpla con cada una de sus actividades asignadas en el lugar de trabajo.

Es importante saber cómo la modalidad de contrato entre una de las más destacadas la Prestación de Servicios de alguna forma se relaciona en cómo se da dicha construcción de la Identidad Profesional. La investigación se enmarca en el Grupo de Investigación del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle-Cali, dentro del área de la Psicología Organizacional y del Trabajo brindando herramientas sobre la modalidad de contrato Prestación de Servicios que predomina en varias organizaciones, la cual direcciona la construcción de la Identidad Profesional del trabajador que labora en esta modalidad.

1.4. Formulación

La investigación se centró en identificar la construcción de la Identidad Profesional a partir de la modalidad de contrato por Prestación de Servicios en docentes de Instituciones de Educación Superior de la Ciudad de Palmira, como los docentes hacen uso de sus dispositivos personales para ajustarse, adaptarse y cambiar dependiendo de los contextos y las relaciones que establece con las organizaciones, las personas que participaron de la investigación son profesionales que se dedican a la docencia en Instituciones de Educación Superior que se inscriben en diferentes áreas del conocimiento y que se encuentran actualmente vinculados en la modalidad de contrato por Prestación de Servicios.

El Municipio de Palmira es un sector económico para el departamento del Valle del Cauca, por sus diversas empresas del sector agroindustrial, las personas miran en las trayectorias de formación una oportunidad para capacitarse y adquirir un perfil profesional, por lo tanto en el municipio se encuentran diversos centros educativos que brindan la oportunidad de capacitarse en diferentes áreas de formación académica, por lo anterior el municipio de Palmira se convierte en un lugar importante para realizar la investigación.

La importancia de la investigación es identificar la construcción de la identidad profesional en docentes vinculados contractualmente en la modalidad de contrato Prestación de Servicios, para ello se establece como pregunta: ¿Cómo se construye la identidad profesional a

partir de la modalidad de contrato por Prestación de Servicios en docentes de Instituciones de Educación Superior de la ciudad de Palmira?

2. OBJETIVOS

2.1.Objetivo General

Identificar la construcción de la Identidad Profesional a partir de la modalidad de contrato por prestación de servicios en docentes de Instituciones de Educación Superior de la ciudad de Palmira.

2.2.Objetivos Específicos

-Identificar los elementos que integran la identidad profesional del docente de Instituciones de Educación Superior de la Ciudad de Palmira.

-Identificar los procesos de construcciones identitarias a partir de las diversas relaciones de trabajo establecidas por los profesionales participantes.

-Indagar las implicaciones en la construcción de la identidad que tiene para el docente la modalidad de contrato de Prestación de Servicios.

3. MARCO REFERENCIAL

3.1.Marco Contextual

La investigación se llevó a cabo en el municipio de Palmira donde según el último censo realizado en Colombia en el año 2005, “Palmira contaba con una población de 283.431 habitantes. En la actualidad se calcula que cuenta con una población aproximada de 350.000 habitantes”

Datos históricos de la Alcaldía de Palmira muestran en el estudio realizado por Webmaster (2012) como Palmira se denomina la Capital agrícola de Colombia por sus diversos números de empresas del sector agroindustrial, en la actualidad Palmira cuenta con más de 6.000 empresas registradas en la Cámara de Comercio dentro de las cuales los sectores más representativos son: el comercio, la industria manufacturera, transporte, hoteles y restaurantes, inmobiliarias y agroindustriales. Palmira se caracteriza por ser uno de los municipios importantes en el sector agrícola, como son los ingenios azucareros que favorecen la economía del sector, en la actualidad han aumentado el número de empresas que llevan a incrementar el nivel de exigencia para un cargo laboral, por lo anterior muchas personas optan por fortalecer sus trayectorias de formación capacitándose en diferentes áreas de conocimiento para permanecer en el mercado laboral, el incremento del número de profesionales conlleva a requerir profesionales que no necesariamente se vinculen a las organizaciones de forma indefinida sino necesitando profesionales para vincularse a una organización en diferentes modalidades de contratación como por prestación de servicios.

Según las estadísticas nacionales de educación superior de la Subdirección de Desarrollo Sectorial del Ministerio de Educación Nacional (2012, citado por Sandoval y morales, 2012):

El programa de Centros Regionales de Educación Superior CERES alcanzó en el primer semestre del 2011 un total de 31.212 estudiantes en todo el país, matriculados en 153 de los 180 CERES creados, esta oferta se brinda en 590 municipios de 31 departamentos del país a través de 1.078 programas técnicos, tecnológicos, profesionales y de postgrado. (p. 20).

Se observa el incremento de los centros educativos y de personas que deciden capacitarse para el trabajo, lo cual les permita tener beneficios. El municipio de Palmira cuenta con establecimientos educativos oficiales (públicos) y No oficiales (Privados). Datos de la Secretaria de Educación Departamental del Valle del Cauca (junio 12 del 2012) muestran que Palmira cuenta con un total de 183 establecimientos entre ellos el sector No oficial con 154 centros y el sector oficial con 29 Centros de Educación.

Por lo anterior Palmira se convierte en un lugar importante para investigar la problemática, para identificar como se construye la identidad profesional de los docentes vinculados contractualmente en la modalidad de prestación de servicios.

3.2. Marco Conceptual

Los referentes Conceptuales abordados en la investigación corresponden a la temática de trabajo donde se identifican modalidades diferentes al empleo que llevan a la flexibilización del trabajo, construyendo permanentemente la identidad profesional.

3.2.1. Trabajo

El Trabajo ha sido una fuente productiva para el ser humano desde tiempos antiguos el hombre ha sido educado con la idea de trabajar para el sostenimiento familiar y personal que permite posicionarse en el mundo laboral, se convierte en un factor importante para nuestra vida y por ende en una fuente de estudio. Por ejemplo para Luque, Gómez y Cruces (2000) el trabajo se define como: “La actividad de carácter productivo que realizan las personas aportando recursos propios (energías, habilidades y conocimientos) para la obtención de algún tipo de compensación material y/o psicosocial”. (p. 4). El trabajo se convierte en un aspecto importante para el ser humano y trascendental para obtener beneficios como los económicos. Además Luque et al. (2000) Afirman que:

Las Implicaciones psicosociales del trabajo, son positivas: facilita la realización personal y la identidad social y personal; proporciona estatus, prestigio y relaciones sociales; estructura el tiempo y transmite normas, creencias y expectativas sociales. Negativas: es disfuncional y frustrante si rompe con las expectativas, preparación y experiencia de las personas. (p. 7).

El trabajo puede ser visto de dos maneras, el significado del trabajo depende de la percepción de cada persona, para quienes es positiva mirarán en el trabajo aspectos que llevan a constituirse como persona mientras que si es percibido como negativo el trabajador mirará en él una especie de castigo y que no le brinda beneficios. Peiró (1989, citado por Luque, Gómez y Cruces, 2000), define el trabajo como:

Un conjunto de actividades, que pueden ser o no retribuidas, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes productos o servicios. En esta actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social. (Pág. 7).

El trabajador requiere para su labor disponer de recursos materiales y habilidades, entre otros, que le permitan desarrollar capacidades para poder obtener beneficios tanto económicos, sociales y personales. Para Boltansky & Chiapello (1999, citados por Sisto, 2009) “El trabajo ha sido una de las principales formas de vinculación social, constituyéndose en el pilar de la organización de la sociedad moderna, soportando ciertas formas de sociabilidad basadas en la estabilidad y en la pertenencia colectiva, participando de la construcción de identidades sociales” (p. 203). El trabajo no solo ha sido una fuente de beneficios sino que brinda a la sociedad y a sus miembros una posición dentro de ella, la persona que trabaja recibe una remuneración por su labor pero además beneficios sociales como el reconocimiento ante los otros miembros, es decir, lo define como una persona trabajadora frente a los demás.

Sisto y Fardella (2008) argumentan que “Mediante el trabajo, el sujeto pone su actividad en función de la producción social, a cambio de lo cual obtiene una parte de esa producción social(a través de salario directo o indirecto), y la vez, un lugar en la sociedad, adquiriendo una

identidad socialmente reconocida” (p. 61). El trabajo además de brindar una fuente de ingresos económicos al individuo le garantiza una posición social que determina su identidad en la sociedad en la que se encuentra inmerso, es decir, que el trabajo determina la identidad social de la persona.

De acuerdo a lo anterior se puede ver como el trabajo es un aspecto crucial en el ser humano, cada persona se ve atravesada por este concepto sea de forma directa como el trabajador o de forma indirecta como por ejemplo los niños quienes miran a sus padres trabajar, por lo tanto se convierte en una fuente de investigación para muchos autores como los mencionados anteriormente debido a que el trabajo brinda la posibilidad de conocer al ser humano en contextos laborales.

3.2.1.1.Trabajo Flexible

La alta demanda de trabajadores ha llevado a que las personas busquen otras alternativas de trabajo diferentes al empleo, otras modalidades de trabajo que le permitan vincularse al mercado laboral. Sisto (2009) afirma que “Los nuevos modelos de gestión han llevado consigo nuevas formas de vinculación laboral caracterizadas por la flexibilidad, la falta de estabilidad, y la individualización de la relación laboral” (p.p. 193-194)). El trabajo cambia su concepción de ser estable, fijo y permanente a ser flexible, fluido y cambiante, donde el trabajador debe hacer lo posible por permanecer en el mercado laboral, lo cual se inscribe en la lógica de la flexibilidad laboral, entendida para Soto, Espinoza y Gómez (2008) como:

La flexibilidad organizacional puede entenderse como la aptitud de un sistema –una empresa- para transformarse y mejorar su inserción en el ambiente, haciendo crecer así su probabilidad de supervivencia. La flexibilidad es ante todo un medio para enfrentar la incertidumbre y, en este sentido, traduce la capacidad de la empresa para responder a nuevas condiciones y desarrollar el aprendizaje. La flexibilidad de un sistema se refleja, por una parte, en la amplitud de estados posibles que puede tomar, y por otra parte, en la facilidad para realizar los cambios de estado, que se traduce en el costo y tiempo consumidos en esta transformación. (p. 13).

Muestra que la flexibilidad laboral tiene unas implicaciones en diversas direcciones, es decir para las organizaciones, los trabajadores y la sociedad. El trabajador debe estar en continuo

movimiento que le permita ofrecer un portafolio de servicios debe estar renovando sus repertorios y ajustarse a las dinámicas que exige el mercado. Para Handy (1996, citado por Sisto, 2009) refiere que:

El trabajador puede migrar de una relación a otra, de un equipo a otro, de una organización a otra, y lleva consigo su portafolio, en el cual van sus competencias las que vende al resto de las organizaciones y con las cuales participaría en los posibles relacionamientos, a la vez que va agregando en cada nuevo trabajo que desempeña nuevos elementos a su portafolio para ofrecer en la siguiente relación laboral. (p.197).

Es a través de las experiencias y su reflexión sobre ellas que el trabajador aumenta sus conocimientos y conforma herramientas que le permiten moverse continuamente. Sisto (2009) afirma que “El trabajador, de este modo migra continuamente, se transforma en nómada, transitando de relacionamiento en relacionamiento, de ocupación en ocupación, constituyéndose en un gerente de sí mismo, administrando su inversión según las recompensas”. (p. 197). El trabajador debe ser capaz de moverse y cambiar de un puesto de trabajo a otro, es él quien direcciona su forma de aumentar repertorios que le permitan seguir en el mercado. Además Sisto (2009) propone que:

Los trabajadores bajo la flexibilización organizacional no deben trabajar dentro de la organización a través de puestos fijos y estables, más bien deben ser ensamblados unos con otros, bajo articulaciones inestables. De estos ensamblamientos emerge la organización como un collage en continuo arme y desarme. (p. 195).

El trabajador no solo debe ajustarse al contexto sino que además debe concebir que su trabajo no le permite una estabilidad, en tanto debe estar en continuo movimiento cambiando de forma permanente puestos y cargos de trabajo en la misma y/o en diferentes organizaciones, es por eso que éstas se encuentran en un continuo cambio, como lo dice Sisto “arme y desarme”. Cuando Sisto & Fardella (2008) afirman que:

La vinculación laboral flexible se establece cuando el 50% o más del ingreso del trabajador provienen de una relación laboral no amparada por contrato indefinido con salario fijo. Esto incluye personas con contratos a plazo fijo, de comisionista, por tarea o proyecto, así como aquellas que trabajan como prestadores de servicio (a través de boletas de honorarios), entre otros. (p. 68).

Un ejemplo de un trabajador dedicado a una modalidad de vinculación flexible, es el caso de aquellos profesionales que son contratados para realizar una labor específica en una

organización, por ejemplo realizar un proyecto, cuando el servicio se acaba la vinculación termina con la organización.

3.2.2. Modalidades de Trabajo

En las últimas décadas las modalidades de *outsourcing*, prestación de servicios, entre otras han tenido una mayor presencia, las organizaciones de trabajo han vuelto más generales y normales estas formas de contratación para los profesionales, es decir, ha habido una coexistencia de diversas modalidades. Con la globalización surge la necesidad de las empresas de ver otras opciones de vincular a sus empleados y lleva a que se consideren otras modalidades de trabajo diferentes al empleo, el trabajo se vuelve flexible deja de ser estable y pasa a ser fluido y cambiante. Según Sisto (2009) la organización busca reestructurarse en nuevas formas donde se propone:

La necesaria disminución de los puestos y funciones considerados como imprescindibles, y con contrato estable, proponiendo como base de la organización las distintas formas de contratación flexible, sea a través de contratos temporales, por prestación de servicios, o por tareas y/o proyectos, subcontratación, entre otros (Rodríguez y Martín, 2001). Handy (1996) ha llamado a este tipo de organización como organización trébol: hay un núcleo duro con contratos indefinidos y alta flexibilidad interna, una primera órbita con el soporte a la actividad principal, con trabajadores que pueden ser altamente calificados pero que se vinculan temporalmente a la organización (vía proyectos, prestación de servicios, entre otras modalidades) y una segunda órbita de funciones externalizadas que se contratan vía *outsourcing*. (p. 5).

La organización vincula a los trabajadores en la modalidad de empleo fijo pero además requiere de otros profesionales vinculados en otras modalidades distintas como es el caso de la modalidad de trabajo servicios profesionales temporales, donde el trabajador es contratado, por ejemplo llevar a cabo proyectos, capacitaciones, entre otras actividades.

Según estudios de la Consultora Entrepreneur (2005, citado por Sisto y Fardella, 2008):

Esto se debería a que las empresas están cambiando radicalmente los puestos fijos de profesionales por formas de vinculación flexibles a través de contratos temporales, por tarea, por

proyecto, a través de prestaciones de servicios profesionales o mediante la externalización de funciones. (p. 64).

Es así como el trabajo no solo se lleva a cabo con una vinculación directa con la empresa sino que puede darse de formas diferentes, las empresas están remplazando en muchos casos el tipo de contratación indefinido por el de vinculación flexible, el trabajo deja de ser estable a convertirse en dinámico y cambiante.

3.2.2.1. Modalidad de Contrato Por Prestación de Servicios

Dentro de las modalidades de trabajo se encuentra la modalidad de contrato por prestación de servicios como una de las más utilizadas por las organizaciones cuando buscan realizar proyectos o asesorías dentro de una organización por un cierto periodo de tiempo. Según Benavides (2010) la contratación por prestación de servicios ofrece una concepción que involucra al profesional en forma autónoma del contratista teniendo una especialidad de sugestión jurídica, que hace que el profesional se encuentre en constante cambio y se vincule en varias organizaciones para mantenerse en el mercado del trabajo y por lo tanto establezca un tipo de contratación como esta. Es así como el profesional vinculado en esta modalidad debe ser autónomo, es decir, capaz de ser quien busca la forma de vincularse en una organización y que muchas veces debe hacerlo en más de una organización para mantenerse dentro del mercado laboral.

En la última reglamentación sobre el contrato de prestación de servicios, la Ley 80 de (1993, citada por Pérez, 2011) que continua vigente como el Estatuto General de Contratación. En ella se dispone lo siguiente en el Art 32. Inciso 3:

Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando tales actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran de conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable. (p. 14).

En la anterior ley se reglamenta actualmente la labor del profesional que puede ser vinculado en este tipo de contratación y en qué circunstancias debe hacerse, hay que tener en cuenta que esta modalidad se presentaba desde hace bastante tiempo pero fue en 1993 donde se reglamenta este tipo de contrato.

La modalidad de trabajo conocida como prestación de servicios se diferencia de las otras modalidades, por el tipo de contratación jurídica y por la forma de realizar las actividades como es en algunos casos por proyecto o por un servicio en específico en un periodo de tiempo, la persona que se vincula a una organización en esta modalidad debe ser autónoma y responsable de su propio trabajo. Con los honorarios que devenga por el servicio debe correr con los gastos de seguridad social, el pago de salud, pensión y riesgos profesionales debido a que la organización solo se encarga de pagar lo que devenga por sus servicios, por lo anterior el trabajador debe ser capaz de adaptarse a diversos sitios de trabajo para garantizarse la permanencia en el mercado laboral.

3.2.3. Identidad

La identidad es un término estudiado por varios autores, Goffman (1959, citado por Sisto y Fardella, 2008) la definen como: “La elaboración en función de los estándares sociales ideales para la posición social en la cual está dispuesto el sujeto”. (p. 66). La identidad está determinada por el entorno social en el que encuentre inmerso el individuo, es elaborada dependiendo a las normas y reglas que se den en la sociedad en la que se inscriba la persona, es dada por el exterior.

La identidad es una construcción individual y a la vez social, de acuerdo con Sisto, Fardella, Ahumada y Montecinos (2007) la Identidad se refiere a:

Una producción entre un individuo conformándose y su contexto, siendo por lo tanto una producción relacional. Esta identidad en constante proceso de construcción es la base con la que el individuo significa (y valora) los sucesos que le ocurren, siendo un recurso fundamental para la

toma de decisiones y para la ejecución de acciones del tipo que sea. Por ello el estudio de la identidad como una producción relacional (entre la construcción biográfica individual y la negociación social, tal como planteara Dubar) resulta fundamental para comprender las acciones y decisiones que están ejecutando los individuos determinando no sólo sus proyectos de vida profesional y social, sino que también las formas de vinculación social actuales. (p. 8).

La identidad es una construcción en doble vía, donde el contexto es vital para su construcción, la identidad es un recurso que permite al profesional moverse por diferentes escenarios, la identidad permanece en continua construcción, las experiencias que adquiere el individuo -biografía individual-junto con el entorno en el que se encuentre enmarcan la construcción de su identidad, lo cual establece la toma de decisiones y la ejecución de sus acciones, la identidad es la que direcciona la forma de ser y la forma de llevar a cabo los proyectos de vida profesional y social, por lo tanto la identidad se podría considerar como un sello que cada persona construye a lo largo de su vida y que se transforma con las experiencias adquiridas en las relaciones con el contexto y las otras personas.

3.2.3.1. Identidad Profesional

La identidad profesional se refiere a aquello que se mantiene en el individuo, es decir, lo que permanece en el tiempo y que permite continuar en el mercado del trabajo, la identidad profesional permite a la persona integrar un corpus de conocimiento, desarrollar una permanencia en el mercado laboral y adquirir una adaptación al mundo del trabajo. De acuerdo con Ribeiro (2012) cuando se refiere a la identidad como el resultado de las relaciones entre las personas, los otros y la sociedad que el individuo establece en las dimensiones de relaciones sociales como son la nación, la etnia, raza, género, religión, trabajo. Es el contexto quien aporta a la construcción de la identidad, vincularse en un grupo dentro de la sociedad direcciona la identidad que la persona posee como en el caso de los profesionales que están inscritos a una profesión en específico, ejemplo La Medicina, diferencia a los profesionales en esta área de las demás personas y de las demás profesiones.

Según Sayago, Chacón y Rojas (2008) la Identidad Profesional se define como:

La identificación de un grupo social en particular quienes elaboran apreciaciones sobre su trabajo con base a las funciones que desempeñan. Es un proceso subjetivo con metas y motivaciones personales propiciadoras de la identificación de aquellos que se dedican a un mismo oficio, derivándose grupos y subgrupos pertenecientes a un colectivo. La identidad profesional se construye y reconstruye desde las fases de la carrera, los acontecimientos, las influencias de los centros educativos y las relaciones con los docentes. De modo que una determinada formación profesional, pertenecer a un grupo, asumir los retos e innovaciones educativas, experimentar las crisis de identidad, constituyen etapas relevantes que configuran la identidad profesional. (p. 554).

Los conocimientos que adquiere un profesional, por medio de los centros educativos y con las relaciones sociales, entre otros factores que ayudan a la construcción de la identidad profesional que se mantiene en constante construcción y reconstrucción. La identidad profesional se refiere a la construcción que se da a partir de los conocimientos adquiridos a través de los estudios y experiencias profesionales, determinadas por el entorno cultural y las relaciones sociales, constituye la forma de actuar, comportarse y ser del individuo; es construida particularmente y socialmente, tanto interna como externa, es decir, es una construcción biográfica y una la negociación social, que le permite al individuo ser autónomo y capaz de permanecer en diversos escenarios para permanecer en el mercado laboral.

La identidad profesional será entendida a partir de la profesión que la persona adquiere a través de sus estudios pero también los aspectos adquiridos en el contexto, la relación con los otros y las experiencias, le permiten marcar la diferencia frente a los demás profesionales para permanecer en el mercado laboral. Dubar (1991, citado por Graffigna, 2012) define: "la identidad no es otra que el resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diversos procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones." (p. 22). La identidad se construye a partir de las relaciones que el individuo establece con otros, los conocimientos adquiridos a partir de su profesión y de su historia personal que enmarcan y re significan su trayectoria familiar, personal y laboral.

3.2.3.2. Referenciales de Identidad

En el análisis de la información obtenida se encontraron aspectos que de acuerdo a las investigadoras se podrían entender como referenciales de identidad, los referenciales corresponden a otras personas, familia, familiares, amigos, compañeros de trabajo, estudiantes, contexto educativo y la sociedad que determinan el hacer, la toma de decisiones, la formación académica, las trayectorias ocupacionales, la forma de realizar el trabajo y el mejoramiento continuo del trabajador para construir la identidad profesional.

La familia es un aspecto importante dentro de cada profesional que determina la toma de decisiones y la resignificación de su discurso, el profesional mira en otros la posibilidad de orientar su vida y realizar acciones en pro de su beneficio y el de su familia. Los amigos son un aspecto fundamental en la persona que muchas veces ayudan a la toma de decisiones y a realizar acciones, igualmente los compañeros de trabajo son un factor importante en las decisiones del profesional y un factor clave a la hora de darse a conocer en el contexto organizacional, las relaciones que el profesional establece en el contexto y con los demás ayuda y determina la construcción de su identidad.

3.2.4. Trayectorias de formación y ocupacionales

Las trayectorias hace referencia según Graffigna (2005) a la experiencia vital del individuo que transcurre en un doble vínculo entre procesos estructurales e historias personales y familiares, se puede definir como “recorrido” o “curso de vida” que puede variar y cambiar, el cual se da a partir de “rupturas y continuidades” que se establecen en el discurso del entrevistado.

Bourdieu (1988, citado por Graffigna, 2012) define la trayectoria como:

Un elemento importante que orienta las disposiciones de la persona para la acción, la trayectoria es un proceso en el que se pone de manifiesto las disposiciones y prácticas de los diversos

autores, esa construcción de trayectorias se pone en juego un sin número de factores que cada gente toma en cuenta consciente e inconscientemente de sus acciones. (p. 3).

La trayectoria se construye de forma particular en el individuo, en los contextos sociales en los que se moviliza: la vida familiar, las relaciones en el trabajo, la vida social, la trayectoria residencial, lo político, espiritual, educación, entre otros; la cual forma en el individuo valores o formas de ver los diferentes escenarios o contextos donde se va posicionando en un espacio social y de esta forma se va significando y resignificando su identidad profesional.

Las trayectorias pueden presentarse en lo Ocupacional que hace referencia a los aspectos que el individuo va adquiriendo a partir de sus experiencias laborales, es decir, su historia de trabajo que determina la forma de realizar el trabajo de forma particular. Como afirma Muñiz (2012) al decir que la trayectoria hace mención a los esquemas de movilidad a los que se incorpora el individuo, lo que importa son los diferentes momentos a través de los cuales se construyen las trayectorias en temporalidades sociales. También las trayectorias se construyen a través de la formación que el individuo adquiere mediante el aprendizaje en instituciones de educación que nutren al trabajador de ciertas competencias y habilidades para su desempeño profesional, las cuales deben estar en constante actualización y capacitación para poder asumir los retos laborales en el mercado actual cambiante. Ambas trayectorias se complementan y definen al profesional para construir su trayectoria particular.

Según Graffigna (2012) las trayectorias son características del género, edad y origen familiar, la permanecía o no en ciertas posiciones jerarquizadas y la profundidad de rupturas, entre otras. La persona se ubica en cierto lugar y contextos los cuales determina y enmarcan su identidad y construyen sus trayectorias Ocupacional y de formación.

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de Estudio

El estudio se basó en explicar la construcción de la Identidad Profesional a partir de la modalidad de contrato por Prestación de Servicios, por lo tanto la investigación se inscribe en un el tipo de estudio explicativo; Para Hernández, Fernández y Baptista (2006) se define como:

Los estudios que van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos, es decir; están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en que condicione se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables. (p. 108).

Este tipo de estudio permite saber cómo se construye la identidad profesional del docente a partir de la modalidad de contrato por Prestación de Servicios, el propósito de la investigación es encontrar las causas que conllevan a que se presente dicha relación, aportando a la investigación en psicología organizacional y del trabajo.

4.2. Método

La investigación se aborda desde el enfoque cualitativo que permite interpretar la realidad a partir de las significaciones que la persona establece en diferentes contextos; de acuerdo con Hernández et al. (2006) la metodología cualitativa se refiere a:

Un conjunto de prácticas interpretativas, que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Es naturalista (porque estudia los objetos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales) e interpretativo (puede intentar encontrar sentido a los fenómenos en términos de los significados que las personas le otorgan). (p. 9).

