

**LA VIVENCIA DE LA INCERTIDUMBRE DURANTE LA TRANSICIÓN DE LA
FORMACIÓN PROFESIONAL A LA VINCULACIÓN AL MUNDO DEL
TRABAJO EN JÓVENES DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**

**ADRIANA ARANGO CARVAJAL
LIDA MARCELA GALLEGO LOPERA
MARÍA TERESA CASTRILLÓN ALZATE**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO
UNIVERSIDAD DE MANIZALES – CINDE**

**SABANETA
2009**

**LA VIVENCIA DE LA INCERTIDUMBRE DURANTE LA TRANSICIÓN DE LA
FORMACIÓN PROFESIONAL A LA VINCULACIÓN AL MUNDO DEL
TRABAJO EN JÓVENES DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**

**ADRIANA ARANGO CARVAJAL
LIDA MARCELA GALLEGO LOPERA
MARÍA TERESA CASTRILLÓN ALZATE**

**Tutora:
Magíster Diana María Ruiz Arroyave**

**Trabajo de investigación presentada como
requisito parcial para optar al título de
Magíster en Educación y Desarrollo Humano**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO
UNIVERSIDAD DE MANIZALES – CINDE**

**SABANETA
2009**

AGRADECIMIENTOS

Al finalizar una fase más de este proceso de formación, las autoras agradecen al Divino espíritu del Amor que todo lo alienta por el acompañamiento respetuoso y apoyo amoroso y permanente de los y las docentes de CINDE y en especial de Diana María Ruiz Arroyave como tutora, la presencia de los compañeros y compañeras de cohorte que con sus preguntas y reflexiones animaron la propia reflexión y a la familia de de cada una por su paciencia e incondicional apoyo.

*Los dioses nos dan muchas sorpresas:
lo esperado no se cumple y para lo inesperado
un dios abre la puerta.*

Eurípides

TABLA DE CONTENIDO

DE LO PRELIMINAR... EN INCERTIDUMBRE.....	13
2. DEL PROBLEMA Y DEL MÉTODO	17
2.1. La construcción del problema	18
2.2. En cuanto al método	25
2.2.1. Estrategia de Investigación.....	26
2.2.2. Técnicas de Recolección de Información	27
2.2.3. Técnicas e Instrumentos de Registro de Información	29
2.2.4. Técnicas de Análisis de Información	29
2.2.5. Consideraciones éticas.....	30
2.3. Los objetivos: la guía en el camino.....	32
3. ALGUNAS REFERENCIAS PRELIMINARES	34
3.1. Incertidumbre	36
3.2. Vivencia.....	44
3.3. Características del cambio.....	46
3.4. El fin de la educación.....	48
3.5. Mundo del trabajo	52
3.5.1. El trabajo como categoría antropológica	54
3.5.2. La transformación del mundo del trabajo	59
3.6. La confianza ante la incursión al mundo del trabajo	62
4. LA INCERTIDUMBRE EN LA TRANSICIÓN.....	66
4.1. Ante la incertidumbre... la confianza	66
4.2. Vinculación al mundo del trabajo.....	90
4.3. El papel de la formación en el afrontamiento de la incertidumbre	99
5. PARA PENSAR Y PROFUNDIZAR.....	116
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	126
ANEXOS.....	135

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento Informado

Anexo 2. Pénsum Programa Psicología Universidad de Antioquia

RESUMEN ANALÍTICO EDUCATIVO – R. A. E.

1. DESCRIPCIÓN GENERAL

1.1 Tipo de Documento: Tesis de Grado

1.2 Tipo de Investigación: Cualitativa

1.3 Nombre del Documento:

La vivencia de la incertidumbre durante la transición de la formación profesional a la vinculación al mundo del trabajo en jóvenes del programa de psicología de la Universidad de Antioquia

1.4 Nivel de circulación: Restringida

1.5 Acceso al Documento: Biblioteca del CINDE Medellín y página Web de la Universidad de Manizales.

1.6 Tipo de Impresión: Word, PDF, Windows 98.

1.7 Institución: Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano – CINDE y Universidad de Manizales.

1.8 País de Origen: Colombia

1.9 Programa: Maestría en Educación y Desarrollo Humano

1.10 Autoras: ADRIANA ARANGO CARVAJAL

LIDA MARCELA GALLEGO LOPERA

MARÍA TERESA CASTRILLÓN ALZATE

2. DESCRIPTORES

Incertidumbre, mundo del trabajo, formación universitaria, confianza, vivencia, cambio.

3. DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La vivencia de incertidumbre en la transición de la formación universitaria al mundo del trabajo hace parte del sinnúmero de situaciones de cambio a las que se enfrenta el ser humano en el transcurso de su vida. A partir de la experiencia personal de las investigadoras al afrontar la finalización del pregrado, la experiencia como docentes y las circunstancias a las que se han venido enfrentando en la experiencia laboral, surgieron algunas de las siguientes preguntas:

¿Los/as jóvenes en su formación universitaria como psicólogos/as tienen la oportunidad de acercarse al mundo del trabajo de una manera reflexiva y crítica?

¿Las prácticas profesionales tienen entre sus finalidades que el/a estudiante construya herramientas para afrontar el mundo del trabajo?

¿Los/as docentes universitarios dan cuenta de las permanentes transformaciones del mundo del trabajo y lo que ello implica para la profesión de la psicología?

¿Brinda la Universidad de Antioquia, en su pregrado de psicología, elementos para el afrontamiento del período de transición universidad – mundo del trabajo?

¿Cuáles elementos de la formación humana, planteada en la visión de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, contribuyen para que los/as estudiantes afronten situaciones de incertidumbre?

Se consideró que la mejor manera de responder a los cuestionamientos planteados y acercarse a la incertidumbre en la transición era a través del contacto con jóvenes menores de 24 años, estudiantes de psicología de últimos semestres que hubiesen realizado la práctica profesional y que estuviesen dispuestos a compartir con el equipo investigador sus vivencias a través de entrevistas.

Teniendo en cuenta que el área laboral hace parte de las dimensiones del desarrollo humano y que posterior a la formación universitaria la persona se

enfrenta al mundo del trabajo como un espacio vital, se hizo necesario ahondar el contexto del mundo del trabajo actual.

El mundo del trabajo, inmerso en una época de grandes y profundos cambios en el mundo, se transforma de manera permanente. Día a día se gradúan jóvenes que requieren enfrentarlo para alcanzar la consecución de un empleo o materializar una idea de trabajo independiente como meta después de la finalización del proceso formativo universitario. El mundo del trabajo, caracterizado por la flexibilidad exige un nuevo perfil de quien desea incursionar en él, se solicitan entre otras competencias poseer un comportamiento ágil, una actitud abierta frente al cambio, asumir riesgos, depender cada vez menos de reglamentos y procedimientos formales, apertura a que las funciones laborales varíen de acuerdo a las necesidades requeridas por un procedimiento o proyecto en ejecución, entre otros.

Esta realidad del mundo del trabajo no puede ser ajena a la formación universitaria, quien tiene la tarea de promover a través de sus diferentes espacios formativos el desarrollo de diversas habilidades, destrezas y conocimientos (tanto en los/as estudiantes como en los/as docentes) orientadas a la obtención de herramientas para el afrontamiento de la incertidumbre en períodos de transición, en este caso, la incursión al mundo del trabajo.

Objetivos de la investigación

General

Comprender la vivencia de la incertidumbre de jóvenes formados en el Programa de Psicología de la Universidad de Antioquia durante la transición de la formación profesional a la vinculación al mundo del trabajo, identificando los elementos de la formación recibida que influyen para afrontarla.

Específicos

Identificar las vivencias de los jóvenes durante la transición de la formación profesional a la vinculación al mundo del trabajo.

Describir las condiciones de vinculación al mundo del trabajo en relación a la incertidumbre que vivencian los/las jóvenes.

Caracterizar los elementos de la formación profesional que consideran los/las jóvenes contribuyen al afrontamiento de la incertidumbre en el tránsito de la formación profesional a la vinculación al mundo del trabajo.

Evidenciar el sentido de la interpretación que hacen los jóvenes de la incertidumbre.

4. ESTRUCTURA TEÓRICA

Posterior al acercamiento a la vivencia de los jóvenes y a la reflexión que esto generó en