Realizar un estudio cualitativo permite reconstruir la realidad tal como la observan los autores en un contexto social previamente definidos, en la investigación se toma en cuenta la realidad que los docentes significan sobre el contexto en el que se encuentran permitiendo obtener información frente a la construcción de la identidad profesional en la modalidad de trabajo servicios profesionales temporales. Para ello se presenta un cuadro de categorías previas que permitió analizar la información a investigar sobre la construcción de la identidad profesional en la modalidad de contrato por Prestación de Servicios a través de la entrevista abierta.

En el transcurso de la aplicación metodológica del proyecto de investigación surge a partir del análisis de la información, abrir dos subcategorías emergentes en la categoría de identidad profesional. Para ello fue necesario realizar un nuevo mapa de asociación de ideas donde se incluyeron dichas categorías emergentes. Las categorías emergentes se denominan: trayectorias de formación y ocupacionales la cual se define conceptualmente en el marco de referencia y la subcategoría referenciales de identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación, la cual surgió del análisis del discurso de las entrevistas y se encuentra definida en el marco de referencia.

4.3. Cuadro de Categorías

Tabla No 1 Categorías de Análisis.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUB-CATEGORIAS	PREGUNTAS
Identificar los elementos que integran la identidad profesional del docente contratista hora cátedra.	Elementos que integran la Identidad Profesional.	Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	¿Qué es para usted trabajar? ¿Quién es usted como profesional? Porque estudio esa carrera en que materias le iba bien, en cuales no tanto y en su época de colegio. ¿Dime quien eres, como te ayuda a definirte? ¿Qué personas de su familia han sido significativas para sus decisiones en sus estudios? ¿Qué hacían sus padres? ¿Otros familiares o personas que han sido importantes para usted decidir sobre su carrera? ¿Cuáles considera son sus fortalezas y que le aportan a su trabajo? ¿Cuáles aspectos considera debe fortalecer?
		Formas de domesticación del cuerpo a través del trabajo.	¿Cuántos contratos tiene actualmente? ¿Relátame como es un día suyo cuando sale a trabajar? ¿Qué cambios ha tenido de trabajar en esta modalidad? ¿En qué momento descansa? Siente cansancio Que le gusta de trabajar así Que no le gusta de trabajar así
		Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	¿Qué crees que le has aportado a cada una de las organizaciones con que has trabajado? Que conceptos creen que tus jefes han tenido o tienen de ti ¿Cómo crees que te ven tus compañeros de trabajo?

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUB-CATEGORIAS	PREGUNTAS
		Trayectorias de formación y ocupacionales.	¿Cuénteme sobre su vida, donde estudió? ¿Cuénteme sobre sus experiencias de trabajo, donde comenzó a trabajar? ¿Y luego? ¿Y luego? Que hizo que se retirara de ese trabajo (para cada experiencia) ¿Qué has aprendido y como permite definirte? ¿Qué actividades realizas o has realizado fuera del ámbito laboral?
		Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.	
Indagar las implicaciones en la construcción de la identidad que tiene para el docente la modalidad de Contrato por Prestación de Servicios.	Implicaciones de la modalidad de Contrato por Prestación de Servicios.	Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	¿Cuándo aceptas un contrato de trabajo, que tienes en cuenta? ¿Cuándo rechazas un trabajo, porque lo haces? ¿Qué aspectos de trabajo decides tú, en cuales procesos o actividades decides? ¿En cuales no? ¿Podrías decirme como realizas tu trabajo? ¿Y Cómo consigue un trabajo? ¿A qué recurre?
		Autonomía: Relaciones con la organización.	¿Cuándo enseñas un curso, quien decide sobre los contenidos del curso? ¿Sobre la forma de evaluar el curso? ¿Cuándo decide buscar un nuevo trabajo?
		Manejo del Tiempo.	¿Cómo son sus horarios de trabajo? ¿Cuánto tiempo puede dura su jornada laboral? ¿Qué hace para cumplir con sus labores diarias en un trabajo?
		Calidad de los Vínculos.	¿Qué es para usted ser responsable en un trabajo? ¿Qué considera como lealtad en una Organización? ¿Cuándo termina un trabajo en una organización, se sigue relacionando con las personas que trabajaba? ¿Qué proyecciones tiene a futuro como profesional?

Fuente: Elaboración de las autoras.

4. Participantes

Las personas que participaron en la investigación son docentes que cumplían con los siguientes criterios:

- Que estén vinculados en la modalidad de contrato servicios profesionales en Instituciones de Educación Superior de la Ciudad de Palmira independientemente de que tengan otros contratos simultáneamente.
- Profesionales en cualquier área del conocimiento.
- Que lleven como mínimo cuatro años laborando en la modalidad de contrato por Prestación de Servicios, lo cual permite saber cómo se ha ido construyendo la identidad profesional a través de los conocimientos adquiridos y las experiencias de trabajo.

Para la investigación se seleccionaron siete docentes: cuatro hombres y tres mujeres que actualmente trabajan en la modalidad de contrato por Prestación de servicios en Instituciones de Educación Superior de la ciudad de Palmira, los docentes en la mayoría de los casos presentaron otros tipos de contrato simultáneamente, que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla No 2. Entrevistas realizadas a docentes hora cátedra de la ciudad de Palmira.

AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL	PROFESION	SEXO	EDAD	UNIVERSIDAD DONDE TRABAJA POR CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	NÚMERO DE VINCULACIONES DE TRABAJO SIMULTÁNEAS
15 Años	Licenciatura en matemáticas Especialización en pedagogía	Masculino	36	Pontificia Bolivariana	DOS
16 Años	Normalista superior con énfasis en ciencias naturales Licenciado lengua castellana.	Masculino	37	Institutos Técnicos	TRES
6 Años	Ingeniera Industrial	Femenina	33	Santiago de Cali y Corporación Universitaria Remigton	TRES
22 Años	Psicólogo Especializaciones en: Gerencia administrativa, Gerencia Educativa y Proyecto de vida	Masculino	42	Universidad del Valle Sede Palmira y Minuto de Dios	TRES
7 Años	Contador Público Especialización en gerencia estratégica de costos.	Masculino	40	Universidad del Valle Sede Palmira y Universidad San Martin	DOS
5 Años	Comercio Internacional Postgrado Talento Humano.	Femenina	44	Antonio Nariño	DOS
13 Años	Ingeniera en Sistemas Jefe de Enfermería	Femenina	33	Universidad UNAD	DOS

Fuente: Elaboración de las Autoras.

4.6. Técnica de Análisis de la Información

Para el análisis de la información se utilizaron los mapas de asociación de ideas y los arboles de asociación de ideas que permitió organizar la información obtenida en el discurso de las entrevistas realizadas a los docentes.

- Mapa de asociación de ideas

Se realizó a partir de las categorías previas de análisis de la información, ubicando en el cuadro las respuestas de los participantes mediante la entrevista abierta, obteniendo una lectura en vertical que permitió ver las categorías de análisis en el discurso de cada docente. Según Spink (2010) los mapas de asociación de ideas tienen como objetivo:

Sistematizar los procesos de análisis de prácticas discursivas en busca de dos aspectos de formas de construcción lingüística, los repertorios utilizados en esta construcción es la dialógica implícita y la producción de sentidos. Constituyen instrumentos de visualización que dan respuesta a los objetivos: a los procesos de interpretación facilitando la comunicación del proceso interpretativo. (p.8).

Los mapas brindan la posibilidad de conservar la secuencia del discurso de la persona, conociendo los momentos pasados, presentes y futuro del entrevistado.

- Árbol de asociación de ideas

Los árboles de ideas permitieron organizar la información obtenida en las entrevistas destacando los momentos más relevantes evidenciados en el discurso. Para Spink (2010), los Árboles de Asociación de ideas:

Constituyen un recurso para entender como un determinado argumento es constituido en el afán de producir sentido en un contexto dialógico. Permite visualizar el flujo de asociaciones de ideas inaugurado por la pregunta del entrevistador y sintetizado con las afirmaciones del entrevistado. Posibilitan de esta forma entender las singularidades de producción de sentidos, expresan tanto la historia de cada persona en cuanto a la dialógica intrínseca del proceso de la entrevista. (p. 12).

Los árboles de asociaciones sintetizan de alguna manera la información organizada en el mapa de asociación de ideas, por ende estas dos técnicas se complementan y permitiendo organizar la información.

4.7. Procedimiento

Las entrevistas se fijaron por intermedio de personas cercanas a los entrevistados o con ellas mismas, donde se dialogaba sobre los temas a tratar en la entrevista y los criterios de participación, cuando se preguntaba sobre los criterios de participación se procedían a concretar el espacio para realizar la entrevista teniendo en cuenta su disponibilidad de tiempo, se enfatizó en que la información suministrada por ellos era confidencial y solo sería utilizada con fines académicos. Las entrevistas se dieron en la mayoría de los casos en el sitio de trabajo de los participantes o en salas de reuniones; la información obtenida fue grabada con el consentimiento de cada entrevistado; después se procedió a realizar la lectura y el análisis de cada entrevista. Para tener validación en la recolección de la información cada entrevistadora realizó el proceso de lectura de la entrevista y posteriormente el análisis de las entrevistas.

Las investigadoras realizaron el análisis de la primera entrevista en conjunto a través del mapa de asociación de ideas con las categorías previas, se encontraron dos categorías emergentes donde fue necesario reestructurar el cuadro de análisis y posteriormente se realizó el análisis de las entrevistas en conjunto. A cada entrevista se le asignó un número con el fin de realizar un manejo confidencial de la información por orden de entrevistas realizadas, la entrevista 1 y así sucesivamente, igualmente al mapa de asociación y al árbol de cada entrevista, para cada entrevista se realizó como primera medida la transcripción de toda la entrevista, luego se realizó una lectura fluctuante de la entrevista de la siguiente manera:

Ilustración No 1 Entrevista realizada a un Docente.

ENTREVISTA No 1 A DOCENTE CONTRATISTA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA (15 años de Experiencia)

CATEGORIA:
Elementos que integran la Identidad Profesional.

SUBCATEGORIA
1. Concepto de sí mismo como persona que trabaja.

¿Qué es para usted trabajar?

Bueno para mí trabajar es ocupar el tiempo realizando una determinada labor..., en la cual se emplea un porcentaje del tiempo en el día..., en la que se quiere recibir algo a cambio, en este caso algo financiero, me refiero al (dinero).

¿Quién es usted como profesional?

Bueno yo como profesional, soy una persona que piensa en la educación como una forma de ayudar a los procesos formativos de las personas, con las cuales yo trabajo, que son mis estudiantes.

¿Cuénteme sobre su vida, donde estudió?

[Yo soy de acá de Palmira, estude mi primaria en la escuela Harold Eder, el bachillerato en el colegio caldas que se acabó como hace casi 10 años ehh estude en Cali licenciatura en matemáticas y luego aquí en Palmira hice mi especialización en pedagogía, esos son mis estudios hasta ahora, eso y hay unos pocos informales como son Sena, capacitaciones ahí varias cositas]

Porque estudio esa carrera

[Bueno...yo inicialmente estude eso, licenciado en matemáticas porque yo hace 10 años..., ya hace algunos años cuando yo me inicie como docente eso era el requisito tener el título para poder trabajar] pero ehhh digamos que en un inicio era para poder tener el soporte para poder laborar en la institución y adicionalmente ayudar de la mano

Comentario [SL51]: Formas de domesticación del cuerpo.

Comentario [A2]: Concepto funcional del trabajo como medio para la consecución de objetivos, en el caso concreto del sujeto, de orden económico

Comentario [SL53]: Referencias de identidad

Comentario [SL54]: Concepto de sí mismo

Comentario [A5]: TRAYECTORIAS DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN ACADÉMICA
Carrera trayectorias

Comentario [A6]: La persona toma decisiones en torno a las condiciones de las organizaciones, en este caso referido a políticas sobre la educación

Fuente: Elaboración de las Autoras.

Posteriormente se ubicó la información de la entrevista en el mapa de asociación de ideas teniendo en cuenta la información proporcionada por el participante dentro de las categorías previas y las subcategorías emergentes, se ubicó de la siguiente manera:

Ilustración No 2 Mapa de asociación de ideas categoría 1

ENTREVISTA No 1 A DOCENTE CONTRATISTA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA (15 años de Experiencia)

CATEGORIA 1: ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA IDENTIDAD PROFESIONAL				
SUBCATEGORIAS				
Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
¿Qué es para usted trabajar? Bueno para mí trabajar es ocupar el tiempo realizando una determinada labor..., En la que se quiere recibir algo a cambio, en este caso algo financiero, me refiero al dinero. ¿Quién es usted como profesional? Bueno yo como profesional, soy una persona que piensa en Cuénteme sobre su vida, donde estudió? Yo soy de acá de Palmira,	En la cual se emplea un porcentaje del tiempo en el día...,			La educación como una forma de ayudar a los procesos formativos de las personas, con las cuales yo trabajo, que son mis estudiantes.

92

Fuente: Elaboración de las Autoras.

Ilustración No 3 Mapa de asociación de ideas categoría 2

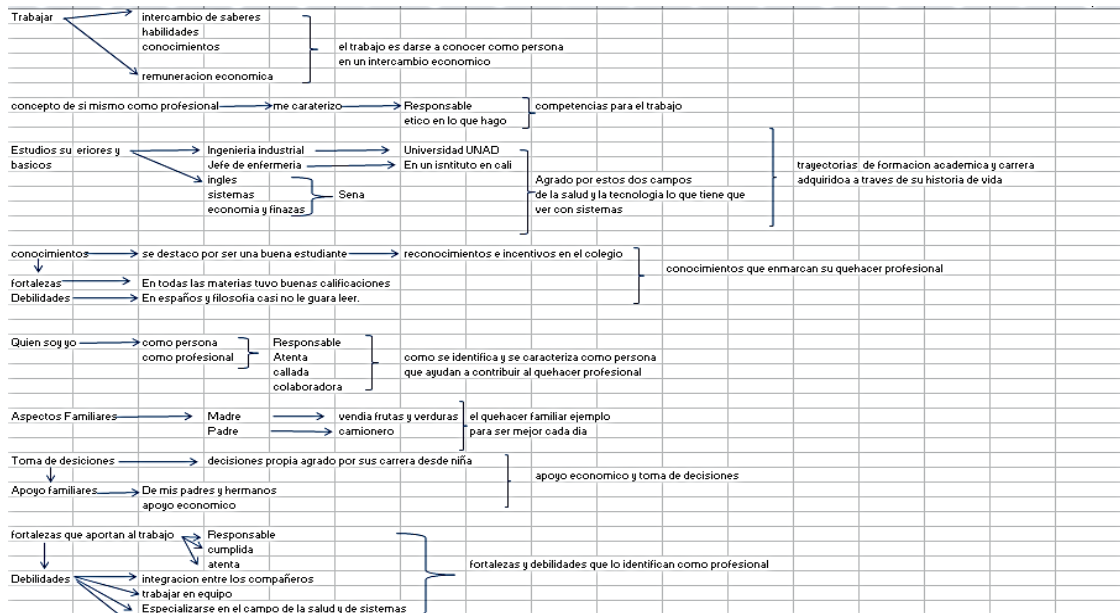
ENTREVISTA No 1 A DOCENTE CONTRATISTA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA (15 años de Experiencia)

CATEGORIA 2: IMPLICACIONES DE LA MODALIDAD DE CONTRATO POR PRESTACION DE SERVICIOS			
SUBCATEGORIAS			
Autonomía Ejecución propia del trabajo.	Autonomía Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
Quando aceptas un contrato de trabajo, que tienes en cuenta? Pues ahí hay dos factores uno tiene que ver... la parte financiera, cuánto va uno a ganar mensualmente, y lo que implica para la vida de uno, segundo es... los tiempos del día que yo me voy a ocupar para desempeñar esas labores, igualmente pues uno pudiera firmar un contrato de dieciséis millones pero igualmente uno tendría que tener disponibilidad, esas dos cosas tienen que ir muy ligadas: la parte financiera y la parte de la ocupación del tiempo, porque en un contrato la parte educativa no la toco mucho porque eso ya es como uno va a actuar		y uno piensa también en la familia... que uno necesita tiempo, para compartir, Quando rechazas un trabajo, porque lo haces? Quando me ocupa mucho tiempo...	

Fuente: Elaboración de las Autoras.

Para cada entrevista se realizó el árbol de asociación de ideas para sintetizar la información recolectada en el mapa de asociación con la información de los momentos más relevantes encontrados en la entrevista de la siguiente forma:

Ilustración No 4 Árbol de asociación de ideas de Entrevista a docente.



Fuente: Elaboración de las Autoras.

Por último cada entrevista fue revisada en conjunto para verificar el análisis de la información; se realizó un análisis de forma horizontal para observar las lógicas del discurso donde se observó como el entrevistado se movía por diferentes escenarios; y un análisis de forma vertical para observar el discurso del entrevistado que iba respondiendo a cada categoría y subcategoría, por cada entrevista realizada se procedió al análisis para observar aspectos nuevos y repetidos en el discurso, lo que permitió ajustar la entrevista de acuerdo a las categorías emergentes; se tomó la decisión de realizar siete entrevistas debido a la saturación de la información obtenida en las entrevistas realizadas a los participantes.

5. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados de la investigación a partir del análisis realizado a cada una de las entrevistas, teniendo como referencia el mapa de asociación de ideas de cada entrevista y el árbol de asociación de ideas, mostrando los hallazgos de las categorías previas, como número uno: La identidad profesional y los elementos encontrados en cada subcategoría, así mismo la segunda categoría: Implicaciones de la modalidad de contrato por Prestación de Servicios y sus categorías.

5.1. Identidad Profesional

La identidad profesional se construye a partir de diversos aspectos como son el contexto en el que se encuentra inmersa la persona, las relaciones sociales que establece con los demás, su historia de vida particular, entre otros factores que enmarcan trayectorias de vida; es por eso que la identidad profesional presenta elementos que la integran o constituyen:

5.1.1. Concepto de sí mismo como persona que trabaja

El trabajo es concebido de varias formas: un medio para obtener recursos económicos, explorar capacidades personales, aprendizajes, es una razón de ser del individuo, una posibilidad para obtener satisfacción personal, entre otros; el trabajo es flexible y cambiante; por lo tanto es necesario para el trabajador adquirir unas competencias a través de los conocimientos y las experiencias laborales, en el trabajo se requiere realizar unas determinadas funciones asignadas en la organización y es importante dar un valor agregado al trabajo.

- Incorporación de valores y principios sociales sobre el trabajo

Los participantes en su discurso manifestaban que el trabajo es importante para obtener recursos y es el sustento para la vida diaria, el trabajo brinda herramientas para mejorar habilidades, adquirir competencias y conocimientos, como por ejemplo el Entrevistado No 7 cuando dice: *“Bueno..., para mi trabajar es como un intercambio de mis saberes umm mis habilidades y conocimientos por un valor económico..., trabajar es darme a conocer como persona como profesional en un campo especifico es como eso, y pues es remunerado económicamente”*. En el trabajo cada individuo incorpora sus valores y principios éticos que ha adquirido a lo largo de su vida laboral y personal, los cuales son instaurados en ámbitos sociales e influyen en la forma de realizar y comportarse en el campo laboral.

Algunas actividades realizadas en otros espacios diferentes al del trabajo como son el deporte determinan la forma de ver el trabajo, un ejemplo es la Entrevistada No 5 al decir: *“pienso que el deporte te enseña disciplina y sentido de pertenencia necesario para cualquier actividad que realices”*. En su discurso se evidencia como los principios aprendidos en la disciplina, le ofrecen unos repertorios como son la responsabilidad, compromiso, disciplina, entre otros que son necesarios en la toma de decisiones para afrontar y asumir el trabajo.

La incorporación de principios sociales sobre el trabajo permiten al profesional construir metas, un ejemplo es la Entrevistada No 6 cuando dice: *“uno tiene que exigirse con uno mismo, uno tiene que ponerse metas..., generalmente y crecer como profesional”*. La participante al referir en su discurso “exigirse con uno mismo” hace alusión a la forma de regulación para realizar el trabajo, lo cual le permite afrontar cambios y adaptarse a diferentes contextos de trabajo.

- Momentos de rupturas y/o reflexión que permiten resignificar y tomar decisiones.

Hay situaciones donde el profesional re significa su vida, sus experiencias, su quehacer, sus conocimientos, entre cosas que lo ayudan a tomar decisiones, un ejemplo es el Entrevistado No 1 al referirse a sí mismo:

Yo en algún momento de mi vida yo me senté a reflexionar, en una etapa de mi vida, pasa el tiempo y yo decía ¿y la vida mía que ?.. ¿A? de un trabajo a otro, entonces eso yo comencé a pensar y me preguntaba ¿para qué sirvo en esta vida? en cuales eran mis fortalezas, y me di cuenta que era la parte de matemáticas, cuando yo estaba en el colegio siempre les colabore a mis compañeros.

En su discurso se evidencia la identidad del profesional que determina ¿Quién es? Y como actuar en los diferentes escenarios, configurándose a partir de las rupturas que el profesional debe afrontar, como lo refiere el participante a decir “¿Para qué sirvo en esta vida?, es un momentos de re significación que el profesional debe afrontar en el trabajo flexible.

Algunos profesionales consideran la profesión como algo innato, reflexionan a cerca de la docencia, un ejemplo es el Entrevistado No 3 quien se refiere: “*La academia siempre me ha gustado.., dar clases.., no sé yo creo que de alguna manera las personas tienen ciertos tipos de dones y ese creo que es un don de alguna manera lo traigo implícito..,*”, los diferentes escenarios en los que se desenvuelve el individuo enmarcan la identidad, los procesos de socialización hacen que el individuo adquiera posiciones para asumir la profesión, en su discurso se evidencia como asume ¡el ser docente! como algo innato donde cada profesional posee ciertas competencias o habilidades en ciertos campos de conocimiento.

Las reflexiones que el profesional hace con respecto a su forma de ser, actuar y comportarse frente a los demás construyen la identidad, como el Entrevistado No 4 dice:

Pues yo lo voy a manejar desde el punto de vista ético..., soy una persona con principios..., una persona con conocimientos..., que los he venido adquiriendo en toda mi formación académica...,

una persona que lucho por estar actualizándome en lo que tiene que ver a mi profesión..., y básicamente lo que tiene que ver con el principio ético..., dando todo lo que yo puedo dar como persona..., y como profesional porque somos seres íntegros.

Se observa en su discurso un concepto que el da sobre sí mismo, donde toma decisiones con respecto a cómo ser y comportarse en diferentes escenarios y principalmente en el campo laboral.

El cumplimiento del deber en diferentes roles sociales que asume el profesional, el ser evidenciado en el hacer profesional, como lo afirma la Entrevistada No 5:

Porque yo también soy mamá, soy esposa, soy hija, entonces también son muchas las labores que hay que cumplir y por eso hay que ir dando prioridades..., y pues lamentablemente no puedo valorar a todos pero si tratar de hacer lo que uno más pueda.

Se observa como el profesional asume responsabilidades que debe cumplir en el campo laboral y en el campo personal, como en el caso de la participante que decide ordenar prioridades en sus diferentes roles sociales.

Complementando la Entrevistada No 6 refiere: *“soy amable, tolerante, uno debe evaluar tanto las cosas positivas como las negativas, dejar de desconocer los errores, soy muy puntual..., me gusta el orden, la parte de la organización”* Se observa en su discurso como reflexiona sobre aquellos aspectos que le aportan en el trabajo y le permiten tomar decisiones.

Y la Entrevistada No 7 se dice: *“bueno soy una persona con muchos valores..., en mi trabajo me destaco por ser cumplida, responsable, atenta..., aunque en ocasiones soy una persona callada..., centrada en mis tareas”* se evidencia como el profesional reflexiona sobre su forma de comportarse y actuar en el trabajo, y como determina la toma de decisiones, cada profesional decide sobre la forma de enfrentar el trabajo y posicionarse en el mercado laboral independientemente del género en el que se inscriban, como en el caso de las entrevistadas son mujeres pero su pensamiento es diferente y así mismo la forma de asumir y afrontar el trabajo.

- Concepto del trabajo como recorrido laboral: idea de ascenso.

El trabajo se construye para algunos participantes de forma ascendente, debe darse de escala en escala para tener la posibilidad de mejores oportunidades, un ejemplo es el Entrevistado No 3:

No..., básicamente lo que yo hice fue renunciar porque aparecían otras oportunidades mejores..., yo creo que eso es lo que uno tiene que hacer..., uno tiene que ir como escalando y pues imagínate pasar de repartidor a hacer todo ese recorrido laboral, de mejora en mejora.

La trayectoria laboral que concibe el participante se basa en la idea de ascenso, se observa como algunos participantes consideran el trabajo como una forma de mejora “escalando” a pesar de encontrarse en la modalidad de trabajo flexible.

- Concepto de trabajo como flexible y cambiante.

Para algunos participantes el trabajo es asumido como flexible donde se está preparado para los cambios inmediatos, un ejemplo es la Entrevistada No 6 cuando dice:

Pienso que los trabajos son buenos..., y que uno no debe sembrar raíces., esa misma innovación y ese cambio hace que tú misma te fortalezcas como persona..., saber que el ser humano debe afrontar y vivir cambios..., entonces..., y que uno no está casado con las empresas..., que hoy puedes tener tu trabajo mañana no pero puedes estar desempeñando otra labor.

Se evidencia en su discurso que está preparada para asumir los cambios que se le presenten lo cual es una fortaleza en el trabajador flexible, se observa como el profesional debe estar en constante cambio para mantenerse en el mercado laboral y afrontar las diferentes labores.

- Responsabilidad y ética como valor social.

La responsabilidad es un valor que el individuo decide asumir en un trabajo o en cualquier ámbito, un ejemplo es el Entrevistado No 4 cuando dice: “Bueno la responsabilidad...,

va en el ser y en el hacer..., va en el sentido ético..., de cómo asume las situaciones del día a día..., y responsabilidad es cumplimiento, cumplimiento en las actividades que le encomiendan a uno”. La responsabilidad brinda el sostenimiento en un cargo y construye la identidad del profesional debido a que fundamenta el que hacer y el ser del profesional.

Para la mayoría de los participantes es primordial para desempeñar un trabajo ser ético como principio que permite ser leal a una organización, a la familia, a los amigos, entre otros, como lo define el Entrevistado No 7 al hablar de lealtad:

Bueno que es ser leal a la organización..., es como tener sentido de pertenencia, ser parte de la empresa, ser un buen trabajador..., para que así tenga buenos resultados..., que uno se sienta parte de ella, cumplirle, ser responsable con los objetivos propuestos..., eso me parece ser leal con la organización.

El concepto de sí mismo permite definir quién soy como profesional, las diferentes decisiones que el individuo toma para su vida profesional determinan la construcción de la identidad.

5.1.2. Formas de domesticación del cuerpo a través del trabajo

El trabajo constituye un fenómeno que regula el tiempo del profesional, el cuerpo puede presentar en muchas ocasiones cansancio, por una jornada laboral prolongada para poder cumplir con las actividades diarias; para los participantes se da en muchas ocasiones cansancio físico y mental que no es considerado impedimento para realizar las actividades, cuando el trabajo proporciona satisfacción personal; organizar el tiempo constituye un factor importante para cumplir con los requerimientos, que en algunos casos no es suficiente y por lo tanto debe continuar en el tiempo libre, llevando el trabajo a otros espacios de la vida. La domesticación del cuerpo hace referencia a la disciplina incorporada en las formas de regulación, como la persona incorpora formas de domesticar su cuerpo al trabajo.

- Importancia de la flexibilidad laboral.

Un día de labores para el trabajador en la modalidad de contrato por Prestación de Servicios puede durar entre 13 y 14 horas de actividad, un ejemplo es la Entrevistada No 5 al decir:

Me levanto entre las 5:30 y 4:30 de la mañana., dedico ese tiempo a mi familia, despacho a mi esposo y organizo a mi hija..., llego antes de las 8 a la universidad Santiago y por las tardes soy ama de casa..., realizo deberes del hogar...

Se observa como el profesional presenta exigencias en el trabajo que llevan a intensificar el trabajo, que incluso se extiende a otros espacios de la vida como son la familia, en el trabajo flexible no hay momentos de ruptura, hay una idea del trabajo como continuo y permanente.

El cumplimiento de horarios forma parte de las jornadas de actividades que en el trabajador flexible, donde en algunos casos se presenta insatisfacción, un ejemplo es el Entrevistado No 1 cuando dice:

Haber..., lo que pasa es que el cumplimiento de horarios es la parte como, digamos, la parte que uno analiza, tener que estar a las 6:30 am permanecer todo el día, o sea no tener como esa pausa, de decir..., yo a mediodía me voy a casa para almorzar, y volver de pronto..., eso es como la parte, del cumplimiento de horarios, no porque no me guste cumplirlos, sino porque son la camisa de fuerza que no le permiten por ejemplo, compartir con mi familia, tener todo el tiempo copado..., y a veces ese cumplimiento de ese espacio temporal...

Se observa como el trabajo flexible con lleva a que el profesional tenga unos ritmos amplios de trabajo donde es importante y se convierte en algo vital la distribución del tiempo para cumplir con las diversas labores.

- Elementos que se obvian para cumplir con las actividades de trabajo

El cansancio físico es un aspecto importante para el trabajador flexible debido a las jornadas laborales prolongadas, un ejemplo es el Entrevistado No 2 cuando dice:

A veces siento cansancio.., pero no el cansancio típico de estarme quejando.., no, sino que cuando mi día termina a las nueve de la noche.., cuando me recuesto después de comer, me siento a ver televisión y me quedo dormido.., ahí me doy cuenta de que quedo cansado.., porque me quedo dormido, pero es que siempre mantengo como agotado que se diga no, gracias a Dios no siento eso jamás pero el cansancio si se da.., de hecho yo no hago siestas en el día, no.., mi día es derecho hasta la noche.., pero me acuesto temprano nunca me coge 10 u 11 de la noche andando entre semana.

Se evidencia como el profesional que se encuentra en el trabajo flexible presenta una regulación del tiempo para cumplir con el trabajo y con lleva a presentar cansancio hasta el punto de agotarse.

El cansancio, en algunos casos, como en la Entrevistada No 5 al decir: *“Siente cansancio, Si..., es por eso que no tengo más carga porque estoy cansada..., el cuerpo le pide descanso por la noche para dormir..., porque dormir 4 horas es muy poco..., como lo hacía antes”*. Se evidencia en su discurso la relación del tiempo del trabajo con los tiempos de descanso donde la distribución y organización del tiempo es importante en el trabajo flexible.

En algunos participantes la negación del cansancio es una forma de sobrellevar la responsabilidad de las tareas, como el Entrevistado No 3 al decir: *“Ehh.., no.., Realmente no.., a veces, digamos que a veces sí.., uno llega y pum cae en el sillón y se queda dormido viendo televisión.., pero no así que diga.., no ya no doy.., siempre soy muy activo”*. En su discurso refleja el cansancio físico del trabajo, que debe ser manejado por el profesional para dar cumplimiento a las diversas tareas.

El descanso es un aspecto que pasa a un segundo plano, en algunos casos para poder cumplir con los compromisos del trabajo, por ejemplo la Entrevistada No 7 al decir:

Bueno..., pues yo descanso en las horas de la noche..., cuando llego de trabajar comparto con mi hija y mi esposo..., nos relajamos, vemos televisión es como el momento de descansar y dialogar un rato..., y ya llega la hora de dormir que es más o menos a las 10:00 pm..., que ya deja pues organizado para el otro día comenzar con la rutina.

La distribución del tiempo es un factor primordial para cumplir con las tareas pero es necesario realizar actividades que le permitan descansar para sentirse y estar bien.

Realizar actividades fuera del ámbito laboral es otro aspecto importante que en algunos casos no es posible llevar a cabo, como por ejemplo la Entrevistada No 7 cuando dice: “*No realizo ninguna actividad fuera del ámbito laboral por motivos de tiempo*”. Complementado la Entrevistada No 6 dice: “*Cuando tengo tiempo para hacerlo, no puedo decirte de tales horas..., depende de todo lo que tenga que hacer*”. Se observa como el trabajo organiza el tiempo del profesional llevando en algunos casos a reducir los espacios de esparcimiento. Los ritmos de trabajo, las formas de llevar a cabo las actividades y las jornadas laborales prolongadas determinan quien soy como trabajador constituyendo un factor primordial para la identidad del profesional.

5.1.3. Construcción de Imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.

Las relaciones con los demás determinan la forma de ser del individuo, actuar, compartir pensamientos, opiniones, y permite visibilizarse frente a los demás; los participantes resaltan en su discurso cualidades personales como ser: colaborador, responsable, compañerismo, puntualidad en las tareas, entre otras cualidades que contribuyen a constituirse como profesional, identificando lo positivo o negativo que tienen frente a los demás, por ejemplo: el sentido de compañerismo en el profesional evidenciado en los valores y principios éticos que lo destacan frente a los otros.

- Identificación y diferenciación a partir de los demás.

La opinión que los demás ofrecen le permite al profesional visibilizarse en la organización, como por ejemplo el Entrevistado No 3 dice:

Muchos de los que trabajan conmigo labores agrícolas, por ejemplo me ven en la gerencia general y financiera, ellos dicen o sea este es uno de superación impresionante porque ellos no creen y me ven como un ejemplo..., ellos no creen que uno pueda llegar hasta allá.

Se evidencia como el profesional se posiciona frente a los otros, lo cual le permite identificarse, responder la pregunta ¿Quién soy yo?, y a su vez diferenciarse de los otros, tomar una postura y una decisión frente a una acción o actividad determinada.

Los compañeros de trabajo brindan una opinión acerca del profesional, saber cómo el individuo se ve a través de los demás, un ejemplo es el Entrevistado No 4 cuando dice: *“Mis compañeros me ven como un líder., ellos me ven como un líder., como una referencia, siempre cuando tienen algún problema, por ejemplo, cuando están haciendo modelos...,”*. Los demás son un punto importante para que el profesional se identifique y tome decisiones acerca de cómo verse y así mismo tomar una posición frente a los otros, y de esta manera diferenciarse de los demás y lograr construir su propia identidad profesional que lo visibilice frente a los demás compañeros de trabajo y diferentes profesionales.

- Construcción social de la identidad.

El profesional opina acerca de cómo lo ven los otros, lo que le permite identificarse frente a los demás y posicionarse, por ejemplo el Entrevistado No 4 dice: *“el poder compartir., el poder apoyar., el poder abonar esfuerzos y tratar de unirse a la causas., desde lo personal., desde lo profesional., todo mi conocimiento y mi experticia., y todo lo que yo he venido construyendo., desde mi formación profesional”*. Se evidencia en su discurso que la identidad

profesional es una construcción social, lo que los demás opinen del individuo influye y permite construir la identidad del profesional.

- El cumplimiento de lo prescrito socialmente en relación con lo ejecutado.

Algunos profesionales miran la relación con los compañeros de trabajo como una forma de cumplir con lo establecido por la organización para la cual trabajan pero no es indispensable para darse a conocer frente a los otros, un ejemplo es la Entrevistada No 6 dice:

Creo que bien..., aunque uno es consciente de que uno..., pues aparentemente que todo está bien, no te podría decir..., como no..., yo me dedico a mi trabajo me encierro en mi oficina y..., que si me gusta tener buenas relaciones porque uno comparte más con las personas en el trabajo que con la misma familia, pero bien muy respetuoso, muy tolerante”.

Las relaciones de trabajo en algunos casos es una forma de cumplir con lo pre escrito en la organización pero solo se convierte en algo para tener buenas relaciones en el trabajo, debido a que en el espacio real la demanda de actividades de trabajo lleva al profesional en muchas ocasiones a dejar de lado la relación con los otros, lo prescrito se evidencia en el cumplimiento de las actividades asignadas y lo real hace referencia a la demanda de actividades con las horas de trabajo que debe hacer el profesional para cumplir.

5.1.4. Trayectorias de formación y ocupación.

Se constituye de forma particular dependiendo de la historia de vida de la persona, la trayectoria familiar permite al profesional la toma de decisiones (re-significación), a su vez la trayectoria de formación son los procesos de aprendizaje y la adquisición de conocimientos a partir de la identificación de fortalezas y debilidades del profesional que ayudan a cualificar su formación, estas trayectorias implican la formación formal y no formal; todos aquellos aprendizajes que fortalecen su desempeño en el trabajo. Las trayectorias ocupacionales implican a su vez las experiencias laborales adquiridas a través de las diferentes ocupaciones en las que se

desempeña el profesional, donde un factor importante es el establecimiento de vínculos sociales con los otros que permiten dar a conocer las competencias y habilidades adquiridas en la formación profesional; ambas trayectorias constituyen la identidad del profesional.

-Aprendizajes que aportan a la construcción de la identidad.

Las trayectorias de formación permiten cualificar el trabajo, el adquirir nuevos aprendizajes brindan al profesional obtener competencias para el trabajo, un ejemplo es la entrevistada No 4 al decir:

Estudie mi bachillerato allá..., cuando estaba en el colegio di monitorias..., fui catequista..., pertenecí al club de ciencias..., ingresé a la Universidad del Valle en 1998..., trabajaba para costearme mis estudios..., fui deportista de alto rendimiento practicaba baloncesto, esgrima, futbol de sala..., hace aproximadamente dos años fue mi última aparición en arbitraje de futbol de sala en la copa Postobón y los juegos mundiales de Cali...

Las trayectorias de formación son importantes para una determinada ocupación y contribuye a formar habilidades y competencias para desenvolverse como profesional; identificarse en un determinado campo del conocimiento permite tener repertorios que le permitan moverse en el mercado laboral.

- Experiencias laborales que permiten adaptarse y permanecer en el trabajo flexible.

Las trayectorias ocupacionales permiten al profesional adaptarse en los diferentes contextos de trabajo y permanecer en el mercado laboral, las experiencias laborales aportan a la construcción de la identidad, un ejemplo es el entrevistado No 3:

Mis experiencias laborales..., inicialmente..., ehh antes de ingresar a la Universidad..., yo realizaba labores manuales como ayudante de mecánica..., trabajé un tiempo como repartidor de domicilios..., ehh entre al Sena a hacer un curso de instalaciones hidráulicas y eléctricas..., ehh posteriormente trabajé en eso..., trabajaba en construcciones grandes como oficial de instalaciones eléctricas e hidráulicas..., ehh después ingresé a un ingenio azucarero en el sector de la agricultura..., básicamente todo lo que era labores agrícolas, después de allí ingresé al Sena a trabajar con una empresa de tecnología de sistemas, cuando la tecnología en sistemas era como tres años..., ahora dura como seis meses..., y del Sena me retiré como al año de estar

estudiando para ingresar a la Universidad. Ehh., en el ingenio me he desempeñado como supervisor de labores agrícolas., después como al noveno semestre., paso al área de pagos a proveedores, después pasé a la caja que también era la misma de tesorería., pero pues administrativa, después pase a importaciones, después pase a mercadeo

En su discurso se evidencia una trayectoria ocupacional amplia a partir del movimiento en diferentes escenarios de trabajo, pero a su vez una perspectiva de trabajo de orden tradicional de estar “escalando” para llegar a un puesto “estable”, se observa como para algunos profesionales se conserva la idea de ascenso laboral y de permanencia en una organización. La historia de vida particular enmarca en el profesional la forma de actuar y comportarse en los diferentes escenarios en los que se mueve, los procesos de socialización que el individuo realiza forman parte de la toma de decisiones.

Las trayectorias de formación ofrecen la adquisición de diferentes aprendizajes para tener competencias que se concretan en la trayectoria ocupacional formada a través de los diferentes escenarios en los que se mueve el trabajador, cada experiencia de trabajo ofrece unos repertorios para moverse en el mercado laboral, obtener aprendizajes a partir de las trayectorias y de esta forma construir la identidad del profesional para adaptarse y permanecer en la lógica del trabajo flexible.

- Crecimiento personal para permanecer en la lógica del trabajo flexible.

Para los participantes proyectarse en un futuro laboral permite construir mejores posibilidades, relacionadas con el crecimiento personal, de acuerdo a lo mencionado por los participantes, tal como la entrevistada No 6 quien dice que su proyección es: *“Tener mi propia empresa., ese es mi objetivo”*, el trabajador se plantea unas metas a futuro mejorando su formación académica y laboral. Las trayectorias contribuyen a que el trabajador mejore sus competencias y habilidades que le permiten permanecer en el mercado laboral cambiante.

5.1.5. Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.

En el análisis de la información obtenida se encontraron aspectos que de acuerdo a las investigadoras se podrían entender como referenciales de identidad, los referenciales corresponden a otras personas como: la familia, amigos, compañeros de trabajo y otros contextos donde se mueve el individuo, se convierten en referenciales que influyen en el que hacer del profesional y determinan la toma de decisiones como por ejemplo realizar estudios profesionales, en el campo laboral, tener diferentes ocupaciones o aspectos personales.

- Las influencias de los ámbitos familiares

La familia como referencial determina la toma de decisiones del profesional, un ejemplo es el Entrevistado No 4 cuando dice:

Mis papas.., mis papás fueron algo interesante .., por ejemplo mi papá estudió hasta quinto de primaria.., él ha sido una persona emprendedora.., es una persona que se mueve en el comercio.., es comerciante....y mi mamá fue el bastón de mi papá.., mi mamá ha sido la persona que ha asumido más la parte del comportamiento.., mi papá era el emprendedor.., y mi mamá era la que nos decía como hacerlo.

Los otros como son la familia se convierte por decir en un “espejo” o en una orientación para que el profesional tome decisiones con respecto a su futuro.

Los familiares son referenciales para la toma de decisiones como la formación profesional, por ejemplo la Entrevistada No 5 al decir:

Mis tías que ya han tenido carreras y se las han costeadado ellas mismas con su propio esfuerzo..., hasta mi pareja que cuando lo conocí, que éramos novios tuvo también ese proceso entonces eso era meritorio para mí..., entonces eso lo impulsa a uno como que a superarse un poquito más..., porque una persona que esté trabajando y a la par haciendo una carrera profesional es muy duro..., mirar en los otros un ejemplo para construir su propia identidad, los otros como ejemplo a seguir.

- Influencia de otras relaciones sociales.

Los amigos son referenciales o una guía por ejemplo: estudiar una carrera profesional, un ejemplo es el Entrevistado No 4: *“Pero yo tenía familia y amigos que estaban estudiando en Manizales y ese fue el mayor motivante para estudiar en Manizales..., y estudiar Psicología..., ”*, realizar una lectura de los otros es importante para construir la identidad, los otros determinan las decisiones que realizará a futuro el profesional.

Los compañeros de trabajo, los estudiantes y amigos son referenciales para lograr obtener conocimiento y experticia en la profesión, un ejemplo es la Entrevistada No 7 al decir:

Bueno..., yo he aprendido mucho en mis lugares de trabajo..., ya que pues más de contribuir uno aprende de los demás compañeros que tienen otros conocimientos..., y que creo que es importante para la vida..., ehh también de mis alumnos he aprendido a utilizar otras estrategias de enseñanza., y además porque algunos alumnos tiene otros estudios superiores que lo ayudan ampliar más los conocimientos como profesor y como persona.

La relaciones con los demás es importante para compartir conocimientos y adquirir habilidades que ayudan a desenvolverse como profesional en diversos sitios de trabajo.

- Influencia del contexto y relaciones sociales.

El contexto y las relaciones que en él se establecen se convierten en un referencial importante para realizar el trabajo y tener crecimiento profesional, un ejemplo es la Entrevistada No 7 al decir:

Y pues de igual forma le está contribuyendo a la sociedad eso es lo importante..., que eres útil....umm a la salud, a la educación..., le estoy ofreciendo mis conocimientos..., a mis alumnos y habilidades umm mis saberes eso es lo importante de trabajar así.

En su discurso se evidencia la importancia de hacer una lectura del contexto para que el profesional se desarrolle y aporte a la sociedad, reflexione sobre su profesión y la forma de realizar el trabajo.

- Condiciones organizacionales.

Los participantes muestran una postura crítica frente al contexto educativo que influye en la forma de realizar el trabajo, un ejemplo es el Entrevistado No 1 cuando dice:

Pero en el transcurso de los estudios, en el transcurso del tiempo, todo eso que se ha ido estudiando con respecto a la educación..., tiene un nuevo significado un valor agregado, no es solo pararse en un tablero a enseñarles a una cantidad de estudiantes sino también como a tomarlo, como un pretexto para enseñarles de la mano a los estudiantes que lo necesitan, con respecto a su formación integral.

Se evidencia en su discurso que se cambia la forma tradicional de ver el trabajo dando un valor importante a la enseñanza, dar un valor agregado al trabajo, cada profesional se encarga de darse a conocer frente a los otros, mostrando su sello personal, es decir, su identidad.

La identidad en el profesional docente se construye de forma particular a partir de unos elementos que el profesional adquiere a partir de sus trayectorias de formación y ocupacionales donde las relaciones con los otros: familia, amigos, estudiantes, compañeros de trabajo y el contexto educativo determinan la creación de vínculos laborales que le permiten adaptarse y permanecer en el mercado laboral flexible.

5.2. Modalidad de contrato por Prestación de Servicios

Existen diferentes tipos de vinculación a una organización, una de ellas es la modalidad de servicios profesionales temporales que conlleva a unas implicaciones para el profesional y determinan la construcción de la identidad; las cuales se muestran a continuación:

5.2.1. Autonomía: Ejecución propia del trabajo.

- Autonomía restringida.

Para los participantes la autonomía se presenta de forma restringida debido a que los lineamientos son proporcionados por las instituciones en la que trabajan, cómo lo refiere el entrevistado No 1 al decir: *“la institución nos dice que hacer pero el trabajador decide cómo hacerlo”*. Existen unos parámetros organizacionales que determinan el hacer del profesional pero a su vez es decisión del profesional como llevar a cabo las actividades y tareas asumidas en su trabajo.

- Autonomía relacionada con la responsabilidad.

La autonomía se puede evidenciar cuando el profesional realiza acciones en pro de su beneficio como trabajador, que estaría influenciado con los principios como la responsabilidad que haya adquirido en su trayectoria de vida, como la Entrevistada No 7 al decir:

Bueno..., como realizo mi trabajo, me gusta ser autónoma..., me gusta manejar estrategias de trabajo para así cumplir mis tareas de una forma rápida y con buenos resultados..., por ejemplo en la universidad soy la que dirijo el grupo..., soy autónoma en las decisiones del curso siempre preparo las clases con una semana de anticipación, umm soy cumplida con las notas de mis alumnos tanto en los talleres como en los parciales y trabajos..., ahh yo soy muy responsable en este tema...

El profesional le brinda un valor agregado al trabajo, que se encuentra reflejado a través de principios como la responsabilidad para cumplir con las tareas o actividades asignadas a su trabajo.

- Gestión profesional.

El trabajo flexible con lleva a que el profesional sea autónomo, como en el caso de garantizar su permanencia en el mercado laboral, es decir, gestionar su profesión, un ejemplo es el Entrevistado No 4 cuando dice: *“Bueno.., inicialmente yo he recurrido.., por ejemplo en mi práctica profesional.., a mí nadie me recomendó.., yo asumí el riesgo de poderme presentar.., y yo me presenté yo quiero ser psicólogo del américa.., además yo soy hincha del américa..,”* en algunos casos el trabajo flexible conduce al profesional a ser autónomo y de alguna forma auto gestionar sus contratos, el profesional asume como darse a conocer frente a los otros por medio de sus conocimientos y habilidades que demuestre en su trabajo.

En el trabajo flexible se parte de una línea de base que es el conocimiento que el profesional tenga y lo identifique en una determinada ocupación, pero se podría decir que se convierte en una línea de base, donde el profesional además debe ser capaz de realizar otras acciones, donde no hay un perfil claro del profesional.

- Valores Éticos

Los participantes hacen alusión en su discurso de los principios éticos que son importantes para rechazar o aceptar un contrato de trabajo, como lo afirma el entrevistado No 4 al decir:

Por las mismas condiciones.., como se sienta uno.., yo por ejemplo voy a aspirar un cargo que no tenga que ver con lo que yo soy.., desde mi escala de valores que soy como profesional.., no lo hago y no lo he hecho.., realmente se le han presentado oportunidades.., pero cuando uno sabe que para allá no es.., lo rechaza.

En su discurso se muestran como la identidad profesional se construye a partir de principios éticos incorporados en el individuo y brinda una posición de cómo asumir el trabajo. Los participantes tienen en cuenta las ventajas y desventajas de aceptar el trabajo, los intereses personales y económicos son factores primordiales al momento de conseguir o aceptar un trabajo.

Por lo anterior se puede decir que la organización dice que hacer en relación a las actividades y a los reglamentos institucionales pero es el trabajador quien decide cómo hacerlas para cumplir con los requerimientos, que se encuentran determinados por la construcción de la identidad particular.

5.2.2. Autonomía: Relaciones con la organización.

Para los participantes se debe tener en cuenta los requerimientos y condiciones institucionales, y además brindar en el trabajo un valor agregado a las actividades que realizan dentro de la organización, por lo tanto la autonomía se presenta de forma restringida, en cuanto se deben regir a las normas institucionales pero se debe dar un valor agregado en las actividades diarias, que en la mayoría de los casos es responsabilidad del profesional, existen unas condiciones en relación a la organización que determinan que debe hacer el profesional en su contexto de trabajo pero a su vez no muestran cómo debe hacer el trabajo, lo cual se convierte en una decisión para el profesional.

-Toma de decisiones a partir de los requerimientos y condiciones institucionales.

La toma de decisiones con respecto a las actividades del trabajo, es de forma restringida en cuanto el profesional decide regirse a los parámetros de la organización, como lo dice el entrevistado No 2:

Sobre los contenidos del curso..., como docente deciden los lineamientos, la malla curricular que se emplea..., que uno la adecua y la acomoda de acuerdo a los intereses..., yo decido cómo los enseño, las estrategias pedagógicas, los materiales..., en fin..., pero en últimas yo no podría enseñar lo que yo quiera..., no, porque hay unos lineamientos..., por eso se llaman lineamientos curriculares (risas) nos dicen más o menos por donde podemos ir..., cierto, nos enmarcan en un resultado..., y con base a eso, yo elijo los temas..., pero si hay un lineamiento..., no es que vayamos solos no, el profesional toma decisiones en base a los parámetros que le ofrece la organización.

Complementando la entrevista No 7 dice:

Y las comparto con los alumnos..., ya ellos me dirán si realizamos algunos cambios o modificamos algo y pues lo hacemos, umm que más..., también se propone algunos un amplio contenidos de temas..., pero pues eso ya la universidad le da ciertos requerimientos en cuanto a los temas..., y pues el enfoque de la universidad..., pero las estrategias de enseñanza las decido yo.

La autonomía en la toma de decisiones de algunas funciones corresponde al profesional, es quien decide que hacer para cumplir con las tareas o actividades asignadas a su cargo.

- El profesional autónomo para decidir sobre actividades y contenidos del curso.

La forma de evaluar y realizar las tareas son decisión de la organización pero es el profesional quien decide cómo se va hacer, un ejemplo es el entrevistado No 2 al decir: *“Decido yo..., cierto, hay una parte que si nos dicen que hay que hacer..., como las pruebas institucionales, que hay que hacerlas, pero las otras notas las evaluó yo..., de acuerdo a mi criterio”*. El profesional debe regirse en unos parámetros organizacionales pero en algunos momentos debe tomar decisiones con respecto a cómo realizar las actividades, que se encuentra determinado a través de la construcción de la identidad profesional. El profesional decide cómo hacer las actividades pero que hacer decide las organizaciones, un ejemplo son los temas a desarrollarse en un curso.

5.2.3. Manejo del Tiempo.

El trabajo es quien regula el tiempo del profesional, la responsabilidad de las tareas está a cargo del profesional, el distribuir el tiempo entre el trabajo y el hogar, por eso para los participantes es necesario utilizar herramientas para organizar y planear las actividades como son: el uso de agendas o la creación de cronogramas de trabajo, pero que en algunos casos no son suficientes cuando se debe tener en cuenta los imprevistos que se presenten en el día a día.

- El trabajo en otros espacios de la vida.

En algunos casos en el trabajador flexible se presenta una lógica de trabajo continua que puede llevar a que el trabajo se desarrolle en otros espacios de la vida, como por ejemplo el hogar, como lo plantea la entrevistada No 7:

La jornada laboral de verdad empieza desde que me levanto..., ahh porque siempre estoy realizando actividades que están relacionadas al trabajo, pero pues como tal de 1:00 pm a 7:00pm, y los sábados de 8:00 am a 4:30 pm, y los domingos de 9:00 am a 1:00 pm..., hay veces los domingos se queda uno más tiempo por si algún inconveniente se le presenta.

En su discurso su evidencia una postura del trabajo permanente, todo el tiempo se encuentra dispuesta para trabajar, ha construido su perspectiva del trabajo de forma continua y de esta forma ha construido su identidad de forma particular.

- Realizar actividades diferentes como compartir con la familia.

Algunos profesionales deciden tener espacios para compartir con su familia, para ello organizan su tiempo para cumplir con las tareas y dedicar tiempo a su hogar, un ejemplo es la Entrevistada No 5 cuando dice:

Trabajo media jornada..., siempre la trato de manejar media porque estuve trabajando todo el día pero es desgastante más..., cuando tú tienes un bebé pequeño porque ellos requieren tiempo ya tu llegas y te están esperando..., hay que hacerles ciertas actividades..., ayudarles a preparar actividades para el día siguiente.

Se evidencia en su discurso una idea del trabajo flexible como una posibilidad para cumplir con sus diferentes roles sociales como lo es ser madre, se observa como el profesional construye su identidad de forma particular.

- Actividades y Jornadas de trabajo Prolongadas.

Un profesional que trabaja en la modalidad de servicios profesionales temporales lleva a presentar jornadas laborales prolongadas, para los participantes los horarios de un profesional puede tener una jornada laboral que dure entre 14 a 15 horas, como por ejemplo la entrevistada No 6 dice: *“Pues mira..., si empiezo un día a las 7 de la mañana y lo termino a las 9:30 de la noche..., estamos hablando de más de 12 horas..., 15 horas”*. Se evidencia como la jornada laboral se extiende y sobrepasa las ocho horas que puede estar laborando un profesional vinculado en la modalidad contractual de tipo empleo.

- Uso optimizado del tiempo.

La temporalidad es muy importante para el profesional que trabaja en la modalidad de servicios profesionales temporales, como la Entrevistada No 7 dice:

¿Mis horarios de trabajo? Ehh pues en la clínica trabajo medio tiempo..., que son de 1:00 pm has las 7:00 pm aunque hay veces surge algún imprevisto..., o se demoró una cirugía..., pues uno va saliendo tarde de la clínica ya llega uno a la casa a estar con mi hija y pues a revisar el correo institucional..., a ver si algún estudiante me ha dejado un correo..., y pues los domingos doy clase de 8:00 am hasta la tarde voy saliendo de la universidad de 4:00 a 5:00pm mas o menos..., umm esos son como mis horarios de trabajo.

Se observa como el tiempo adquiere temporalidad para el profesional en el trabajo flexible, el tiempo de trabajo es tiempo de la vida por eso el tiempo es optimizado al máximo.

- Labores de trabajo ampliadas en el trabajo flexible.

Las labores del trabajador flexible se extienden hasta el punto de realizar las actividades fuera del ámbito laboral, un ejemplo es la entrevista No 5 cuando dice:

En la parte de docencia siempre hay que llevarse trabajo para la casa..., porque así tu califiques los trabajos acá por cuenta tuya tienes que ir a pasar notas..., programar ciertas actividades..., organizar clases..., siempre hay trabajo pero pues la idea es no llevar trabajo a la casa y también las asesorías..., tener ciertos horarios..., puedo dar asesoría en ciertos horarios y adecuarlos a mi tiempo , si estoy en el entorno de la ciudad nos reunimos cada mes y dejo ciertas tareas, entonces no cargarme de ciertas cosas.

Se observa como el trabajador flexible presenta una continuidad en su labor, a comparación del trabajador que labora en la modalidad tipo empleo que configura la noción de trabajo extra a aquellas labores que desarrolla fuera del ámbito de trabajo y horarios establecidos, teniendo la concepción de trabajo extra.

- La urgencia ligada a la emergencia y la contingencia.

Para los participantes cumplir con la urgencia es algo fundamental en el trabajo flexible pero ocurren imprevistos que deben ser solucionados, por lo tanto se convierte en una contingencia, un ejemplo es la entrevistada No 7 cuando dice:

Umm eso es complicado debes de organizar el tiempo, darle un buen manejo a la utilización del tiempo como dice el dicho el tiempo es oro (risas) de verdad..., uno no sabe cómo el tiempo le rinde mucho..., pero pues uno tiene que llevar un cronograma y ser responsable para cumplir con las tareas..., eso ya va en uno, ser responsable y cumplido no desperdiciar el tiempo en cosas, darle prioridad a las tareas más urgentes.

Se observa como el profesional debe optimizar el tiempo para dar cumplimiento a todas las tareas.

Para ello debe utilizar herramientas que le ayuden a organizar el tiempo como son agendas, cronogramas y apuntes, como por ejemplo Entrevistada No 6 al decir: *“Umm..., uno tiene planeadores de actividades, cronogramas y ayudas que les sirven para..., para tener una organización del tiempo en cada una de las labores”*. Complementando la entrevistada No 5 dice:

Organizarlo..., y hay veces que a pesar de organizarlo..., y pues cuando hay actividades con terceros es un poquito difícil en cuanto a que los traslados de Buga a Palmira porque yo puedo madrugar pero si el señor de la ruta no pasa por x o y motivo hay veces son como..., no sabemos que eventualidad pase o si hay un accidente uno trata de salir antecito pero pues ya depende del conductor..., y pues tampoco nos vamos a venir matando tampoco...(risas)”.

Las contingencias que no tienen que ver con el trabajo, ni con las formas de realizarlo, ni con los vínculos de trabajo, por el ejemplo la entrevistada No 5 al mostrar en su discurso el “accidente” que puede pasar como imprevisto que afecta el trabajo, se vuelven importante discursivamente y se visibiliza como forma de eventualidad que debe tenerse en cuenta en el día a día.

En el trabajo flexible existe la idea de una agenda emergente, “Imprevistos” del día a día que impiden el cumplimiento de las tareas, cosas de último momento que trastocan la agenda y que son normales, por ejemplo: En el hogar o en el recorrido diario de viaje al lugar del trabajo. El tiempo adquiere temporalidad para el profesional, como característica de la persona que se sensibiliza en las lógicas de trabajo, la idea de tiempo.

5.2.4. Calidad de los Vínculos.

Los vínculos laborales entre compañeros de trabajo, se convierten como lo refiere el entrevistado No 1: “En lazos de amistad”, los vínculos son importantes para los participantes porque brindan oportunidades para formar redes de relaciones sociales que permiten conseguir nuevos trabajos o permanecer en el campo laboral, donde es importante conservarlas.

- Establecimiento y conservación de vínculos sociales.

Las relaciones establecidas con otras personas que se convierten en amigos o familiares, pueden ser importantes a la hora de conseguir un trabajo, un ejemplo es la entrevistada No 7 al decir:

Los dos trabajos que tengo fue por recomendaciones de amigos en Comfandí trabajaba una amiga de mi mamá y me comentó que iban a necesitar personal de toda clase, médicos, enfermeras, entonces ella me dijo que llevara la hoja de vida..., y pues ella habló con un amigo que tenía allá y a los días me llamaron..., y me realizaron los exámenes pertinentes y fui apta para el puesto..., umm y pues de igual forma también fue así para trabajar como docente..., la coordinadora de los programas yo la conocí a ella y cuando estaba estudiando ingeniería en sistemas me hice amiga de ella..., salíamos en ocasiones a tomar algo y pues entablamos una amistad, eso paso un día..., ella me llamó y me dijo a ti te gustaría dar clase..., y yo le contesté si pues no lo hecho..., tu sabes, pero si me encantaría y así fue..., lleve la hoja de vida..., ella me colaboró mucho para que yo quedara como docente en la universidad..., umm pues así es como yo he conseguido mis trabajos..., ya todo es por palanca..., y porque te conozcan por lo que haces umm..., las referencias que tengan de ti son importantes en este momento.

Es importante para el trabajador flexible establecer vínculos sociales y conservarlos como una forma para darse a conocer frente a los demás y de esta forma garantizar la permanencia en el mercado laboral.

El establecimiento y conservación de vínculos sociales con compañeros de trabajo, jefes, amigos de organizaciones anteriores permite darse a conocer en contextos de trabajo, un ejemplo es la Entrevistada No 7 al decir:

Bueno pues yo tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo, y pues no tengo experiencia o recorrido en otros trabajos, pero si tengo buenas relaciones sociales, conozco muchas personas que trabajan en otras empresas, amigos que están trabajando en diferentes ciudades, pues eso me ha permitido tener buenas relaciones sociales.

La construcción de redes sociales como forma de darse a conocer en contextos de trabajo crea vínculos con los compañeros que en algunos se convierten en amistades.

- Visibilizarse para la empleabilidad.

Las redes sociales pueden ayudar a vincularse en una organización, como lo dice la entrevistada No 6 al hablar sobre su empleabilidad:

Realmente los trabajos han llegado a mí más que yo a ellos, me dicen necesitan un trabajo a Emcali digamos..., si quieres ir y voy y ya es mío..., realmente no he tenido que ir a buscar un trabajo, me han buscado”. Complementa diciendo “Sí..., o compañeros de otras empresas, me dicen mira que tú tienes en este momento..., la experticia, tienes los conocimientos, eres competente..., entonces me llaman”, las experiencias, las habilidades y las competencias ayudan a visibilizarse frente a los demás, darse a conocer como profesional y establecer relaciones sociales que son un elemento de inclusión o exclusión en el contexto de trabajo.

6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El análisis de los resultados se presenta teniendo en cuenta los siguientes temas: La identidad profesional como construcción social del trabajo, los referenciales de identidad para la orientación y toma de decisiones, la modalidad de trabajo servicios profesionales temporales como permanencia y ruptura en la construcción de la identidad profesional, y por último el tiempo en el trabajo flexible: la urgencia ligado a la contingencia.

6.1. Identidad Profesional como construcción social del trabajo

La Identidad profesional se construye de forma particular en el individuo, la trayectoria juega un papel importante en su desarrollo, según Graffigna (2005) la trayectoria es la experiencia vital del individuo que transcurre en un doble vínculo entre procesos estructurales e historias personales y familiares, se puede definir como “recorrido” o “curso de vida” que puede variar y cambiar, el cual se da a partir de “rupturas y continuidades” que se establecen en el discurso del entrevistado. Las trayectorias se construyen a partir de la formación académica del profesional y a partir de la ocupación en la que se desempeña, son experiencias vividas por el profesional en un tiempo de su vida, que enmarca la forma de actuar y definirse como profesional.

En los participantes se observó como las trayectorias construidas particularmente a través de su formación académica y las experiencias adquiridas en los diferentes trabajos han permitido establecer herramientas para adaptarse en el mercado actual cambiante, donde el profesional debe estar capacitándose y adquirir competencias para mantenerse. El trabajador debe adoptar estrategias a partir de la lectura de los diferentes contextos, de las relaciones interpersonales que establezca, entre otros aspectos que lo diferencien de los otros y a la vez lo visibilizan frente a los demás.

La identidad profesional según Brownyn y Harré (1990) traducido por Cisneros la definen como “¿Quién soy yo?, es una característica del ser humano, la identidad es continua y discontinua, es producto de las diversas practicas discursivas del ser humano” (p. 4). La identidad se construye a partir de los diferentes escenarios en los que se mueve el individuo socialmente, por ejemplo la Entrevistada No 5 al decir: *“porque yo también soy mamá, soy esposa, soy hija, entonces también son muchas las labores que hay que cumplir”*. Se observa como el profesional se mueve por diferentes ámbitos que conlleva a que se comporte y actúe de diferente forma, donde siempre lleva consigo su identidad que se transforma y se construye socialmente.

Para Dubar (1991, citado por Garavito, 2013) señala que "la identidad no es otra que el resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diversos procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones." (p. 8). La identidad profesional se construye de forma individual, y a su vez se construye de forma colectiva a través de las relaciones con los otros, los otros ayudan a configurar la identidad. Según Vaillant (2007):

La construcción de la identidad profesional se inicia en la formación del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. Esa identidad no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla. Y esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente. (p. 3).

El profesional docente construye su identidad a partir de los conocimientos que obtiene en su trayectoria de formación y se complementan con las relaciones que establece en el contexto social, familiar, personal, entre otros que ayudan a construir su identidad profesional. Para Vaillant (2007):

La identidad del docente forma parte de su identidad social y se concibe como la “definición de sí mismo” que hace el docente. Pero esa identidad comporta una especificidad referida al campo de actividad docente que es común a los miembros del “grupo profesional docente” y les permite reconocerse y ser reconocidos en una relación de identificación y de diferenciación (con los “no docentes”). (p. 3).

La identidad profesional es un sello que identifica al profesional en un campo específico, lo caracteriza de forma particular y lo reconoce frente a los demás profesionales, se observa cuando los participantes se definen a sí mismos en cuanto a su profesión, un ejemplo es el Entrevistado No 3 al decir: *“pues yo soy contador público, egresado de la Universidad del Valle..., ehh con varios diplomados y una especialización en Gerencia Estratégica de Costos..., ”*.

Prieto (2004) afirma que:

La construcción de la identidad profesional también es un proceso colectivo, pues se quiere reflexionar intersubjetivamente a cerca de estas representaciones, experiencias y saberes especializados. Esta reflexión les permite ejercitar su autonomía intelectual, describir sus experiencias, descubrir entre todos lo que le es común y lo que los diferencia, lo que esperan de su profesión y lo que hacen. De este modo, es a partir de este proceso de reflexión intersubjetiva que se generan colectivos críticos que articulan los procesos subjetivos acerca de sus representaciones y se construye socialmente su identidad profesional docente. (p. 4).

Se observa como el profesional es quien decide sobre sus acciones a partir de su relación con el contexto, construcción individual de la identidad profesional, pero a su vez, la identidad se forma a partir de la construcción que el individuo hace de su realidad, es por lo tanto una construcción social.

6.2. Referenciales de identidad para la orientación y toma de decisiones

Los referenciales son personas quienes ayudan a la toma de decisiones y enmarcar una ruta a seguir de los gustos y preferencias del profesional, un ejemplo es la elección de carrera, como lo expresa el Entrevistado No 1:

Digamos que mi Papá, mi abuela y un hermano..., significativo ellos tres, bueno..., porque como se les dice normalmente ellos fueron los que me costearon el estudio..., ehh en bachillerato, y todo el esfuerzo por alcanzar..., eh todo lo de mensualidad y de matrícula en el colegio porque eso era algo costoso, en esa época.

El apoyo también puede ser como en este caso económico que influye en la toma de decisiones, los referenciales: familia, amigos, compañeros, jefes, entre otros determinan las acciones del profesional. Los familiares son un apoyo motivacional para el trabajador. Para Gewerc (2001):

Las categorizaciones sociales influyen necesariamente en los procesos de construcción de las identidades subjetivas, pero ellas no las determinan mecánicamente. Esto es así, ya que, por una parte, los individuos de cada generación reconstruyen sus identidades sociales reales a partir de las precedentes heredadas (de la generación precedente, adquiridas en el curso de la socialización primaria, escolar, identidades posibles adquiridas en el curso de la socialización secundaria). Por otra parte las mismas categorías de identificación social evolucionan con el tiempo y permiten las anticipaciones recíprocas sobre las cuales pueden injertarse las negociaciones de las identidades. (p. 6).

Los referenciales de identidad como el contexto social determinan intereses hacia una toma de decisión, orientan al profesional en su trayectoria de vida para afrontar ciertos cambios que el medio exige. A su vez Iñiguez (2001) refiere que:

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. La identificación nos garantiza la seguridad de saber quiénes somos y la diferenciación nos evita confundirnos con los demás. Los reclamos de especificidad tan habituales en nuestras comunidades, tanto en el nivel de lo individual como en el nivel de lo colectivo, son fiel reflejo de esta paradoja. (p. 1).

Los amigos, familiares, compañeros de trabajo, entre otros se convierten en un referencial para el profesional que orientan en sus decisiones pero no determinan una acción, es decir, las acciones llevadas a cabo por el trabajador es una decisión personal, pero los referenciales son una guía donde permite definir ¿Quién soy? Y diferenciarse de los demás a partir de las acciones propias.

Los referenciales de identidad son vínculos que el profesional establece con otros para desenvolverse en un contexto como el del trabajo, los referenciales se convierten en una red de relaciones que el profesional establece mediante la conformación y la conservación, como lo

afirma Iñiguez (2001) al decir que “La identidad social remite a la experiencia de lo grupal, del “nosotros”, remite también a los vínculos o como decimos en un lenguaje social más contemporáneo, a las redes”. (p. 2). Se observa que la red de relaciones sociales es un aspecto primordial para el trabajador fragmentado, ayudan a que el individuo sea reconocido como persona y como profesional, a definirlo y a diferenciarlo de los otros.

6.3. Modalidad de contrato por Prestación de Servicios: permanencias y rupturas

La modalidad de servicios profesionales temporales es un tipo de vinculación laboral donde el profesional debe contar con herramientas y competencias para desenvolverse en un lugar de trabajo. Este tipo de modalidad permite que el trabajador se pueda vincular en varias organizaciones al tiempo, donde debe responder a las exigencias de cada trabajo.

El profesional dedicado a la docencia en hora cátedra tiene unas implicaciones en este tipo de modalidad, una de ellas es la organización del tiempo como lo expresan los participantes, un ejemplo es el Entrevistado No 4:

Trabajar..., trabajar y trabajar..., y la clave es la optimización del tiempo..., en esa parte..., bueno yo tengo una buena figura..., y una buena disciplina..., trabajo mucho sobre el tiempo..., porque estas dos cargas..., por llamarlas así..., pero es que son muy fuertes..., igual son retos que los asume..., y hay que cumplirlas..., si uno es muy disciplinado en eso..., créame que le va bien.

Se observa como el tiempo es una implicación en este tipo de modalidad que influye en el que hacer del profesional, al igual que la sobrecarga que debe cumplir a ella.

El profesional se encarga por sí mismo de brindarse la estabilidad y la permanencia en un puesto de trabajo, es así que el trabajador decide como lo afirman los participantes cumplir con las tareas asignadas pero además dar extras, es decir, un valor agregado al trabajo. El profesional busca su permanencia en el mercado laboral a través de la creación de vínculos laborales con compañeros de trabajo, jefes, organizaciones, entre otras, donde las redes sociales son

importantes. Un ejemplo es la entrevistada No 6 al decir: “Sí..., o compañeros de otras empresas, me dicen mira que tú tienes en este momento..., la experticia, tienes los conocimientos, eres competente..., entonces me llaman”.

El contrato temporal permite al individuo cambiar de trabajo constantemente, el profesional debe estar en constante movilidad y adaptación de los diferentes contextos, un ejemplo es el Entrevistado No 2 al decir:

Para mí., la plata, nunca sobra desgraciadamente..., como te decía hace rato vivimos en mundo material., cierto, yo puedo querer mucho y tener la ideología del docente y esas pedagogía y todo., pero si algún día me llego a quedar sin trabajo y me toca trabajar en construcción .., tengo que hacerlo, tengo que mantener un hogar., no voy a rechazar en empleos que porque soy docente., no, pues yo trabajo en base a la necesidad, gracias a Dios vivo bien., pero la consigna mía es ¡no dejar ir nada! porque lo que dejes ir hoy., mañana te va hacer falta (risas) sí o no?.

El trabajador flexible en muchas ocasiones no rechaza ofertas de trabajo porque garantizar su permanencia en el mercado laboral y el sostenimiento económico.

Según Vaillant (2007) “Los cambios en el contexto macro refieren entre otros al aumento de exigencias que se le hacen al docente quien debe asumir cada vez más responsabilidades”. (p. 1). En la modalidad de servicios profesionales temporales el trabajo es fragmentado y cambiante, el individuo debe adaptarse a ciertas exigencias del medio y responder a ciertas responsabilidades del trabajo. Según Dubar (1991, citado por Gewerc, 2001):

La llave de los procesos de construcción de identidades sociales está en la articulación de estas dos transacciones (subjética y objetiva). Las relaciones entre las identidades heredadas, aceptadas o rechazadas, y la identidad vivida, en continuidad y ruptura con las precedentes, dependen de los modos de reconocimiento y la legitimación de las instituciones y sus agentes. Las configuraciones de las identidades constituyen las formas relativamente estables y cotidianamente evolutivas de compromisos entre los resultados de esas dos transacciones con diferentes articulaciones. (p. 6).

El trabajo fragmentado hace que el profesional se encuentre en permanente cambio, de ruptura en ruptura, pero a la vez una permanencia que le garantiza seguir en el mercado laboral,

el cambio debe ser constante donde cada oportunidad de trabajo debe ser aprovechada por el profesional para ser reconocido y brindarse una permanencia en el mercado.

Los vínculos sociales le garantizan al profesional visibilizarse en el mercado frente a los demás profesionales, crea oportunidades de formar nuevos contratos laborales a través del establecimiento y fortalecimiento de vínculos laborales, los cuales son importantes para cualquier profesional garantizando la permanencia en el mercado laboral. Para De la Garza (2009):

La eficiencia de las estructuras y vivencias del mundo del trabajo pueden ser variables en la conformación de identidades y acciones colectivas, porque un trabajador no solo comparte con otros el espacio laboral sino que tiene interacciones y experiencias en otros mundos de vida, articulados de manera inmediata o no con el del trabajo. (p. 13).

El tipo de contratación determina la construcción de la identidad profesional, el cual debe estar en diferentes espacios laborales pero a su vez debe tener unas competencias para movilizarse por los diferentes espacios de trabajo.

6.4. El tiempo en el trabajo flexible: la urgencia ligada a la contingencia.

El tiempo adquiere temporalidad, en el trabajador flexible, para el profesional que labora en este tipo de modalidad el tiempo se convierte en un factor importante para cumplir con las tareas y actividades de los diferentes trabajos, por lo tanto el manejo y la optimización del tiempo es primordial para el profesional.

Cuando Franklin (citado por Aubert, 2003) dice: “Recuerde que el tiempo es dinero” (p. 22), hace alusión a la importancia del tiempo como recurso para obtener dinero que se logra a través del trabajo, se observa como el autor plantea el tiempo=dinero en el mundo capitalista en el cual el ser humano está inmerso, donde la identidad se vuelve algo frágil y cambiante donde cada profesional debe utilizar herramientas para permanecer en el mercado laboral. Como lo afirma Aubert (2003) al decir:

Cómo nuestro tiempo está experimentando un cambio radical con respecto al tiempo, cómo esta mutación afecta profundamente la forma en que vivimos y trabajamos, contribuyendo a la

aparición de un nuevo tipo de individuo, flexible, prisa, centrado en el corto plazo, inmediato y ahora, una persona con una identidad incierta y frágil. (p.21).

El tiempo es un factor importante para la construcción de la identidad del profesional. Como lo refiere la Entrevista No 7 cuando habla del tiempo:

Umm eso es complicado debes de organizar el tiempo..., darle un buen manejo a la utilización del tiempo como dice el dicho el tiempo es oro (risas) de verdad..., uno no sabe cómo el tiempo le rinde mucho..., pero pues uno tiene que llevar un cronograma y ser responsable para cumplir con las tareas..., eso ya va en uno, ser responsable y cumplido no desperdiciar el tiempo en cosas, darle prioridad a las tareas más urgentes.

En su discurso se evidencia como el tiempo se convierte en un regulador de la vida diaria, el trabajador flexible debe ser capaz de controlar y manejar su tiempo de tal forma que deba asumir “la urgencia”, es decir, cumplir con las tareas que se deban realizar de inmediato, eventos que no dan espera. El profesional que labora en esta modalidad de contrato temporal construye su identidad a partir de los diferentes escenarios por los que se moviliza asumiendo diversas responsabilidades.

Según Malvezzi (2010) el profesional se encuentra apresurado por la demanda y la tecnología, el individuo se encuentra impotente en la cultura de la urgencia son condiciones que multiplican sus dificultades y desafíos, donde debe ser capaz de tomar decisiones y tener reacciones inmediatas, lo que con lleva a realizar ajustes en su identidad. El trabajador flexible se encuentra en constante cambio y movilización, donde debe asumir y responder a la flexibilidad que con lleva a una impotencia, que puede llevar a perjudicar su estado físico y emocional.

El uso de la tecnología como los celulares, el internet, entre otros, con llevan al profesional a sentirse inmerso en un mundo atemporal, a encontrarse en una cultura de la urgencia. Como lo refiere la Entrevistada No 7 dice:

Reviso de nuevo el campus de la universidad o el correo si tengo algún mensaje.., en ocasiones leo o preparo clase para el fin de semana aunque no es todo los días..., ya que uno llega muy cansado de trabajar así es todos los días...

Se observa en su discurso que el uso del internet es un instrumento importante en el mundo del trabajo, según Malvezzi (2010) la cultura de la inmediatez es una cultura desintegradora, el individuo tiene una sensación de poder como por ejemplo el uso del celular como arma de guerra económica. La tecnología es una herramienta que permite optimizar el tiempo para cumplir con el trabajo flexible.

Para Malvezzi (2010) en la cultura de la urgencia el tiempo es un concepto asociado a la posesión y rentabilidad en los resultados, con su relación en el movimiento, elemento de existencia y de percepción, en el tiempo y ha sido fuente de satisfacción y angustia, como de poder e impotencia. La urgencia es una presión de efectos inmediatos, es una cultura del día a día, la urgencia es sinónimo de eficacia donde saber administrar el tiempo de mejor modo aumenta la competitividad. Como lo refiere el Entrevistado No 4 al decir:

Trabajar.., trabajar y trabajar.., y la clave es la optimización del tiempo.., en esa parte.., bueno yo tengo una buena figura.., y una buena disciplina.., trabajo mucho sobre el tiempo.., porque estas dos cargas.., por llamarlas así.., pero es que son muy fuertes.., igual son retos que los asume.., y hay que cumplirlas.., si uno es muy disciplinado en eso.., créame que le va bien.

Aubert (2003) también habla de la urgencia en las mujeres que jugaron:

En la dos "frentes" simultáneamente " en el de trabajo y maternidad. La mujer se encuentra atrapada en una prisa para terminar una tarea con el fin de pasar a otra sin perder y todo esto por la alternancia de las dos tapas. (p.125).

El trabajador flexible debe asumir los diferentes roles sociales como en el caso de las mujeres el rol de madre y de trabajadora, donde debe responder a las diferentes actividades que demandan los diversos roles. Un ejemplo de ello es la Entrevistada No 5 al decir:

Yo organizo el tiempo es por semanas..., mirando que tengo entonces..., tener las prioridades y ya..., ir haciendo eso para tener tiempo por la noche con la niña..., que no me coja la noche...,

mejor dedicarme a descansar y por la mañana retomo..., y si tengo tiempito hago una asesoría pero no trato de cargarme de trabajo.

La Urgencia se encuentra ligada a la contingencia debido a que día a día al profesional le resultan imprevistos que deben ser resueltos de forma inmediata, el termino contingencia hace referencia a las tareas o actividades que emergen o surgen en el momento, para Aubert (2003) “la urgencia establece plazos cortos de tiempo” (p 103), debido a que la urgencia se presenta con la contingencia, por lo tanto el individuo se encuentra en constante construcción de su identidad profesional.

Según Malvezzi (2010) desde el punto de vista Psíquico el individuo atemporal es flexible, apresado, enfocado en el corto plazo, reactivo, autoritario, poco tolerante al aislamiento, frustración o fracaso, el individuo hace uso del tiempo mas no de sus deseos, porque no consigue temporalizar sus relaciones afectivas y sociales. Se observa como el profesional se encuentra regulado por el tiempo del trabajo que muchas veces no puede conciliar entre los espacios de la vida personal, posponiendo sus deseos y emociones, el tiempo del trabajo puede absorber la condición humana donde el individuo debe reconfigurar su identidad para lograr hacer cada cosa en su lugar y en su debido tiempo. Como lo afirma Aubert (2003) en su libro nuestra sociedad enferma con respecto al tiempo, se debe tener una propia gestión del tiempo.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con la investigación se logra responder a la pregunta sobre ¿cómo se construye la Identidad profesional?, los participantes se definen como profesionales y como personas, los cuales se mueven por diferentes escenarios de trabajo y se encuentran resignificando su identidad profesional, de acuerdo al objetivo y pregunta de investigación no se presenta una construcción de la identidad profesional sino construcciones identitarias, es decir, que el profesional docente presenta varias identidades las cuales construye y modifica a partir del contexto en el que se desenvuelve, y con las personas con las cuales establece relaciones: amigos, familia, jefe, compañeros de trabajo, entre otras personas; que ayudan y orientan a la toma de decisiones, pero es el profesional quien decide cómo actuar y comportarse en los diferentes contextos, lo cual se encuentra marcado por su historia de vida que construye en sus trayectorias de formación y ocupacionales.

La identidad profesional es una construcción individual del profesional donde toma sus propias decisiones acorde a sus intereses, habilidades y proyecciones; también se construye colectivamente donde el contexto orienta el que hacer del profesional. La identidad Profesional es contradictoria en tanto se construye permanentemente a partir de las trayectorias de formación y ocupacionales, a través de las relaciones sociales que el individuo establece, las cuales determinan su forma de ser, actuar y comportarse en los diversos contextos, el profesional mantiene en constantes contradicciones consigo mismo, los demás y con las organizaciones donde se ven reflejadas las construcciones identitarias que lleva a cabo el profesional para permanecer y mantenerse en el mercado laboral.

Las trayectorias son fundamentales para la construcción de la identidad profesional, las trayectorias de formación involucra estar en constante aprendizaje y a su vez las trayectorias ocupacionales a través de las experiencias adquiridas en los diferentes ámbitos laborales marcan

una trayectoria particular que es de gran importancia para que el individuo sea reconocido en el contexto laboral y por ende consiga nuevas oportunidades laborales.

Los participantes en su discurso refieren a otras personas que son importantes en la toma de decisiones y en la orientación profesional como son amigos, familia, familiares, compañeros de trabajo, entre otros, que forman parte de la vida del profesional, los cuales constituyen sus vínculos sociales que le permiten visibilizarse frente a los otros y de esta forma tener oportunidades de trabajo, dando a conocer sus habilidades y competencias para ejercer un cargo laboral.

La modalidad de contrato por Prestación de Servicios conlleva implicaciones para el trabajador tanto personales como laborales, entre las laborales se encuentra la responsabilidad autónoma para cumplir con las exigencias de la organización, donde constituye un papel importante la organización del tiempo aunque existen unos “imprevistos” que deben ser manejados por el trabajador para cumplir con los diferentes horarios de cada trabajo, el profesional se encuentra en permanente conflicto entre el tiempo y el número de actividades laborales. Entre los personales se encuentra el realizar actividades fuera del ámbito laboral, como son actividades de esparcimiento (ir a cine, al parque, etc.), compartir con la familia, hobbies, realizar actividades físicas, entre otros, que brindan la posibilidad de estar en otros ámbitos fuera del trabajo, son fundamentales para el profesional pero que en muchas ocasiones deben ser aplazadas para el trabajo con todas las actividades laborales, por lo tanto el cuerpo se convierte en una forma de domesticación a partir del quehacer del profesional, es decir, una forma de domesticación del cuerpo por medio del trabajo.

El trabajo flexible lleva al profesional a encontrarse en constantes cambios, estableciendo rupturas, debe ser capaz de cerrar ciclos y comenzar otros para poder mantenerse en el mercado laboral, y también debe garantizarse la permanencia, el profesional debe moverse en diferentes escenarios que le proporcionen la oportunidad de darse a conocer en contextos de trabajo, cada oportunidad laboral debe ser aprovechada por el trabajador. Aunque para algunos participantes el

trabajo flexible en una organización les garantiza la seguridad-permanencia y estabilidad laboral, para otros participantes el trabajo flexible es transitorio y cambiante, donde el llevar mucho tiempo laborando en una organización conlleva en un futuro un estancamiento.

El uso optimizado del tiempo, de acuerdo a los criterios de eficiencia, eficacia y productividad organizacional, ayudan al profesional para cumplir con las tareas asignadas en un puesto de trabajo, donde debe resolverse los asuntos que sean urgentes, pero cada día para el individuo surgen asuntos que requieren ser resueltos inmediatamente, por lo tanto la urgencia se encuentra ligada a la contingencia, cada profesional debe gestionar su tiempo y de esta forma ser competente frente a los demás y garantizar así su empleabilidad.

Con base en los resultados y el análisis de la investigación, se recomienda realizar nuevos estudios de identidad profesional, para dar cuenta de los cambios en las narrativas que el trabajador realiza para garantizarse la permanencia y la estabilidad en el mercado laboral, se recomiendan estudios que permitan ver como se construye la identidad profesional a lo largo del tiempo.

Se recomienda realizar a futuro investigaciones con un abordaje metodológico estilo biográfico, con un enfoque clínico para entender las particularidades y generalidades de los individuos a partir de su historia de vida, y de esta forma comprender el trabajo flexible desde un punto de vista particular.

5. REFERENCIAS

- Alfonso, M (2012). *Contributions to the Construction of the Drama Teacher Professional Identity*. Revista de la Facultad de Humanidades, (35). Universidad Pedagógica Nacional. Bogotá. (pp. 1-158).
- Aubert, N. (2003). *Le culte de l'urgence*. Editorial Flammarion. Paris. Archivo Word. (pp. 1-11). Recuperado 21 de febrero del 2014 de: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/n-3%20le%20culte%20de%20l-urgence%20correction%20\(1\).](file:///C:/Users/usuario/Downloads/n-3%20le%20culte%20de%20l-urgence%20correction%20(1).)
- American Psychological Association. (2010). *Manual de Estilo APA*. Sexta Edición. (pp.1-20).
- Banduk, M., Ruiz Moreno, L., & Batista, N. (2009). *A construção da identidade de profissional na graduação do nutricionista*. Revista Interface – Comunic, 13 (28). (Pp.111-120).
- Bedacarratx, V (2012). *Los futuros maestros y construcción de una identidad profesional: una mirada psicosocial a los procesos que se ponen en juego en los trayectos de la formación de la práctica*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 14 (2). Archivo Pdf. (pp. 133-149). Recuperado 21 del septiembre 2013 de: <http://redie.uabc.mx/vol14no2/contenido-bedacarratx2012.html>.
- Benavides, J. (2010). *Contrato de Prestación de Servicios. Difícil delimitación frente al contrato realidad*. Revista del derecho del estado, (25). Archivo Pdf. (pp. 85-115).
- Brownyn, D., y Harré, R. (1990). *Posicionamiento: la producción discursiva de la identidad*. Revista Atenea Digital, (12). Archivo Pdf. (pp. 242-259).
- Díaz, J (2013). *¿Qué esconde la disminución de la Tasa de Desempleo del DANE?* (pp. 1-4). Recuperado 21 de Noviembre del 2013 de: <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na--;2;-;&x=20167984>
- De la Garza, T (2009). *Trabajo a-típico ¿identidad o fragmentación? Alternativas de Análisis*. Archivo Pdf. (PP. 1-32).
- Garavito, B. (2013) *El trabajo en la identidad y la identidad en el trabajo*. Archivo Word. (PP.1-15).
- Graffigna, M. (2012). *Las Trayectorias Socio-Ocupacionales y la Producción Cultural -Un Estudio De Casos*. Ponencia. 2º Encuentro de investigadores de ciencias sociales de la región centro-oeste, (12). Archivo Pdf. (pp. 1-139).

- Graffigna, M. (2012). *Identidad laboral e identidad social: La construcción simbólica del espacio social*. Revista de Estudios Sobre Cambio Social, (14). Archivo Word. (pp. 1-12). Recuperado 29 de abril del 2012 de: http://www.lavboratorio.sociales.uba.ar/textos/14_2.htm.
- Graffigna, M. (2005). *Trayectorias y Estrategias Ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de los casos*. Revista Trabajo y Sociedad Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas, (7). Santiago del Estero, Argentina. Archivo Pdf. (pp. 1-16).
- Giraldo, C., y Mochi, P. (2012). *Las organizaciones de la sociedad civil en México: modalidades del trabajo y el empleo en la prestación de servicios de proximidad y/o relacionales*. Revista Redalyc.Org, 12 (39). Economía, sociedad y territorio. Colegio mexiquense. México. Archivo Pdf. (pp. 333-357)
- Gewerc, A. (2001). *Identidad Profesional y trayectoria en la Universidad*. Revista del curriculum y formación del profesorado, 5 (2). Archivo Pdf. (pp. 1-15).
- Hernández., R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Tercera Parte de la Cuarta Edición. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana. México. (pp. 521-749)
- Holguín, G., Varegas, I., y Holguín, S. (2011). *Incidencia de las modalidades de trabajo empleo y outsourcing en la construcción de la identidad profesional en contadores públicos egresados de la universidad del valle sede Palmira*. Trabajo de grado. Universidad del Valle sede Palmira. Palmira, Valle del Cauca.
- Iñiguez, L (2001). *Identidad: de lo personal a lo social. Un recorrido conceptual*. Editorial Eduardo Crespo. Madrid. (pp. 209-225).
- Jaramillo, D (2005). *Percepción de los factores psicosociales del trabajo según las modalidades de vinculación institucional en la alcaldía municipal de candelaria*. Trabajo de grado. Universidad del Valle sede Palmira. Palmira, Valle del Cauca.
- 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. Facultad de Filosofía y Humanidades. Escuela de Antropología. Valdivia, Chile. Archivo Pdf. (pp. 1- 161).

- Luque, P., Gómez, T., y Cruces, S. (2000) *El trabajo: fenómeno Psicosocial*. En Guillen, C., y Guil, R. (2000) *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Editorial: Mc Graw Hill. Archivo Pdf. (pp. 1-20).
- Machuca, A. (2008). *La Identidad Profesional de los Sociólogos*. Tesis de Maestría. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Ciudad de México. (pp.1-186).
- Malvezzi, S. (2010). *Urgência ajuda ou atrapalha?* Revista Marketing Industrial, (27). Archivo Pdf. (pp. 1-8).
- Muñiz, L. (2012). *Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teóricas metodológicas para su abordaje*. Red Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales (RELMECS), 2 (1). Archivo Pdf. (pp. 36-65).
- Navarrete, Z (2008). *La Construcción de La Identidad Profesional en Pedagogos de La Universidad Autónoma de México y La Universidad De Veracruz*. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 13 (36). Archivo Pdf. (pp. 143-171). Recuperado 23 de septiembre 2013 de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14003607>.
- Pérez, S. (2011). *Análisis de la incidencia del contrato de prestación de servicios en el funcionamiento de la administración pública Colombiana. Periodo 2002-2010*. Monografía de grado. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Facultad de Ciencia Política y Gobierno. Bogotá, D. C. Archivo Pdf. (pp. 1-127).
- Pinzón, J. (2013). *Lo que necesita saber sobre el descuento por retención en la fuente de la vinculación laboral indirecta*. Revista El Empleo. (pp.1-3). Recuperado el 29 de octubre del 2013 en: http://www.elempleo.com/colombia/investigacion_laboral/deducciones-legales-en-contratos-por-prestacion-de-servicios-----/7391268.
- Prieto, M. (2004). *La construcción de la identidad profesional del docente: un desafío permanente*. Revista Enfoque Educativos, 6 (1). Departamento de Educación. Facultad de Ciencias sociales. Universidad de Chile. (pp. 29-49).
- Ribeiro, M. (2012) *Las construcciones identitarias en el trabajo en la contemporaneidad: retrato de un grupo de trabajadores de São Paulo (Brasil)*. Revista Psykhe, 21 (2). Universidad de São Paulo. Instituto de Psicología. São Paulo, Brasil. Archivo Pdf. (pp. 61-75).

- Revista Finanzas Personales (2013). *Contrato laboral Vs prestación de servicios*. (pp. 1-2). Recuperado el 29 de octubre de 2013 de <http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/contrato-laboral-vs-prestacion-servicios/38009>
- Sandoval, R., y Morales, J. (2012). *Proyecto del Grupo de Análisis Sectorial*. Gobernación del Valle del Cauca. Secretaria de Educación Departamental. Plan Sectorial de Educación 2012-2015. Recuperado 3 de Diciembre 2013. Archivo PDF. (pp. 1- 60).
- Sayago, Z., Chacón, M., y Rojas, M. (2008). *Construcción de la Identidad Profesional Docente en Estudiantes Universitarios*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 12 (42). Archivo Pdf. (pp. 551-561). Recuperado 1 de octubre 2013 de: <http://redie.uabc.mx/vol14no2/contenido-bedacarratz2012.html>
- Sisto, V. (2009). *Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación*. Revista Universum, 2 (24). Universidad de Talca. Artículo Pdf. (pp. 192-216).
- Sisto, V. (2002). *Teoría Psicológica en acción: la psicología frente a las consecuencias psicológicas y sociales de los procesos de flexibilización laboral*. Anuario de psicología de la universidad católica de Valparaíso, 1 (1). Archivo Pdf. (pp. 1-13).
- Sisto, V., y Fardella, C. (2008). *Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral*. Revista de Psicología, 17 (2). Archivo Pdf. (pp. 59-80).
- Sisto, V., Fardella, C., Ahumada, L., y Montecinos, C. (2007) *Nuevo Management Público en Chile e Identidad. El caso de los docentes de educación pública*. VI Jornadas Universitarias III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Centro de Investigación avanzada en Educación. Archivo Pdf. (pp. 1-21).
- Solar, M., y Díaz, C. (2009). *El profesor universitario. Construcción de su saber pedagógico e identidad profesional a partir de sus cogniciones y creencias*. Revista Calidad en la Educación, (30). Archivo Pdf. (pp. 207-232).
- Soto, A. (2011). *Narrativas de profesionales Chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción e identidades en el trabajo*. Revista Psykhe, 20 (1). Pontificia Universidad

- Católica de Chile, Santiago de Chile. Archivo Pdf. (pp. 15-27). Recuperado el 29 de septiembre del 2013 en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96719076002>.
- Soto, A; Espinoza, G y Gómez, J. (2008) *Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral*. En Soto, A (2008) (Editor) Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión Psicosocial del empleo contemporáneo. Santiago: LOM. Ediciones.
- Spink, M. (2010). *Linguagem e Produção Sentidos no Cotidiano*. Biblioteca Virtual de Ciencias Humanas. Editorial. Centro Edelstein de Pesquisas Sociais. Rio de Janeiro. (pp. 1-169).
- Vaillaint, D. (2007). *Nueva tendencias en la formación permanente del profesorado*. I congreso Internacional. Grupo de trabajo sobre desarrollo profesional docente en América Latina. Barcelona. (pp. 1-15).
- Zambrano, I. (2008). *Identidad Profesional en Enfermería: un Reto Personal y Profesional*. Revista Redalyc. Org. Investigación y educación en enfermería. Universidad de Antioquia. Colombia. Archivo Pdf. (Pp.168-171)
- Webmaster (2012) Conozca a Palmira. Alcaldía de Palmira. (pp. 1-5). Recuperado el 21 de Noviembre del 2013 en: <http://www.palmira.gov.co/informacion-general>.

ANEXO No 1 ENTREVISTA No 1 A DOCENTE CONTRATISTA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA (15 años de Experiencia). Lectura Fluctuante.

CATEGORIA:

Elementos que integran la Identidad Profesional.

SUBCATEGORIA

1. Concepto de sí mismo como persona que trabaja.

¿Qué es para usted trabajar?

Bueno para mí trabajar es ocupar el tiempo realizando una determinada labor..., en la cual se emplea un porcentaje del tiempo en el día..., en la que se quiere recibir algo a cambio, en este caso algo financiero, me refiero al dinero.

¿Quién es usted como profesional?

Bueno yo como profesional, soy una persona que piensa en la educación como una **forma de ayudar** a los procesos formativos de las personas, con las cuales yo trabajo, que son mis estudiantes.

¿Cuénteme sobre su vida, donde estudió?

Yo soy de acá de Palmira, estude mi primaria en la escuela Harold Eder, el bachillerato en el colegio caldas que se acabó como hace casi 10 añitos ehh estude en Cali licenciatura en matemáticas y luego aquí en Palmira hice mi especialización en pedagogía, esos son mis estudios hasta ahora, eso y hay unos pocos informales como son Sena, capacitaciones ahí varias cositas.

Porque estudio esa carrera

Bueno...yo inicialmente estude eso, licenciado en matemáticas porque yo hace 10 años..., ya hace algunos años cuando yo me inicié como docente eso era el requisito tener el título para poder trabajar pero ehhh digamos que en un inicio era para poder tener el soporte para poder laborar en la institución y adicionalmente ayudar de la mano con lo que son las matemáticas, en ese momento era por eso. Pero en el transcurso de los estudios, en el transcurso del tiempo, todo eso que se ha ido estudiando con respecto a la educación..., tiene un nuevo significado un valor agregado, no es solo pararse en un tablero a enseñarles a una cantidad de estudiantes sino también como a tomarlo..., como un pretexto para enseñarles de la mano a los estudiantes que lo necesitan, con respecto a su formación integral.

En que materias le iba bien, en cuales no tanto

Haber..., no pues a mí siempre me ha ido bien en todo lo que tenga que ver con números, todo lo que tiene que ver con organizar estructuras lógicas siempre me ha ido muy bien, incluso lo que no es matemáticas, la química..., eh y las divisiones que cada una tiene me ha ido muy bien, donde yo he percibido que no es mi fuerte, de pronto como en la parte de lectura..., yo no sé pero siempre, y es algo con lo cual estoy luchando tratando de leer un libro mensual para así poder, como..., como mejorar esa parte, porque en la parte de lectura o sea coger un libro de trecientas o cuatrocientas páginas y libremente ir a devorármelo no me rinde mucho tiene que haber unos incentivos adicionales.

Y en su época de colegio.

Lo que pasa es que en el colegio, y en la licenciatura..., lo mismo lo que pasa es que en el colegio uno lee menos a mí siempre me fue bien en mi colegio pero eso yo lo viene a percibir en la universidad que uno tiene que comenzar a leer libros, ya sobre todo en pedagogía..., bien densos, y estudiar y leer toda esa cantidad de personajes y toda esas teorías, siempre demanda muchas cosas, siempre empecé a percibir esa parte.

¿Qué hacían sus padres? O en ¿Que se desempeñaban?

Pues mi Madre..., siempre ha sido ama de casa mientras mi Papá estaba con vida ella trabajaba con él en el almacén vendiendo lo que es calzado, mi Papá..., eh él estuvo viviendo en Venezuela, alejado de Colombia él iba..., venía..., bueno, pues comerciante.

¿Qué personas de su familia han sido significativas para sus decisiones con respecto a sus estudios?

Digamos que mi Papá, mi abuela y un hermano..., significativo ellos tres, bueno..., porque como se les dice normalmente ellos fueron los que me costearon el estudio..., eh en bachillerato, y todo el esfuerzo por alcanzar..., eh todo lo de mensualidad y de matrícula en el colegio porque eso era algo costoso, en esa época, pues entre ellos se encargaron espontáneamente de hacer eso, mi Papá por responsabilidad de él..., eh mi abuela porque me quiso colaborar, y mi hermano porque él quería que yo tuviera un nivel de estudio diferente al de ellos, porque el de ellos fue siempre como muy básico, eso en cuanto a esa parte...y una hermana, me motivo en la parte digamos que Psicológica, motivacional y todo eso..., ella fue la que me estuvo diciendo durante toda mi adolescencia y todo eso, que yo tenía que estudiar..., digamos, para sacar adelante mis proyectos y no tuviera que verme envuelto en situaciones como las que habían pasado ellos.

¿Otros familiares o personas que han sido importantes para usted decidir sobre su carrera?

No eso si más que todo fue personal, si..., porque eso sucedió después de yo haber, eh digamos, haber pasado tantos trabajos y muchas cosas..., digamos, diferentes a la educación, y que era por tener la mente ocupada en algo, porque mira..., cómo te dije anteriormente la posición que

asumo como trabajo es labor porque para mí trabajar es agotarse es estar pensando en cumplir cosas y labor es hacer algo en pro de.

¿Cuáles considera son sus fortalezas y que le aportan a su trabajo?

La gran fortaleza que yo tengo y con la cual yo trabajo todos los días para levantarme es mi **vocación**, la vocación es la que te mueve hacer lo que tú haces..., igualmente por ejemplo, uno entra a trabajar a las 6:30, se levanta a las 4:30 am y luego me voy para la universidad llego a las 10:30 pm todo el día ocupado, fuera en las aulas, y de pronto cuando uno lo ve bajo el punto de vista laboral uno puede ver que uno se **agota** mucho, **el cuerpo se agota**, pero mira que la parte vocacional es la que lo fortalece a uno y lo motiva, no importa estar cambiando de aula cada hora, pero esa es la que lo motiva a continuar a uno..., a **no desfallecer**.

¿Cuáles aspectos considera debe fortalecer?

No, pues algo que yo detecté hace algunos años y que de pronto yo he ido mejorando mucho.., es la parte del **manejo del tiempo**, esto ahh los compromisos que se van adquiriendo por ejemplo, con el diligenciamiento de formatos, con planeación o con situaciones que pasan en medio de la labor cotidiana, por ejemplo, yo hoy.., yo vi ocho clases..., ehh en cuatro diferentes grupos, supongamos que estamos en semana de evaluaciones, entonces yo tengo que correr porque hay que evaluar, entonces imagínate la cantidad que hay que calificar..., y de pronto a veces si uno no maneja el tiempo, se le acerca el tiempo de que cierran la plataforma para subir las notas, entonces de esa manera la idea es como poder organizar bien ese tiempo para que todo salga natural bien..., y es algo que yo detecte algunos años con las coordinaciones y es algo que se ha permitido allí.

2. Formas de domesticación del Cuerpo por medio del contrato temporal en docentes.

¿Cuénteme sobre sus experiencias de trabajo, donde comenzó a trabajar?

Pues... te cuento, que cuando yo trabajaba en una fábrica para muebles, para pinturas, armarios y todas esas cosas, umm digamos que ya pase como unos ocho trabajos, en ventas y más cosas, aproximadamente unos 3 a 4 años después de que salí del colegio, yo en algún momento de mi vida **yo me senté a reflexionar**, **en una etapa de mi vida, pasa el tiempo y yo decía y la vida mía ¿Qué?..** a? de un trabajo a otro, entonces eso yo comencé a pensar y me preguntaba ¿para qué sirvo en esta vida? en cuales eran mis fortalezas, y me di cuenta que era la parte de matemáticas, cuando yo estaba en el colegio siempre les colabore a mis compañeros, **se me ocurrió la idea** de dar clases particulares.., yo por ahí tengo, he guardado el primer aviso que yo pegué en mi casa: “se dicán clases de álgebra” y comencé a dar clases particulares de matemática básica a muchos vecinos del sector, a niños, y así transcurrieron algunos meses..., hasta que un día, tuve la oportunidad de conversar con el rector de un colegio en Zamorano, entonces, y me dijo: ¿Porque

no te vas al colegio de aquí y ves cómo te va?... yo di una clase de algebra por la noche, a él le gustó la forma en que yo lo hice., **para ello me preparé muy bien**. Y ahí comenzó todo, empecé a trabajar en la nocturna, cuando se acabó el semestre ahí, luego en otra, ya tomé nocturna y luego diurna, luego ya comencé en un colegio del centro y de ahí, el miércoles entrante, dentro de ocho días, cumplo trece años en esta labor..., 30 de abril del año 2000 comencé a trabajar en aulas de profesor como tal.

Que hizo que se retirara de ese trabajo (para cada experiencia)

No lo que pasa es que...siempre que uno se inicia en algo uno va a ingresar aún sitio por ejemplo que le pueda brindar todo lo que uno necesita como profesional y adicionalmente uno tiene aspiraciones de ir pasando de una institución cada vez más grande que le ofrezca nuevas cosas, entonces es eso, yo comencé en una institución pequeña, luego en el centro y cada vez partiendo de una institución pequeña tenía como 120 estudiantes no más, ehh ha ido pasando el tiempo y en este momento estoy en este colegio que ya tiene 5000 estudiantes trabajando, entonces siempre la propuesta es tener una nueva alternativa que mejore las anteriores experiencias.

¿Cuántos contratos tiene actualmente?

Dos el de acá de Fray Luis y el de la Pontificia Bolivariana.

Relátame ¿Cómo es un día suyo cuando sale a trabajar?

El día laboral mío es..., yo tengo mi despertador faltando un cuarto para las cuatro, a las 4:35 de la mañana despierto digamos que eso me permite salir a bañar, organizarme, estar con mi esposa, desayunar revisar unos apuntes para el día, salgo tempranito para caminar unas calles antes de tomar el transporte, luego ya cuando estoy en la institución entrecomillas olvido lo que esta externo, y ya me meto de lleno con los muchachos, almorzamos acá en el colegio, de tres a cuatro y media, vuelvo a la casa normalmente ya en la tarde vuelvo con mis hijas..., ehh comparto con ellas un rato, luego me organizo y salgo para la universidad, cuando tengo que ir, básicamente es eso, **en pocas palabras tener como el espacio de tiempo para uno organizarse**, poder tomar con tranquilidad las tareas de la casa., no soy muy amigo de así como dicen salir disparado para el empleo, salir y caminar, y pensar un ratico..., ya ahí, si tomo luego mi transporte y luego venir para acá.

Usted a veces siente cansancio

Cansancio físico se va a sentir..., por las jornadas prolongadas de la labor que yo desempeño, y las otras cargas emocionales, ya dependen es de la situación, en la que uno se encuentre, o que de pronto..., tenga que intervenir en una situación que se presente con algún estudiante., son esos momentos de pronto que uno quisiera estar en vacaciones, o con pocas horas de clases., pero

como te dije ahora rato, la misma vocación permite que ese pequeño cansancio..., o ese estrés, se alivie pronto y uno pueda caminar el camino.

Que le gusta de trabajar así

Ayudar a las familias, ayudar a los muchachos..., ehh desde ahí tocar sus vida, digamos brindarles una palabra amable todos los días, cada vez que pueda y poder también llegar a las familias, o sea poder como ayudar a los muchachos, poder ayudar, por lo que estén pasando, y esas y muchas ocasiones también tocan el corazón de las familias, y eso es muy agradable, porque esa es la finalidad por la cual estamos haciendo esa labor.

Hay algo que no le gusta de trabajar así

Haber..., lo que pasa es que el cumplimiento de horarios es la parte como, digamos, la parte que uno analiza, tener que estar a las 6:30 am permanecer todo el día, o sea no tener como esa pausa, de decir..., yo a mediodía me voy a casa para almorzar, y volver de pronto.., eso es como la parte, del **cumplimiento de horarios**, no porque no me guste cumplirlos, sino porque son la camisa de fuerza que no le permiten por ejemplo, compartir con mi familia, tener todo **el tiempo copado**.., y a veces ese cumplimiento de ese espacio temporal.., no permite que uno abarque las problemáticas que uno quiere abarcar, dentro de cada uno de los salones de clases.

3. Como creo que me ven los otros.

¿Qué crees que le has aportado a cada una de las organizaciones con que has trabajado?

Digamos.., que en primera instancia yo soy muy creativo, para elaborar cosas, digamos, que siempre me han tenido en cuenta para elaborar las instrucciones que realizan en las instituciones, horarios, lo que es aportar para PI, toda esa parte como legal.., a mí se me facilita mucho poder colaborar en esa parte.., yo creo que es un **aporte importante, adicionalmente**.., en las instituciones educativas como los **vínculos** que se pueden establecer, para participar en las cosas que hacemos nosotros, cosas así, esos vínculos eh..., podido crear esos de alguna forma ligados a la labor que directamente yo desempeño, y ligados a la digamos, a la experiencia que yo tengo como docente, también eh tenido la oportunidad de colaborarles a compañeros nuevos que ingresan nuevos a trabajar, compañeros que en algún momento no comprenden algunas cosas, y todo eso.., como un apoyo, eso es mutuo y es lo mas de chévere.., así uno aporta y se está creciendo.

Que conceptos creen que tus jefes han tenido o tienen de ti

Pues yo considero.., que en la medida, me tiene aprecio en la labor que yo desempeño, porque a pesar de otras limitaciones que se pueden generar.., digamos, que yo tengo si como esa

colaboración, que se le quiere brindar a la institución o a quienes la integran, entonces pues eso es lo que creo, los jefes inmediatos o jefe, jefe, que es el rector, ha hecho que haya un vínculo especial, que al igual no se separa del profesional también nos permita convivir en orden y también nos permita algo más agradable.

¿Cómo crees que te ven tus compañeros de trabajo?

Pues bueno.., digamos que con los compañeros que tengo actualmente tengo una buena relación, afortunadamente no tengo dificultades con ninguno, pienso yo.., que tienen un compañero que les puede aportar mucho a lo que ellos hacen, con los que yo tengo más afinidad porque siempre van a ver más afinidad.., ya hay como características de una amistad más ya del compañerismo, pasar a una amistad más verdadera, más sincera, que nos podemos aportar en la parte interna pero en general una relación de compañerismo, mucho afecto y mucha colaboración.

CATEGORIA:

Implicaciones de la modalidad de trabajo Servicios Profesionales temporales.

SUBCATEGORIA

1. Autonomía (Capacidad de decidir sobre sus acciones)

¿Cuándo aceptas un contrato de trabajo, que tienes en cuenta?

Pues ahí hay dos factores uno tiene que ver.., la parte financiera, cuánto va uno a ganar mensualmente, y lo que implica para la vida de uno, segundo es...los tiempos del día que yo me voy a ocupar para desempeñar esas labores, igualmente pues uno pudiera firmar un contrato de nicecuantos millones pero igualmente uno tendría que tener disponibilidad, y uno piensa también en la familia.., que uno necesita tiempo, para compartir, esas dos cosas tienen que ir muy ligadas: la parte financiera y la parte de la ocupación del tiempo, porque en un contrato la parte educativa no la toco mucho porque eso ya es como uno va a actuar

¿Cuándo rechazas un trabajo, porque lo haces?

Cuando me ocupa mucho tiempo..., segundo cuando veo que voy a adquirir compromisos que no voy a poder cumplir a cabalidad, más que todo esos dos, ahh pues..., y lógicamente ya digamos que por los estudios que tengo, y la experiencia que tiene, le ha pasado en las labores, sino está bien pago uno no va aceptar..., eso es una realidad para que negarse eso.

¿Qué aspectos de trabajo decides tú, en cuales procesos o actividades decides? ¿En cuáles no?

Afortunadamente..., donde estoy yo, decido sobre todo lo que yo hago de acuerdo a la orientación de las coordinaciones, hay algo que es básico para mí., unas orientaciones que uno debe cumplir, en cuanto horarios, horarios en cuanto digamos lo que es legal, pero en la parte que ya es mía esa es la autónoma, totalmente autónoma., o sea yo puedo tener planificado, entonces tengo clase de límites, por decir algo, pero si yo manejo bien mi primer día de la semana, yo puedo llevarlos a la cancha o colocar una película.

¿Podrías decirme como realizas tu trabajo?

No hay una estructura definida., pero si lo hago, con mucho amor, procuro siempre tener una actitud que permita que todo salga de la mejor manera, siempre pensando en la persona., siempre pensando en no ser intransigente y colocándome en la posición de ellos, entonces siempre me imagino estando allí., yo ahí sentado, que me gustaría vivir con mi profesor, que me gustaría a mí tener como profesor de matemáticas, y que me gustaría tener de profesor en una clase, eso es lo que yo hago.

Y ¿Cómo consigue un trabajo? ¿A qué recurre?

Pues conseguir empleo..., no buscándolo, en ese momento, sino más bien las oportunidades que se brindan con las relaciones que uno ha hecho en la ciudad, de pronto una recomendación., o de pronto que alguien le diga a uno, que se dé cuenta, que termine en la universidad y que hay una vacante, o algo..., eso ya le genera la curiosidad de averiguar que puede haber, y de acuerdo a las opciones., y a lo que se ofrezca, ya uno ve., si entra, aunque uno ve si hay un contrato firmado.

2. Capacidad de decidir.

¿Cuándo enseñas, quien decide sobre los contenidos del curso?

Bueno., los contenidos del curso, están en el ministerio de educación nacional, están los estándares, pero yo soy quien decido la estructura de como los presento., para poder ir a enseñar atendiendo a eso pero igual en los contenidos que yo presento hay cosas que están implícitas, y otras que ya están bien demarcadas, que permiten llevar la ruta hacia los procesos que pueden hacerse académicamente., o sea no hay un tema desligado a otro, sino que cada uno vaya desligando cosas nuevas a partir de lo ya aprendido, y que permita que los años siguientes se retome lo que ya se estudió antes, una base para ir aprendiendo como es.

¿Sobre la forma de evaluar el curso quien decide?

Yo también decido.., sobre las formas de evaluar, porque nosotros tenemos la posibilidad de evaluar, tanto en el papel, como en el tablero, forma oral, como participativa, como otras cosas, que entrecomillas son conceptuales, pero dependen de la motivación del estudiante.., pueden haber 20 formas de evaluar y uno va a tomar las que más le convengan en la clase, no necesariamente siempre van a ser dos o tres evaluaciones, va hacer la calificación, pero en un alto porcentaje de la nota ya uno decide como las toma sin dejar de lado el objetivo.

¿Cuándo decide buscar un nuevo trabajo?

Pues y tengo una familia numerosa en estos momentos, nosotros en la casa tenemos unas metas para el transcurso del año, entonces, a medida que va pasando el tiempo tener que ver que esas necesidades deben ser cubiertas, todas esas necesidades demandan gastos, demandan tiempo, entonces en parte a esas dos variables, es que uno puede ponerse a pensar en conseguir trabajo, en cuanto que la idea no es perpetuarse en un lugar, yo acá ya llevo siete años, ya tengo experiencia.., entonces uno siente que ya cumplió un ciclo, y que uno debe de cambiar de institución, o de ambiente, para seguir aportando a la gente, y de pronto darle la oportunidad a otros profesionales que están saliendo.., no quedarse en una institución 20 o 30 años, yo creo que eso agota.

3. Manejo del Tiempo.

¿Cómo son sus horarios de trabajo?

Acá en la institución..., de 6:30 am, ¡imagínese!.., desayuno y almuerzo acá, hasta las 2:30 pm, o tenemos días que salimos a las 4:30 pm..., y en la universidad habitualmente trabajo solo los jueves, trabajando desde las 3 de la tarde hasta las 8:30 de la noche, son mis horarios de trabajo en estos momentos.

¿Cuánto tiempo puede durar su jornada laboral?

A no todo el día.., por ejemplo ayer...yo salí de trabajar acá a las 4:30 pm, y por solicitud de unos estudiantes de la universidad teníamos un parcial que estaba aplazado para ayer, entonces, ayer salí de aquí a las 4:30, llegue a la casa, entre un momentico, me organicé, comí y salí para la universidad.., y llegué como a las 10:30 pm.., o sea que normalmente siempre es hasta la tardecita, de acá.., de la institución, pero dependiendo de la universidad.., o de los requerimientos de allá, yo puedo salir a las 6 de la mañana llegar.., y volver a salir, y volver por la noche.

¿Qué hace para cumplir con sus labores diarias en un trabajo?

Pues tengo en cuenta.., que es lo que me están solicitando, hay unas actividades y unas temáticas que yo he propuesto para trabajar en cada una de las aulas, entonces, lo que yo debo, es de estar

pendiente de ese formato que yo he hecho para dar cumplimiento a las fechas, que yo he establecido, igualmente, no es una camisa de fuerza, uno trata de hacer otras., cosas, pero si ya hay algo estructurado hay que buscar la forma de cumplir con ello, porque igual yo fui el que lo propuso.

¿Usted propone el cronograma?

Sí..., yo planteo el cronograma de todo el año, dentro de esa parte, se incluyen los contenidos que yo voy a trabajar en todos los salones, semana por semana, entonces..., si yo hice esa propuesta, es porque he considerado que es viable y se puede realizar..., y así mismo, cumplirla.

4. Calidad de los Vínculos.

¿Qué es para usted ser responsable en un trabajo?

Ser responsable en un trabajo., es primero: cumplir todo lo que se está aceptando por medio del contrato, pero no tomar ese cumplir, como que hay que hacer porque toca hacerlo., sino más bien que es algo que uno debe de hacer., e incluso hacer cosas adicionales, porque limitarse solo a lo que dice el contrato seria como decíamos al principio trabajar., cuando uno lo observa como una labor uno hace eso y muchas cosas más, porque incluso en nuestra labor educativa uno tiene que hacer muchas cosas., uno hace de Papá, uno hace de doctor, de amigo, de Psicólogo, un poco de cosas., y eso está entre la responsabilidad de uno., algunas inscritas y otras están implícitas allí.

¿Qué considera como lealtad en una Organización?

Primero: velar por el buen nombre de la institución como tal, ehh ser leal a la institución., es que si yo adquiero un compromiso, segundo., yo no tengo porque estar hablando en malos términos de la institución como tal, uno no debe hacer eso porque cuando uno entra en una institución uno creé en el servicio., es que yo estoy prestando para ella y quererla como si fuera mía, el sentido de pertenencia., es lo que va a permitir que yo le sea leal a mi institución., sin dejar de ser yo mismo.

¿Cuándo termina un trabajo en una organización, se sigue relacionando con las personas que trabajaba?

Claro., porque es que en educación, las relaciones humanas son importantes., relaciones que se van gestando a medida que va pasando el tiempo, y se hacen amistades largas a través del tiempo., es algo, lo mas de agradable, porque ¡imagínate! ir a una empresa a laborar y no hablar más con nadie., sino dedicarte a tu labor, eso es muy malo, estar en contacto con los compañeros permite que se disminuyan las tensiones., de estar pasando de un salón a otro, a escribir, enseñar una cosa., a la otra, entonces., es algo más divertido., las relaciones más dinámicas.

¿Qué proyecciones tiene a futuro como profesional?

Bueno.., en este momento.., pues yo quiero vivir la experiencia de trabajar en el sector público, o sea llegar a otro tipo de estudiantes.., que sin discriminar de pronto.., pasan por otros problemas, estamos hablando de un sector público.., que van a llegar estudiantes de estratos 1 y 2, entonces, es vivir esa experiencia y aportarles a la vida de ellos..., yo quiero llegar también en la parte universitaria.., yo tengo las competencias y poderlo hacer, quiero dar unos pasos más adelante.., o sea que me permitan a mí.., yo ser profesor de planta en una universidad, no por lo de devengar, un salario alto.., sino tener esa experiencia de poder.., de poder asumir ese reto.., de lo que yo sé.., en una persona, tocar desde matemáticas básicas, calculo I, II, matemáticas inferenciales, toda esa línea.., para poder aportar a los profesionales del mañana.

ANEXO No 2 ENTREVISTA No 1 A DOCENTE CONTRATISTA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA (15 años de Experiencia)

CATEGORIA 1: ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA IDENTIDAD PROFESIONAL				
SUBCATEGORIAS				
Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
¿Qué es para usted trabajar? Bueno para mí trabajar es ocupar el tiempo realizando una determinada labor..., En la que se quiere recibir algo a cambio, en este caso algo financiero, me refiero al dinero. ¿Quién es usted como profesional? Bueno yo como profesional, soy una persona que piensa en ¿Cuénteme sobre su vida, donde estudió? Yo soy de acá de Palmira,	En la cual se emplea un porcentaje del tiempo en el día...,			La educación como una forma de ayudar a los procesos formativos de las personas, con las cuales yo trabajo, que son mis estudiantes.

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
Pero ehhe digamos que en un inicio era para poder tener el soporte para poder laborar en la institución y adicionalmente ayudar de la mano con lo que son las matemáticas, en ese momento era por eso.			Estudie mi primaria en la escuela Harold Eder, el bachillerato en el colegio caldas que se acabó como hace casi 10 añitos ehhe estudie en Cali licenciatura en matemáticas y luego aquí en Palmira hice mi especialización en pedagogía, esos son mis estudios hasta ahora, eso y hay unos pocos informales como son Sena, capacitaciones ahí varias cositas.	Porque estudio esa carrera Bueno...yo inicialmente estudie eso, licenciado en matemáticas porque yo hace 10 años..., ya hace algunos años cuando yo me inicie como docente eso era el requisito tener el título para poder trabajar.

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
			En que materias le iba bien, en cuales no tanto Haber..., no pues a mí siempre me ha ido bien en todo lo que tenga que ver con números, todo lo que tiene que ver con organizar estructuras lógicas siempre me ha ido muy bien, incluso lo que no es matemáticas, la química., ehh y las divisiones que cada una tiene me ha ido muy bien,	Pero en el transcurso de los estudios, en el transcurso del tiempo, todo eso que se ha ido estudiando con respecto a la educación..., tiene un nuevo significado un valor agregado, no es solo pararse en un tablero a enseñarles a una cantidad de estudiantes sino también como a tomarlo..., como un pretexto para enseñarles de la mano a los estudiantes que lo necesitan, con respecto a su formación integral.

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
Donde yo he percibido que no es mi fuerte, de pronto como en la parte de lectura..., yo no sé pero siempre, y es algo con lo cual estoy luchando tratando de leer un libro mensual para así poder, como..., como mejorar esa parte, porque en la parte de lectura o sea coger un libro de trescientas o cuatrocientas páginas y libremente ir a devorármelo no me rinde mucho tiene que haber unos incentivos adicionales. Pero eso yo lo viene a percibir en la universidad que uno tiene que comenzar a leer libros, ya sobre todo en pedagogía..., bien densos, y estudiar y leer toda esa cantidad de personajes y toda esas teorías,				Y en su época de colegio. Lo que pasa es que en el colegio, y en la licenciatura..., lo mismo lo que pasa es que en el colegio uno lee menos a mí siempre me fue bien en mi colegio.

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
Siempre demanda muchas cosas, siempre empecé a percibir esa parte.				¿Qué hacían sus padres? O en ¿Que se desempeñaban? Pues mi Madre..., siempre ha sido ama de casa mientras mi Papá estaba con vida ella trabajaba con él en el almacén vendiendo lo que es calzado, mi Papá., ehh él estuvo viviendo en Venezuela, alejado de Colombia él iba., venía..., bueno, pues comerciante. ¿Qué personas de su familia han sido significativas para sus decisiones con respecto a sus estudios? Digamos que mi Papá, mi abuela y un hermano..., significativo ellos tres, bueno..., porque como se les dice normalmente ellos fueron los que me costearon el estudio..., ehh en bachillerato,

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
Porque el de ellos fue siempre como muy básico.			Pues entre ellos se encargaron espontáneamente de hacer eso, mi Papá por responsabilidad de él..., ehh mi abuela porque me quiso colaborar, y mi hermano porque él quería que yo tuviera un nivel de estudio diferente al de ellos , Eso en cuanto a esa parte...y una hermana, me motivo en la parte digamos que Psicológica, motivacional y todo eso..., ella fue la que me estuvo diciendo durante toda mi adolescencia y todo eso, que yo tenía que estudiar...,	y todo el esfuerzo por alcanzar..., eh todo lo de mensualidad y de matrícula en el colegio porque eso era algo costoso, en esa época,

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
Porque mira..., cómo te dije anteriormente la posición que asumo como trabajo es labor porque para mí			Digamos, para sacar adelante mis proyectos y no tuviera que verme envuelto en situaciones como las que habían pasado ellos. ¿Otros familiares o personas que han sido importantes para usted decidir sobre su carrera? No eso si más que todo fue personal, si..., porque eso sucedió después de yo haber, ehh digamos, haber pasado tantos trabajos y muchas cosas..., digamos, diferentes a la educación, y que era por tener la mente ocupada en algo,	

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
Trabajar es agotarse es estar pensando en cumplir cosas y labor es hacer algo en pro de. ¿Cuáles considera son sus fortalezas y que le aportan a su trabajo? La gran fortaleza que yo tengo y con la cual yo trabajo todos los días para levantarme es mi vocación, la vocación es la que te mueve hacer lo que tú haces...,	Igualmente por ejemplo, uno entra a trabajar a las 6:30, se levanta a las 4:30 am y luego me voy para la universidad llego a las 10:30 pm todo el día ocupado, fuera en las aulas, y de pronto cuando uno lo ve bajo el punto de vista laboral uno puede ver que uno se agota mucho, el cuerpo se agota, pero mira que la parte vocacional es la que lo fortalece a uno y lo motiva, no importa estar cambiando de aula cada			

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
	Por ejemplo, con el diligenciamiento de formatos, con planeación o con situaciones que pasan en medio de la labor cotidiana, por ejemplo, yo hoy.., yo vi ocho clases..., ehh en cuatro diferentes grupos, supongamos que estamos en semana de evaluaciones, entonces yo tengo que correr porque hay que evaluar, entonces imagínate la cantidad que hay que calificar ...,		¿Cuáles aspectos considera debe fortalecer? No, pues algo que yo detecté hace algunos años y que de pronto yo he ido mejorando mucho.., es la parte del manejo del tiempo , esto ahh los compromisos que se van adquiriendo	

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
Y de pronto a veces si uno no maneja el tiempo, se le acerca el tiempo de que cierran la plataforma para subir las notas, entonces de esa manera la idea es como poder organizar bien ese tiempo para que todo salga natural bien..., y es algo que yo detecte algunos años con las coordinaciones y es algo que se ha permitido allí.			¿Cuénteme sobre sus experiencias de trabajo, donde comenzó a trabajar? Pues... te cuento, que cuando yo trabajaba en una fábrica para muebles, para pinturas, armarios y todas esas cosas, umm digamos que ya pase como unos ocho trabajos, en ventas y más cosas, aproximadamente unos 3 a 4 años después de que salí del colegio ,	

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo...	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
Yo en algún momento de mi vida yo me senté a reflexionar, en una etapa de mi vida, pasa el tiempo y yo decía y la vida mía que ?.. a? de un trabajo a otro, entonces eso yo comencé a pensar y me preguntaba ¿para qué sirvo en esta vida? en cuales eran mis fortalezas, y me di cuenta que era la parte de matemáticas, cuando yo estaba en el colegio siempre les colabore a mis compañeros,			Se me ocurrió la idea de dar clases particulares..., yo por ahí tengo, he guardado el primer aviso que yo pegué en mi casa: “se dicán clases de algebra” y comencé a dar clases particulares de matemática básica a muchos vecinos del sector, a niños, y así transcurrieron algunos meses...,	

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
		Hasta que un día, tuve la oportunidad de conversar con el rector de un colegio en Zamorano, entonces, y me dijo: ¿Porque no te vas al colegio de aquí y ves cómo te va?.., yo di una clase de algebra por la noche, a él le gustó la forma en que yo lo hice..., para ello me preparé muy bien.	Y ahí comenzó todo, empecé a trabajar en la nocturna, cuando se acabó el semestre ahí, luego en otra, ya tomé nocturna y luego diurna, luego ya comencé en un colegio del centro y de ahí, el miércoles entrante, dentro de ocho días, cumpla trece años en esta labor..., 30 de abril del año 2000 comencé a trabajar en aulas de profesor como tal.	

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
				Que hizo que se retirara de ese trabajo (para cada experiencia) No lo que pasa es que...siempre que uno se inicia en algo uno va a ingresar aún sitio por ejemplo que le pueda brindar todo lo que uno necesita como profesional y adicionalmente uno tiene aspiraciones de ir pasando de una institución cada vez más grande que le ofrezca nuevas cosas, entonces es eso, yo comencé en una institución pequeña, luego en el centro y cada vez partiendo de una institución pequeña tenía como 120 estudiantes no más, ehh ha ido pasando el tiempo y en este momento estoy en este colegio que ya tiene 5000 estudiantes trabajando, entonces siempre la propuesta es tener

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
	¿Cuántos contratos tiene actualmente? Dos el de acá de Fray Luis y el de la Pontificia Bolivariana. ¿Relátame como es un día suyo cuando sale a trabajar? El día laboral mío es..., yo tengo mi despertador faltando un cuarto para las cuatro, a las 4:35 de la mañana despierto digamos que eso me permite salir a bañar, organizarme, estar con mi esposa, desayunar revisar unos apuntes para el día, salgo tempranito para caminar unas calles antes de tomar el transporte,			Una nueva alternativa que mejore las anteriores experiencias. luego ya cuando estoy en la institución entrecomillas olvido lo que esta externo , y ya me meto de lleno con los muchachos,

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
No soy muy amigo de así como dicen salir disparado para el empleo, salir y caminar, y pensar un ratito..., ya ahí, si tomo luego mi transporte y luego venir para acá.	Almorzamos acá en el colegio, de tres a cuatro y media, vuelvo a la casa normalmente ya en la tarde vuelvo con mis hijas..., ehh comparto con ellas un rato, luego me organizo y salgo para la universidad, cuando tengo que ir, básicamente es eso, en pocas palabras tener como el espacio de tiempo para uno organizarse, poder tomar con tranquilidad las tareas de la casa..., Usted a veces siente cansancio Cansancio físico se va a sentir..., por las jornadas prolongadas de la labor que yo desempeño, y las otras cargas emocionales,			

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
tenga que intervenir en una situación que se presente con algún estudiante., son esos momentos de pronto que uno quisiera estar en vacaciones,	Ya dependen es de la situación, en la que uno se encuentre, o que de pronto..., O con pocas horas de clases..., pero como te dije ahora rato, la misma vocación permite que ese pequeño cansancio..., o ese estrés, se alivie pronto y uno pueda caminar el camino.			Que le gusta de trabajar así Ayudar a las familias, ayudar a los muchachos., ehh desde ahí tocar sus vida, digamos brindarles una palabra amable todos los días, cada vez que pueda y poder también llegar a las familias, o sea poder como ayudar a los muchachos, poder ayudar, por lo que estén pasando, y esas y muchas ocasiones también tocan el corazón de las familias,

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
	Hay algo que no le gusta de trabajar así Haber..., lo que pasa es que el cumplimiento de horarios es la parte como, digamos, la parte que uno analiza, tener que estar a las 6:30 am permanecer todo el día, o sea no tener como esa pausa, de decir..., yo a mediodía me voy a casa para almorzar, y volver de pronto.., eso es como la parte, del cumplimiento de horarios, no porque no me guste cumplirlos, sino porque son la camisa de fuerza que no le permiten por ejemplo, compartir con mi familia, tener todo el tiempo copado.., y a veces ese cumplimiento de ese espacio temporal..,			Y eso es muy agradable, porque esa es la finalidad por la cual estamos haciendo esa labor.

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
¿Qué crees que le has aportado a cada una de las organizaciones con que has trabajado? Digamos.., que en primera instancia yo soy muy creativo, para elaborar cosas, digamos, que siempre me han tenido en cuenta para elaborar las instrucciones que realizan en las instituciones, horarios, lo que es aportar para PI,		Toda esa parte como legal.., a mí se me facilita mucho poder colaborar en esa parte.., yo creo que es un aporte importante, adicionalmente.., en las instituciones educativas como los vínculos que se pueden establecer, para participar en las cosas que hacemos nosotros, cosas así, esos vínculos eh...,	No permite que uno abarque las problemáticas que uno quiere abarcar, dentro de cada uno de los salones de clases.	

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
Podido crear esos de alguna forma ligados a la labor que directamente yo desempeño, y ligados a la digamos, a la experiencia que yo tengo como docente,		También eh tenido la oportunidad de colaborarles a compañeros nuevos que ingresan nuevos a trabajar, compañeros que en algún momento no comprenden algunas cosas, y todo eso., como un apoyo, eso es mutuo y es lo mas de chévere., así uno aporta y se está creciendo. Que conceptos creen que tus jefes han tenido o tienen de ti Pues yo considero., que en la medida, me tiene aprecio en la labor que yo desempeño, porque a pesar de otras limitaciones que se pueden generar., digamos, que yo tengo si como esa colaboración, que se le quiere brindar a la institución		

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
		O a quienes la integran, entonces pues eso es lo que creo, los jefes inmediatos o jefe, jefe, que es el rector, ha hecho que haya un vínculo especial , que al igual no se separa del profesional también nos permita convivir en orden y también nos permita algo más agradable. ¿Cómo crees que te ven tus compañeros de trabajo? Pues bueno., digamos que con los compañeros que tengo actualmente tengo una buena relación, afortunadamente no tengo dificultades con ninguno, pienso yo., que tienen un compañero que les puede aportar mucho a lo que ellos hacen, con los que yo tengo más afinidad porque siempre van a ver más afinidad., ya hay como características de una amistad más ya del compañerismo,		

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
		Pasar a una amistad más verdadera, más sincera, que nos podemos aportar en la parte interna pero en general una relación de compañerismo, mucho afecto y mucha colaboración. ¿Cómo crees que te ven tus compañeros de trabajo? Pues bueno.., digamos que con los compañeros que tengo actualmente tengo una buena relación, afortunadamente no tengo dificultades con ninguno, pienso yo.., que tienen un compañero que les puede aportar mucho a lo que ellos hacen, con los que yo tengo más afinidad porque siempre van a ver más afinidad.., ya hay como características de una amistad más ya del compañerismo, pasar a una amistad más verdadera, más sincera, que nos podemos aportar en la parte interna		

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
¿Qué es para usted ser responsable en un trabajo? Ser responsable en un trabajo.., es primero: cumplir todo lo que se está aceptando por medio del contrato, pero no tomar ese cumplir, como que hay que hacer porque toca hacerlo.., sino más bien que es algo que uno debe de hacer.., e incluso hacer cosas adicionales, porque limitarse solo a lo que dice el contrato seria como decíamos al principio trabajar.., cuando uno lo observa como una labor uno hace eso y muchas cosas más, porque incluso en nuestra labor educativa uno tiene que hacer muchas cosas.., uno hace de Papá, uno hace de doctor, de amigo, de Psicólogo,		Pero en general una relación de compañerismo, mucho afecto y mucha colaboración.		

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
De Psicólogo, un poco de cosas..., y eso está entre la responsabilidad de uno..., algunas inscritas y otras están implícitas allí. ¿Qué considera como lealtad en una Organización? Primero: velar por el buen nombre de la institución como tal, ehh ser leal a la institución..., es que si yo adquiero un compromiso, segundo..., yo no tengo porque estar hablando en malos términos de la institución como tal, uno no debe hacer eso porque cuando uno entra en una institución uno creé en el servicio..., es que yo estoy prestando para ella y quererla como si fuera mía, el sentido de pertenencia...,				

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
Es lo que va a permitir que yo le sea leal a mi institución..., sin dejar de ser yo mismo.			¿Qué proyecciones tiene a futuro como profesional? Bueno.., en este momento.., pues yo quiero vivir la experiencia de trabajar en el sector público, o sea llegar a otro tipo de estudiantes.., que sin discriminar de pronto.., pasan por otros problemas, estamos hablando de un sector público.., que van a llegar estudiantes de estratos 1 y 2, entonces, es vivir esa experiencia y aportarles a la vida de ellos..., yo quiero llegar también en la parte universitaria.., yo tengo las competencias y poderlo hacer, quiero dar unos pasos más adelante.., o sea que me permitan a mí..,	

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales De Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación
			Yo ser profesor de planta en una universidad, no por lo de devengar, un salario alto., sino tener esa experiencia de poder., de poder asumir ese reto., de lo que yo sé., en una persona, tocar desde matemáticas básicas, calculo I, II, matemáticas inferenciales, toda esa línea., para poder aportar a los profesionales del mañana.	

ANEXO No 3 ENTREVISTA No 1 A DOCENTE CONTRATISTA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA (15 años de Experiencia)

CATEGORIA 2: IMPLICACIONES DE LA MODALIDAD DE CONTRATO POR PRESTACION DE SERVICIOS			
SUBCATEGORIAS			
Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
¿Cuándo aceptas un contrato de trabajo, que tienes en cuenta? Pues ahí hay dos factores uno tiene que ver.., la parte financiera, cuánto va uno a ganar mensualmente, y lo que implica para la vida de uno, segundo es...los tiempos del día que yo me voy a ocupar para desempeñar esas labores, igualmente pues uno pudiera firmar un contrato de ni Se cuántos millones pero igualmente uno tendría que tener disponibilidad, esas dos cosas tienen que ir muy ligadas: la parte financiera y la parte de la ocupación del tiempo, porque en un contrato la parte educativa no la toco mucho porque eso ya es como uno va a actuar		y uno piensa también en la familia.., que uno necesita tiempo, para compartir, ¿Cuándo rechazas un trabajo, porque lo haces? Cuando me ocupa mucho tiempo...,	

Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
Segundo cuando veo que voy a adquirir compromisos que no voy a poder cumplir a cabalidad, más que todo esos dos, ahh pues..., y lógicamente ya digamos que por los estudios que tengo, y la experiencia que tiene, le ha pasado en las labores, sino está bien pago uno no va aceptar..., eso es una realidad para que negarse eso. ¿Qué aspectos de trabajo decides tú, en cuales procesos o actividades decides? ¿En cuáles no? Afortunadamente..., donde estoy yo, decido sobre todo lo que yo hago de acuerdo a la orientación de las coordinaciones, hay algo que es básico para mí., unas orientaciones que uno debe cumplir, en cuanto horarios, horarios en cuanto digamos lo que es legal, pero en la parte que ya es mía esa es la autónoma, totalmente autónoma., o sea yo puedo tener planificado, entonces tengo clase de límites, por decir algo,			

Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
Pero si yo manejo bien mi primer día de la semana, yo puedo llevarlos a la cancha o colocar una película. ¿Podrías decirme como realizas tu trabajo? No hay una estructura definida., pero si lo hago, con mucho amor, procuro siempre tener una actitud que permita que todo salga de la mejor manera, siempre pensando en la persona., siempre pensando en no ser intransigente y colocándome en la posición de ellos, entonces siempre me imagino estando allí., yo ahí sentado, que me gustaría vivir con mi profesor, que me gustaría a mí tener como profesor de matemáticas, y que me gustaría tener de profesor en una clase, eso es lo que yo hago.			¿Y Cómo consigue un trabajo? ¿A qué recurre? Pues conseguir empleo..., no buscándolo, en ese momento, sino más bien las oportunidades que se brindan con las relaciones que uno ha hecho en la ciudad, de pronto una recomendación., o de pronto que alguien le diga a uno, que se dé cuenta, que termine en la universidad y que hay una vacante, o algo...,

Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
	¿Cuándo enseñas, quien decide sobre los contenidos del curso? Bueno., los contenidos del curso, están en el ministerio de educación nacional, están los estándares, pero yo soy quien decido la estructura de como los presento., para poder ir a enseñar atendiendo a eso pero igual en los contenidos que yo presento hay cosas que están implícitas, y otras que ya están bien demarcadas, que permiten llevar la ruta hacia los procesos que pueden hacerse académicamente., o sea no hay un tema desligado a otro, sino que cada uno vaya desligando cosas nuevas a partir de lo ya aprendido, y que permita que los años siguientes se retome lo que ya se estudió antes, una base para ir aprendiendo como es. ¿Sobre la forma de evaluar el curso quien decide? Yo también decido., sobre las formas de evaluar, porque nosotros tenemos		Eso ya le genera la curiosidad de averiguar que puede haber, y de acuerdo a las opciones..., y a lo que se ofrezca, ya uno ve..., si entra, aunque uno ve si hay un contrato firmado.

Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
	La posibilidad de evaluar, tanto en el papel, como en el tablero, forma oral, como participativa, como otras cosas, que entrecomillas son conceptuales, pero dependen de la motivación del estudiante..., pueden haber 20 formas de evaluar y uno va a tomar las que más le convengan en la clase, no necesariamente siempre van a ser dos o tres evaluaciones, va hacer la calificación, pero en un alto porcentaje de la nota ya uno decide como las toma sin dejar de lado el objetivo. ¿Cuándo decide buscar un nuevo trabajo? Pues y tengo una familia numerosa en estos momentos, nosotros en la casa tenemos unas metas para el transcurso del año, entonces, a medida que va pasando el tiempo tener que ver que esas necesidades deben ser cubiertas, todas esas necesidades demandan gastos, demandan tiempo, entonces en parte a esas dos variables, es que uno puede ponerse a pensar en conseguir trabajo, en cuanto que la idea no es perpetuarse en un lugar,		, yo acá ya llevo siete años, ya tengo experiencia., entonces uno siente que ya cumplió un ciclo, y que uno debe de cambiar de institución, o de ambiente,

Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
		¿Cómo son sus horarios de trabajo? Acá en la institución..., de 6:30 am, ¡imagínese!..., desayuno y almuerzo acá, hasta las 2:30 pm, o tenemos días que salimos a las 4:30 pm..., y en la universidad habitualmente trabajo solo los jueves, trabajando desde las 3 de la tarde hasta las 8:30 de la noche, son mis horarios de trabajo en estos momentos. ¿Cuánto tiempo puede durar su jornada laboral? A no todo el día., por ejemplo ayer...yo salí de trabajar acá a las 4:30 pm, y por solicitud de unos estudiantes de la universidad teníamos un parcial que estaba aplazado para ayer,	Para seguir aportando a la gente, y de pronto darles la oportunidad a otros profesionales que están saliendo..., no quedarse en una institución 20 o 30 años, yo creo que eso agota.

Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
Igualmente, no es una camisa de fuerza, uno trata de hacer otras..., cosas, pero si ya hay algo estructurado hay que buscar la forma de cumplir con ello, porque igual yo fui el que lo propuso.	¿Qué hace para cumplir con sus labores diarias en un trabajo? Pues tengo en cuenta., que es lo que me están solicitando, hay unas actividades y unas temáticas que yo he propuesto para trabajar en cada una de las aulas, entonces, lo que yo debo, es de estar pendiente de ese formato que yo he hecho para dar cumplimiento a las fechas, que yo he establecido,	Entonces, ayer salí de aquí a las 4:30, llegue a la casa, entre un momentico, me organicé, comí y salí para la universidad..., y llegué como a las 10:30 pm..., o sea que normalmente siempre es hasta la tardecita, de acá..., de la institución, pero dependiendo de la universidad..., o de los requerimientos de allá, yo puedo salir a las 6 de la mañana llegar..., y volver a salir, y volver por la noche.	

Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
¿Usted propone el cronograma? Sí..., yo planteo el cronograma de todo el año, dentro de esa parte, se incluyen los contenidos que yo voy a trabajar en todos los salones, semana por semana, entonces..., si yo hice esa propuesta, es porque he considerado que es viable y se puede realizar..., y así mismo, cumplirla.			¿Cuándo termina un trabajo en una organización, se sigue relacionando con las personas que trabajaba? Claro., porque es que en educación, las relaciones humanas son importantes., relaciones que se van gestando a medida que va pasando el tiempo, y se hacen amistades largas a través del tiempo., es algo, lo mas de agradable, porque ¡imagínate! ir a una empresa a laborar y no hablar más con nadie., sino dedicarte a tu labor, eso es muy malo, estar en contacto con los compañeros permite que se disminuyan las tensiones., de estar pasando de un salón a otro, a escribir,

Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
			Enseñar una cosa..., a la otra, entonces..., es algo más divertido..., las relaciones más dinámicas.

ANEXO No 4 Entrevista No 5 a Docente Mujer Contratista Universidad Santiago de Cali (6 Años de Experiencia). Lectura Fluctuante.

CATEGORIA: Elementos que integran la Identidad Profesional.

SUBCATEGORIA

1. Concepto de sí mismo como persona que trabaja.

¿Qué es para usted trabajar?

Trabajar he...digamos que hay personas que piensan que trabajar es solo cumplir un horario o cuando uno llega..., sino que también que uno le guste..., y en lo que se siente capaz de realizar todos los días..., cosa que le de satisfacción al realizar la actividad..., sino solamente por cumplir una obligación sino como las..., deberes que uno tenga consigo mismo o con los demás.

¿Usted cómo podría definirse..., como profesional?

¿En cuánto a qué?

¿En cuanto al trabajo?

No..., que trato de cumplir lo más posible con las funciones que uno esta..., que le han asignado y de pronto aportar un poquito más de los conocimientos que uno han adquirido para enriquecer el trabajo..., en este caso de docentes

¿Por qué estudio esa carrera?

Yo soy ingeniera industrial...,yo quería era estudiar ingeniería química porque me metí al club de ciencias de mi colegio., pero el profesor me dijo que entre más específico fuera el campo se iba a reducir un poco..., la parte laboral., entonces como también me gustaba la ingeniería y en esa época ocupaba ya un poquito más de fuerza la industrial, la industrial te abre mucho más campo puede trabajar no solamente en empresas sino., o sea no solamente en empresas del área productiva., sino administrativa o de comercio, bueno ya., como tiene varias ramas entonces mejor.

En que materias le iba bien,

A mí me iba muy bien en la matemática.

Y en cuales no le iba también

No..., yo si fui buena estudiante quedé hasta segunda mejor bachiller del colegio., no me puedo quejar..., en el icfes también me fue muy bien pues no tuve un puntaje súper alto pero si cumplí las expectativas., pues más del promedio que uno necesita., y cuando me hicieron en la universidad en esa época se llamaba ecaes también me fue bien porque la misma universidad y uno mismo se preparaba., hasta a la universidad en esa época la logramos sacar en un buen punto le ganamos a la del valle Cali., logramos posicionar a la universidad entre las cinco mejores a nivel nacional., o sea que quedamos en buen puntaje mejor que en Cali., en la facultad de nosotros.

¿Dime quién eres?

Soy Katherine Ossa, soy una persona de un temperamento normal..., me considero pues no de un genio así (expresión facial de enojo) ni nada de eso..., pues muy sociable me gusta hablar mucho por eso me gusta la docencia..., (risas)..., ehh soy un poco creativa me gusta cómo ayudar en esas cosas siempre..., y cuando pueda o sea no exralimitarme ni cargarme de pronto por colaborar o que me pidan un favor y..., a veces me sobrecargaba mucho y pues yo también tengo ciertas responsabilidades..., porque yo también soy mamá, soy esposa, son hija, entonces también son muchas las labores que hay que cumplir y por eso hay que ir dando prioridades..., y pues lamentablemente no puedo valorar a todos pero sí tratar de hacer lo que uno más pueda

¿Cómo crees que te ayuda a definirte?

No..., pues yo soy muy amigable..., trato siempre a la gente con respeto no me quedo así con algo que no me guste..., también lo digo pues como de la mejor forma y en el momento que sea justo..., de la forma que sea la adecuada sino..., más adelante pues si entablar el dialogo..., ehh no me considero perfecta eso también tenemos nuestros defectos y..., pues yo creo que hay ciertas personas también habrá algo que les disguste de nosotros..., que hay que manejarlo también.

¿Qué personas de su familia han sido significativas para sus decisiones con respecto a sus estudios?

Mi papá..., y pues tanto mi mamá..., que era la ama de casa que más ehh..., me ayudaba con los horarios, las rutinas con un consejo..., y pues mi papá me ayudaba a entender más..., pues porque él es empresario..., pues eso le va dando a uno más herramientas.

¿Otros familiares o personas que han sido importantes para usted decidir sobre su carrera?

Mis tías que ya han tenido carreras y se las han costeadado ellas mismas con su propio esfuerzo..., hasta mi pareja que cuando lo conocí, que éramos novios tuvo también ese proceso entonces eso era meritorio para mí..., entonces eso lo impulsa a uno como que a superarse un poquito más..., porque una persona que esté trabajando y a la par haciendo una carrera profesional es muy duro..., y lo otro es que es muy chévere poder trabajar y poderse pagar su carrera uno y todo por el esfuerzo que también hizo e hicimos siempre.

¿Cuáles considera son sus fortalezas?

¿En cuánto a qué?

¿En cuánto a su trabajo?

Al trabajo..., pues soy muy abierta..., no soy pues de la generación que no le gusta hacer cambios..., porque hay que hacer cambios de vida..., que le permiten en la sociedad con todos esos cambios que hay..., la sociedad ya ha evolucionado mucho..., y ya no podemos encerrarnos en ciertas teorías que ya son de anteriormente..., ya hay que ser muy flexibles..., los muchachos ya vienen con otras conciencias..., hay a veces que son más visuales que auditivos entonces hay que mirar que herramientas son las más necesarias para utilizar..., para que a ellos les llegue el conocimiento y así mismo puedan también llevar su vida profesional en la parte ya de que cual es su papel.

¿Cuáles aspectos considera debe fortalecer?

No pues..., siempre seguir como capacitándonos porque es un medio cambiante y que no podemos estar renuentes a los cambios que se están dando en la sociedad..., entonces a medida que va evolucionando esta sociedad nosotros también debemos ir evolucionando..., y de pronto también ser tolerantes..., si de pronto el método que estamos utilizando no es más adecuado pues mirar de qué forma lo podemos adecuar..., también para que llegue y se logre el objetivo que queremos dar

2. Formas de domesticación del Cuerpo por medio del contrato temporal en docentes.

¿Cuántos contratos tiene actualmente?

Dos contratos hora cátedra., en Buga con la corporación universitaria Remington por las noches y en Palmira en la universidad Santiago dos días a la semana., el martes miro dos clases y el jueves cuatro clases., me gusta ser docente porque las universidades les gusta capacitar al personal ofreciendo cursos virtuales gratuitos., por los cuales he hecho varios diplomados., y tengo además un trabajo como asistente administrativa en un hotel., pero en ese trabajo organizo mi tiempo desde mi casa.

¿Relátame como es un día suyo cuando sale a trabajar?

Me levanto entre las 5:30 y 4:30 de la mañana., dedico ese tiempo a mi familia, despacho a mi esposo y organizo a mi hija., llego antes de las 8 a la universidad Santiago y por las tardes soy ama de casa., realizo deberes del hogar., cuando tengo muchas cosas una persona me colabora los viernes con el aseo., cuando tengo clases en Buga salgo antes de las seis de la tarde y a veces voy los sábados en la mañana también..., cuando estoy en mi casa organizo documentos y miro los clientes por internet ya que el otro trabajo no requiere que esté presencialmente así que lo puedo hacer desde mi casa.

¿Qué cambios ha tenido de trabajar en esta modalidad?

¿Qué cambios he tenido?

O digamos ¿Qué cambios has visto como buenos o malos de trabajar así?

No pues de mí parte cambios buenos..., pues por la parte de que soy mamá y tengo una niña muy pequeña entonces los horarios los puedo acomodar... lo bueno es que ella ya está en el colegio también entonces me deja tiempo para seguir mi parte profesional y también para ser mamá, ser esposa y las otras actividades que antes realizaba., como cuando trabajaba en empresas de construcción que tienes hora de llegada y salida., al ser docente puedo estar pendiente de la niña.

¿En qué momento descansa?

Me dedico entre semana a las labores del trabajo y los fines de semana los dedico a mi familia.

Siente cansancio

Si..., es por eso que no tengo más carga porque estoy cansada..., el cuerpo le pide descanso por la noche para dormir..., porque dormir 4 horas es muy poco..., como lo hacía antes.

Que le gusta de trabajar así

Puedo organizar los horarios de trabajo.

Que no le gusta de trabajar así

No me gusta las reuniones en un trabajo..., en la universidad Santiago que es presencial y hay que estar más pendiente del proceso de los estudiantes.

3. Como creo que me ven los otros.

¿Qué crees que le has aportado a cada una de las organizaciones con que has trabajado?

Les he aportado como nuevas ideas., yo siempre tengo nuevas ideas por ejemplo aquí en la facultad que nunca se habían hecho., que los motiva mucho a los estudiantes entonces eso ya comienza a darme ciertos puntos también., y en el trabajo también como la disciplina en uno., a pesar de ser una de las más jóvenes siempre me destaque hasta me gane el premio a la mejor novata porque pues ya con el dominio

que tenía identifique un poquito más como era el trabajo., como a que medio le tengo que llegar., de qué manera hacerlo.

Que conceptos creen que tus jefes han tenido o tienen de ti

No bien., pues lo único era que me decían que yo me mandaba sola., pero era porque yo le., ciertas cosas que no estaba de acuerdo pues yo daba mi opinión y pues creo que por eso uno se deba sentir mal., pues en esa economía de poder aportar algo., uno lo hace de esa manera no es querer., desautorizar a nadie pues uno sabe cuál es su puesto y uno sabe que va tener un jefe no para seguir ordenes sino para aceptar su opinión también., para que no hayan ese tipo de conflictos., sino como direccionando que actividades hay que hacer y cómo hacerlas.

¿Y sus compañeros de trabajo?

Bien..., generalmente con ellos me llevo bien con algunos..., pues hay más empatía que se terminan haciendo lazos de amistad..., pero laboralmente bien.

4. Trayectoria.

¿Cuénteme sobre su vida, donde estudió?

Yo soy de Buga., estude mi bachillerato allá., cuando estaba en el colegio di monitorias., fui catequista., pertenecí al club de ciencias .., ingresé a la universidad del valle en 1998., trabajaba para costarme mis estudios., fui deportista de alto rendimiento practicaba baloncesto, esgrima, futbol de sala., hace aproximadamente dos años fue mi última aparición en arbitraje de futbol de sala en la copa Postobón y el juegos Panamericanos de Cali., pienso que el deporte te enseña disciplina y sentido de pertenencia necesario para cualquier actividad que realices. No he podido hacer la maestría que he querido..., pero he hecho diplomados y cursos que me aportan a mi profesión.

¿Cuénteme sobre sus experiencias de trabajo, donde comenzó a trabajar?

Trabajo., desde los 15 años., en ventas como independientes en reliquias en Buga..., en microempresas de artesanías..., así que la profe sabe hacer cristos y todo eso., (risas) en un hotel 6 años de planta como asistente auxiliar administrativa pero me tocaba hacer de todo un poco., en una constructora hace como un año., en el 2010 en un instituto técnico agrícola de Buga pero no me gusto porque no se podía exigir a los alumnos., y al tiempo estuve en la universidad Santiago primero., cuando estudiaba en la universidad que entre en 1998 trabajaba en ventas.

Que hizo que se retirara de ese trabajo (para cada experiencia)

No nunca he pasado la carta de renuncia., siempre ha sido porque hasta allí ha sido la contratación y pues hay otras ofertas..., pero que haya renunciado no., de la universidad si me tuve que ausentar un tiempo debido al embarazo., porque me dedique a la bebé., ya después lo retome y pues así sigo adelante.

¿Qué has aprendido en cada uno de tus trabajos?

No pues la verdad lo que he aprendido., es el trato y como relacionarme con las otras personas., porque cada persona que tu manejas independientemente del estrato económico., he aprendido un trato con la gente., como uno tiene que direccionarse., que lenguaje utilizar saber cómo es el manejo., que ellos no lo vayan a tomar de que tú eres como el gran jefe si no que uno., por algo decir que tener en cuenta que ninguna de las dos partes se vaya afectar.

¿Y cómo permite definirte?

Si pues aunque yo a veces soy un poco fuerte..., me ha abierto muchas puertas en el trabajo y en el contexto en el que este..., de acuerdo a las obligaciones que tenga que hacer.

¿Qué actividades realizas o has realizado fuera del ámbito laboral?

Pues trato de hacer medio deporte.., (risas).., y de organizar una salida a cenar, ir al gimnasio.., de pronto ir a piscina.., ehh de pronto tener actividades recreativas con la familia.., debes en cuando ir a rumbeo con mi pareja pero ya son más que todo familiares porque ya tenemos la bebé entonces mejor vamos al parque, a juegos, a cine y cosas por el estilo.., porque ya debido a uno.., las jornadas que uno ya tenga en su organización personal.., ya requieren tiempo y pues si también sacar tiempo porque también dedicarse solo a trabajar como que no.

CATEGORIA: Implicaciones de la modalidad de Contrato por Prestación de Servicios.

SUBCATEGORIA

5. Autonomía (Capacidad de decidir sobre sus acciones)

¿Cuándo aceptas un contrato de trabajo, que tienes en cuenta?

Pues si cumple con las expectativas que yo tengo.., las expectativas no tienen que ser solamente monetarias aunque todos trabajamos por eso también.., sino de acuerdo a las condiciones que nos den también.., no solo lo de ingeniería sino las actividades que no requieran un horario de salida y llegada.., o me dicen que tengo que trabajar los fines de semana.., es duro y no tendría la flexibilidad que tengo.., y para que me hagan la capacitación y uno decir que pena es que no tengo tiempo ya por motivos familiares.., entonces no es óptimo.., porque la empresa hace una selección que el personal vaya a perdurar un tiempo.

¿Cuándo rechazas un trabajo, porque lo haces?

No porque no cumple como las expectativas que uno busca realmente..., pero siempre son las ultimas opciones..., (Risas).

¿Qué aspectos de trabajo decides tú?

De acuerdo a las funciones que se asignan..., pues uno ya las direcciona no..., y ya salen a la par con otras que enmiendan con las del jefe pues ahí si ya..., dialogando a veces para no ir a violar el código o alguna normativa como parte de la universidad que hay que cumplir..., como también hay que manejar adolescentes hay que manejar el código de infancia y adolescencia..., mirar que todo eso no vaya en contrariedad a lo que uno quiere hacer.

¿Podrías decirme como realizas tu trabajo?

Mi trabajo lo realizo leyendo.., que en mi trabajo tengo lo que se llama plan de curso que lo hay en todas las universidades.., pero es como teniendo un derrotero de todas las actividades que se quieren hacer.., los temas que hay que hacer en el semestre que nos viene orientando y de esta forma saber cuál es el manejo.., si el otro punto hay que verlo el otro semestre y de acuerdo a eso entrar en dialogo con ellos para verlo.., que cumpla con lo que se está proponiendo lo de la carrera para la universidad con el servicio para la carrera.

¿Y Cómo consigue un trabajo?

Llevando las hojas de vida..., si yo las he conseguido así..., dándonos como a conocer también hay veces ha sido por referidos pero te dan a conocer donde necesitan..., que es lo mejor.

¿A qué recurres?

No pues siempre consulto por internet ahí conseguí el que tengo actualmente..., si las vacantes que salen... hay veces que le dicen conocidos hay tal cosa ve llama..., y así.

¿Ha pasado por procesos de selección?

Si y en uno era muy lamentable porque era una de las más opcionadas para un cargo administrativo que quería mucho porque era manejar un parque recreacional..., y estuve en todas y quede como de cuarta y eso fue como un prerequisite..., porque ya tenían la candidata..., porque hasta la psicóloga pues..., no lo quiso manifestar pero por cierta actitud que ella mostró si parecía y pues ya a lo último si son poquitas mas bien.

6. Capacidad de decidir.

¿Cuándo enseñas, quien decide sobre los contenidos del curso?

Los contenidos del curso los dan en las universidades pero uno decide cómo manejar las actividades.

¿Sobre la forma de evaluar el curso?

Decido yo..., aunque hay unas normas establecidas por la universidad.

¿Cuándo decide buscar un nuevo trabajo?

Cuando el trabajo que tengo no me contribuye con cierta flexibilidad de horarios que requiero.

7. Manejo del Tiempo.

¿Cómo son sus horarios de trabajo?

Por las mañanas..., y en algunos casos son por las noches pero son pocas..., son ciertos días de la semana.

¿Cuánto tiempo puede dura su jornada laboral?

Media jornada..., siempre la trato de manejar media porque estuve trabajando todo el día pero es desgastante más..., cuando tú tienes un bebé pequeño porque ellos requieren tiempo ya tu llegas y te están esperando..., hay que hacerles ciertas actividades..., ayudarles a preparar actividades para el día siguiente.

¿Ha llevado usted trabajo para la casa?

En la parte de docencia siempre hay que llevarse trabajo para la casa..., porque así tu califiques los trabajos acá por cuenta tuya tienes que ir a pasar notas..., programar ciertas actividades..., organizar clases..., siempre hay trabajo pero pues la idea es no llevar trabajo a la casa y también las asesorías..., tener ciertos horarios..., puedo dar asesoría en ciertos horarios y adecuarlos a mi tiempo., si estoy en el

entorno de la ciudad nos reunimos cada mes y dejo ciertas tareas., entonces no cargarme de ciertas cosas.

¿Cómo haces para organizar el tiempo?

No..., yo organizo es por semanas..., mirando que tengo entonces..., tener las prioridades y ya..., ir haciendo eso para tener tiempo por la noche con la niña..., que no me coja la noche..., mejor dedicarme a descansar y por la mañana retomo..., y si tengo tiempito hago una asesoría pero no trato de cargarme de trabajo.

¿Qué hace para cumplir con sus labores diarias en un trabajo?

Organizarlo..., y hay veces que a pesar de organizarlo..., y pues cuando hay actividades con terceros es un poquito difícil en cuanto a que los traslados de Buga a Palmira porque yo puedo madrugar pero si el señor de la ruta no pasa por x o y motivo hay veces son como..., no sabemos que eventualidad pase o si hay un accidente uno trata de salir antecito pero pues ya depende del conductor..., y pues tampoco nos vamos a venir matando tampoco..., (risas).

8. Calidad de los Vínculos.

¿Qué es para usted ser responsable en un trabajo?

Cumplir con las funciones que le han sido asignadas..., y ya lo que uno le aporte es el valor agregado.

¿Qué considera como lealtad en una Organización?

Ir enriqueciendo la labor que uno hace..., para que ella vaya mejorando y no estar hablando mal del lugar donde tu estas trabajando..., si uno habla mal del establecimiento pues es mejor no trabar allí..., porque si no estás conforme con la empresa para que seguir laborando en ella..., solamente porque tienes unos deberes..., no sería porque va a ver cierto conflicto..., porque hablas mal y trabajas allí..., la persona como la verán.

¿Cuándo termina un trabajo en una organización, se sigue relacionando con las personas que trabajaba?

Sí..., sigo con las amistades donde trabaje..., y pues no de que cada día nos vamos a ver ni nada pero sí..., por las redes sociales..., o los llamo de vez en cuando y salimos..., porque las relaciones de amistad son agradables.

¿Las amistades le han servido para conseguir trabajo?

También sí..., sino que a veces hay vacantes que en la parte de selección tienes que demostrar lo que sabes... en estos días más maluco había una vacante y la perdí..., y era una de las más opcionadas porque era en otra ciudad y no me enteré de la prueba a tiempo y no pude ir..., entonces perdí la opción allí.

¿Qué proyecciones tiene a futuro como profesional?

Profesional hacer la maestría es la prioridad..., ya tengo pensado en la parte administrativa o de mercadeo.

CATEGORIA 1: ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA IDENTIDAD PROFESIONAL				
SUBCATEGORIAS				
Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
Sino que también que uno le guste..., y en lo que se siente capaz de realizar todos los días..., cosa que le de satisfacción al realizar la actividad..., sino solamente por cumplir una obligación sino como las..., deberes que uno tenga consigo mismo o con los demás. ¿Usted cómo podría definirse..., como profesional? ¿En cuánto a qué? ¿En cuanto al trabajo? No., que trato de cumplir lo más posible con las funciones que uno esta., que le han asignado y de pronto aportar un poquito				¿Qué es para usted trabajar? Trabajar ehh...digamos que hay personas que piensan que trabajar es solo cumplir un horario o cuando uno llega..., 148

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
Más de los conocimientos que uno ha adquirido para enriquecer el trabajo..., en este caso de docentes. ¿Porque estudio esa carrera? Yo soy ingeniera industrial..., Entonces como también me gustaba la ingeniería y en esa época ocupaba ya un poquito más de fuerza la industrial, la industrial te abre mucho más campo puede trabajar no solamente en empresas sino..., o sea no solamente en empresas del área productiva..., sino administrativa o de comercio, bueno ya..., como tiene varias ramas entonces mejor.			Yo quería era estudiar ingeniería química porque me metí al club de ciencias de mi colegio...,	Pero el profesor me dijo que entre más específico fuera el campo se iba a reducir un poco..., la parte laboral...,

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
En que materias le iba bien, A mí me iba muy bien en la matemática. Y en cuales no le iba también No..., yo si fui buena estudiante quedé hasta segunda mejor bachiller del colegio...,				no me puedo quejar..., en el Ices también me fue muy bien pues no tuve un puntaje súper alto pero si cumplí las expectativas..., pues más del promedio que uno necesita..., y cuando me hicieron en la universidad en esa época se llamaba Ecaes también me fue bien porque la misma universidad y uno mismo se preparaba..., hasta a la universidad en esa época la logramos sacar en un buen punto le ganamos a la del valle Cali..., logramos posicionar a la universidad entre las cinco mejores a nivel nacional...,

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
¿Dime quién eres? Soy Katherine Ossa, soy una persona de un temperamento normal., me considero pues no de un genio así (expresión facial de enojo) ni nada de eso., pues muy sociable me gusta hablar mucho por eso me gusta la docencia., (risas)., eh hh soy un poco creativa me gusta cómo ayudar en esas cosas siempre., porque yo también soy mamá, soy esposa, soy hija, entonces también son muchas las labores que hay que cumplir y por eso hay			Y cuando pueda o sea no extralimitarme ni cargarme de pronto por colaborar o que me pidan un favor y., a veces me sobrecargaba mucho y pues yo también tengo ciertas responsabilidades.,	O sea que quedamos en buen puntaje mejor que en Cali., en la facultad de nosotros.

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
Que ir dando prioridades..., y pues lamentablemente no puedo valorar a todos pero si tratar de hacer lo que uno más pueda . ¿Cómo crees que te ayuda a definirte? No., pues yo soy muy amigable..., trato siempre a la gente con respeto no me quedo así con algo que no me guste..., también lo digo pues como de la mejor forma y en el momento que sea justo. ., De la forma que sea la adecuada sino., más adelante pues si entablar el dialogo., ehh no me considero perfecta eso también tenemos nuestros defectos y..,		Pues yo creo que hay ciertas personas también habrá algo que les disguste de nosotros., que hay que manejarlo también.		¿Qué personas de su familia han sido significativas para sus decisiones con respecto a sus estudios?

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
				Mi papá.., y pues tanto mi mamá.., que era la ama de casa que más ehh.., me ayudaba con los horarios, las rutinas con un consejo.., y pues mi papá me ayudaba a entender más.., pues porque él es empresario .., pues eso le va dando a uno más herramientas. ¿Otros familiares o personas que han sido importantes para usted decidir sobre su carrera? Mis tías que ya han tenido carreras y se las han costeadado ellas mismas con su propio esfuerzo.., hasta mi pareja que cuando lo conocí, que éramos novios tuvo también ese proceso entonces eso era meritorio para mí.., entonces eso lo impulsa a uno como que a superarse un poquito más.., porque una persona que esté trabajando

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
¿Cuáles considera son sus fortalezas? ¿En cuánto a qué? ¿En cuánto a su trabajo? Al trabajo.., pues soy muy abierta.., no soy pues de la generación que no le gusta hacer cambios.., porque hay que hacer cambios de vida.., Ya hay que ser muy flexibles..,			Y lo otro es que es muy chévere poder trabajar y poderse pagar su carrera uno y todo por el esfuerzo que también hizo e hicimos siempre.	Y a la par haciendo una carrera profesional es muy duro.., Que le permiten en la sociedad con todos esos cambios que hay.., la sociedad ya ha evolucionado mucho.., y ya no podemos encerrarnos en ciertas teorías que ya son de anteriormente..., los muchachos ya vienen con otras conciencias..., hay a veces que son más visuales

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
			¿Cuáles aspectos considera debe fortalecer? No pues..., siempre seguir como capacitándonos Y de pronto también ser tolerantes..., si de pronto el método que estamos utilizando no es más adecuado pues mirar de qué forma lo podemos adecuar..., también para que llegue	Que auditivos entonces hay que mirar que herramientas son las más necesarias para utilizar..., para que a ellos les llegue el conocimiento y así mismo puedan también llevar su vida profesional en la parte ya de que cual es su papel. Porque es un medio cambiante y que no podemos estar renuentes a los cambios que se están dando en la sociedad..., entonces a medida que va evolucionando esta sociedad nosotros también debemos ir evolucionando. .,

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
	¿Cuántos contratos tiene actualmente? Dos contratos hora cátedra., en Buga con la corporación universitaria Remington por las noches y en Palmira en la universidad Santiago dos días a la semana., el martes miro dos clases y el jueves cuatro clases ... Y tengo además un trabajo como asistente administrativa en un hotel., pero en ese trabajo organizo mi tiempo desde mi casa. ¿Relátame como es un día suyo cuando sale a trabajar? Me levanto entre las 5:30 y 4:30 de la mañana., dedico ese tiempo		Y se logre el objetivo que queremos dar	Me gusta ser docente porque las universidades les gusta capacitar al personal ofreciendo cursos virtuales gratuitos., por los cuales he hecho varios diplomados.,

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
¿Qué cambios ha tenido de trabajar en esta modalidad? ¿Qué cambios he tenido?.. ¿O digamos que cambios has visto como buenos o malos de trabajar así?	A mi familia, despacho a mi esposo y organizo a mi hija.., llego antes de las 8 a la universidad Santiago y por las tardes soy ama de casa.., realizo deberes del hogar.., Cuando tengo clases en Buga salgo antes de las seis de la tarde y a veces voy los sábados en la mañana también..., cuando estoy en mi casa organizo documentos y miro los clientes por internet ya que el otro trabajo no requiere que esté presencialmente así que lo puedo hacer desde mi casa.			Cuando tengo muchas cosas una persona me colabora los viernes con el aseo..,

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
No pues de mi parte cambios buenos., pues por la parte de que soy mamá y tengo una niña muy pequeña Seguir mí parte profesional y también para ser mamá, ser esposa y las otras actividades que antes realizaba...,	Entonces los horarios los puedo acomodar... , lo bueno es que ella ya está en el colegio también entonces me deja tiempo para Como cuando trabajaba en empresas de construcción que tienes hora de llegada y salida..., al ser docente puedo estar pendiente de la niña. ¿En qué momento descansa? Me dedico entre semana a las labores del trabajo y los fines de semana los dedico a mi familia.			

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
¿Qué crees que le has aportado a cada una de las organizaciones con que has trabajado? Les he aportado como nuevas ideas., yo siempre tengo nuevas ideas	Siente cansancio Si..., es por eso que no tengo más carga porque estoy cansada..., el cuerpo le pide descanso por la noche para dormir..., porque dormir 4 horas es muy poco..., como lo hacía antes. Que le gusta de trabajar así Puedo organizar los horarios de trabajo.			Que no le gusta de trabajar así No me gusta las reuniones en un trabajo., en la universidad Santiago que es presencial y hay que estar más pendiente del proceso de los estudiantes Por ejemplo aquí en la facultad que nunca se habían hecho., que los motiva mucho a los

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
		Y en el trabajo también como la disciplina en uno., a pesar de ser una de las más jóvenes siempre me destaque hasta me gane el premio a la mejor novata porque pues ya con el dominio que tenía identifique un poquito más como era el trabajo., como a que medio le tengo que llegar., de qué manera hacerlo. Que conceptos creen que tus jefes han tenido o tienen de ti No bien..., pues lo único era que me decían que yo me mandaba sola..., pero era porque yo le..., ciertas cosas que no estaba de acuerdo pues yo daba mi opinión y pues creo que por eso uno se deba sentir mal..., pues en esa economía de poder aportar algo. . Uno lo hace de esa manera no es querer.,		Estudiantes entonces eso ya comienza a darme ciertos puntos también...,

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
¿Cuénteme sobre su vida, donde estudió? Yo soy de Buga...,		Desautorizar a nadie pues uno sabe cuál es su puesto y uno sabe que va tener un jefe no para seguir ordenes sino para aceptar su opinión también..., para que no hayan ese tipo de conflictos..., sino como direccionando que actividades hay que hacer y cómo hacerlas. Y sus compañeros de trabajo? Bien..., generalmente con ellos me llevo bien con algunos..., pues hay más empatía que se terminan haciendo lazos de amistad..., pero laboralmente bien.	Estudie mi bachillerato allá., cuando estaba en el colegio di monitorias., fui catequista., pertenecí al club de ciencias .., ingresé a la universidad del valle en 1998., trabajaba para costarme mis estudios., fui deportista de alto	

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
Pienso que el deporte te enseña disciplina y sentido de pertenencia necesario para cualquier actividad que realices.			Rendimiento practicaba baloncesto, esgrima, futbol de sala..., hace aproximadamente dos años fue mi última aparición en arbitraje de futbol de sala en la copa Postobón y los juegos Panamericanos de Cali..., No he podido hacer la maestría que he querido..., pero he hecho diplomados y cursos que me aportan a mi profesión. ¿Cuénteme sobre sus experiencias de trabajo, donde comenzó a trabajar? Trabajo..., desde los 15 años..., en ventas como independientes en reliquias en Buga...,	

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
			en microempresas de artesanías..., así que la profe sabe hacer cristos y todo eso., (risas) en un hotel 6 años de planta como asistente auxiliar administrativa pero me tocaba hacer de todo un poco..., en una constructora hace como un año., en el 2010 en un instituto técnico agrícola de Buga pero no me gusto porque no se podía exigir a los alumnos., y al tiempo estuve en la universidad Santiago primero., cuando estudiaba en la universidad que entre en 1998 trabajaba en ventas. Que hizo que se retirara de ese trabajo (para cada experiencia) No nunca he pasado la carta de renuncia...,	

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
			Y pues hay otras ofertas ..., pero que haya renunciado no.., de la universidad si me tuve que ausentar un tiempo debido al embarazo.., porque me dedique a la bebé.., ya después lo retome y pues así sigo adelante. Que has aprendido en cada uno de tus trabajos? No pues la verdad lo que he aprendido..., es el trato y como relacionarme con las otras personas..., porque cada persona que tu manejas independientemente del estrato económico..., he aprendido un trato con la gente..., como uno tiene que direccionarse...,	Siempre ha sido porque hasta allí ha sido la contratación

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
¿Y cómo permite definirse? Si pues aunque yo a veces soy un poco fuerte...,			Que lenguaje utilizar saber cómo es el manejo..., Me ha abierto muchas puertas en el trabajo y en el contexto en el que este..., de acuerdo a las obligaciones que tenga que hacer. ¿Qué actividades realizas o has realizado fuera del ámbito laboral? Pues trato de hacer medio deporte., (risas)., y de organizar una salida a cenar, ir al gimnasio., de pronto ir a piscina., ehh de pronto tener actividades recreativas con la familia.,	Que ellos no lo vayan a tomar que tú eres como el gran jefe si no que uno..., por algo decir que tener en cuenta que ninguna de las dos partes se vaya afectar.

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
¿Qué es para usted ser responsable en un trabajo? Cumplir con las funciones que le han sido asignadas..., y ya lo que uno le aporte es el valor agregado. ¿Qué considera como lealtad en una Organización? Ir enriqueciendo la labor que uno hace..., para que ella vaya mejorando y no estar			Debes en cuando ir a rumbear con mi pareja pero ya son más que todo familiares porque ya tenemos la bebé entonces mejor vamos al parque, a juegos, a cine y cosas por el estilo..., porque ya debido a uno..., las jornadas que uno ya tenga en su organización personal..., ya requieren tiempo y pues si también sacar tiempo porque también dedicarse solo a trabajar como que no.	

Concepto de sí mismo como persona que trabaja.	Formas de domesticación del Cuerpo a través del trabajo.	Construcción de imagen de sí mismo a través de las relaciones de trabajo.	Trayectorias de formación y ocupacionales.	Referenciales de Identidad: otras personas que influyen en la toma de decisiones y orientación.
Hablando mal del lugar donde tu estas trabajando ...,			¿Qué proyecciones tiene a futuro como profesional? Profesional hacer la maestría es la prioridad..., ya tengo pensado en la parte administrativa o de mercadeo.	Si uno habla mal del establecimiento pues es mejor no trabar allí..., porque si no estás conforme con la empresa para que seguir laborando en ella..., solamente porque tienes unos deberes..., no sería porque va a ver r cierto conflicto..., porque hablas mal y trabajas allí..., la persona como la verán.

ANEXO No 5 Mapa de Asociación de Ideas Categoría 2 Entrevista No 5 a Docente Mujer Contratista Universidad Santiago de Cali (6 Años de Experiencia)

CATEGORIA 2: IMPLICACIONES DE LA MODALIDAD DE CONTRATO POR PRESACIÓN DE SERVICIOS			
SUBCATEGORIAS			
Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
¿Cuándo aceptas un contrato de trabajo, que tienes en cuenta? Pues si cumple con las expectativas que yo tengo..., las expectativas no tienen que ser solamente monetarias aunque todos trabajamos por eso también..., sino de acuerdo a las condiciones que nos den también..., no solo lo de ingeniería sino las actividades que no requieran un horario de salida y llegada..., o me dicen que tengo que trabajar los fines de semana..., ¿Cuándo rechazas un trabajo, porque lo haces? No porque no cumple como las expectativas que uno busca realmente..., pero siempre son las ultimas opciones..., (Risas).		Es duro y no tendría la flexibilidad que tengo..., y para que me hagan la capacitación y uno decir que pena es que no tengo tiempo ya por motivos familiares..., entonces no es óptimo..., porque la empresa hace una selección que el personal vaya a perdurar un tiempo.	

Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
¿Qué aspectos de trabajo decides tú? De acuerdo a las funciones que se asignan..., pues uno ya las direcciona no..., y ya salen a la par con otras que enmiendan con las del jefe pues ahí si ya..., dialogando a veces para no ir a violar el código o alguna normativa como parte de la universidad que hay que cumplir..., como también hay que manejar adolescentes hay que manejar el código de infancia y adolescencia..., mirar que todo eso no vaya en contrariedad a lo que uno quiere hacer. ¿Podrías decirme como realizas tu trabajo? Mi trabajo lo realizo leyendo..., que en mi trabajo tengo lo que se llama plan de curso que lo hay en todas las universidades..., pero es como teniendo un derrotero de todas las actividades que se quieren hacer....,	Los temas que hay que hacer en el semestre que nos viene orientando y de esta forma saber cuál es el manejo..., si el otro punto hay que verlo el otro semestre y de acuerdo a eso entrar en dialogo con ellos para verlo..., que cumpla con lo que se está proponiendo lo de la carrera para la universidad con el servicio para la carrera.		

Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
¿Y Cómo consigue un trabajo? Llevando las hojas de vida .., si yo las he conseguido así.., dándonos como a conocer A que recurre No pues siempre consulto por internet ahí conseguí el que tengo actualmente..., si las vacantes que salen...,			También hay veces ha sido por referidos pero te dan a conocer donde necesitan..., que es lo mejor. Hay veces que le dicen conocidos hay tal cosa ve llama..., y así. ¿Ha pasado por procesos de selección? Si y en uno era muy lamentable porque era una de las más opcionadas para un cargo administrativo que quería mucho porque era manejar un parque recreacional..., y estuve en todas y quede como de cuarta y eso fue como un prerrequisito..., porque ya tenían la candidata..., porque hasta la psicóloga pues..., no lo quiso manifestar pero por cierta actitud que ella mostró si parecía y pues ya a lo último si son poquitas mas bien.

Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
	¿Cuándo enseñas, quien decide sobre los contenidos del curso? Los contenidos del curso los dan en las universidades pero uno decide cómo manejar las actividades. ¿Sobre la forma de evaluar el curso? Decido yo..., aunque hay unas normas establecidas por la universidad. ¿Cuándo decide buscar un nuevo trabajo? Cuando el trabajo que tengo no me contribuye con cierta flexibilidad de horarios que requiero.	¿Cómo son sus horarios de trabajo? Por las mañanas..., y en algunos casos son por las noches pero son pocas..., son ciertos días de la semana. ¿Cuánto tiempo puede dura su jornada laboral? Media jornada., siempre la trato de manejar media porque estuve trabajando todo el día pero es desgastante más., cuando tú tienes un bebé pequeño porque ellos requieren tiempo ya tu llegas	

Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
		Y te están esperando..., hay que hacerles ciertas actividades..., ayudarles a preparar actividades para el día siguiente. ¿Ha llevado usted trabajo para la casa? En la parte de docencia siempre hay que llevarse trabajo para la casa..., porque así tu califiques los trabajos acá por cuenta tuya tienes que ir a pasar notas..., programar ciertas actividades..., organizar clases..., siempre hay trabajo pero pues la idea es no llevar trabajo a la casa y también las asesorías..., tener ciertos horarios..., puedo dar asesoría en ciertos horarios y adecuarlos a mi tiempo. , si estoy en el entorno de la ciudad nos reunimos cada mes y dejo ciertas tareas..., entonces no cargarme de ciertas cosas. ¿Cómo haces para organizar el tiempo? No..., yo organizo es por	

Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
		Semanas..., mirando que tengo entonces..., tener las prioridades y ya..., ir haciendo eso para tener tiempo por la noche con la niña..., que no me coja la noche..., mejor dedicarme a descansar y por la mañana retomo..., y si tengo tiempito hago una asesoría pero no trato de cargarme de trabajo. ¿Qué hace para cumplir con sus labores diarias en un trabajo? Organizarlo..., y hay veces que a pesar de organizarlo..., y pues cuando hay actividades con terceros es un poquito difícil en cuanto a que los traslados de Buga a Palmira porque yo puedo madrugar pero si el señor de la ruta no pasa por x o y motivo hay veces son como..., no sabemos que eventualidad pase o si hay un accidente uno trata de salir antecito pero pues ya depende del conductor..., y pues tampoco nos vamos a venir matando tampoco..., (risas).	

Autonomía: Ejecución propia del trabajo.	Autonomía: Relaciones con la organización.	Manejo del Tiempo.	Calidad de los Vínculos.
Sino que a veces hay vacantes que en la parte de selección tienes que demostrar lo que sabes... , en estos días más maluco había una vacante y la perdí.., y era una de las más opcionadas porque era en otra ciudad y no me enteré de la prueba a tiempo y no pude ir..., entonces perdí la opción allí.			¿Cuándo termina un trabajo en una organización, se sigue relacionando con las personas que trabajaba? Si..., sigo con las amistades donde trabaje..., y pues no de que cada día nos vamos a ver ni nada pero sí..., por las redes sociales..., o los llamo de vez en cuando y salimos..., porque las relaciones de amistad son agradables. ¿Las amistades le han servido para conseguir trabajo? También sí...,

**ANEXO No 6 Árbol de Asociación de Ideas Entrevista No 5 a Docente Mujer Contratista Universidad Santiago de Cali
(6 Años de Experiencia)**

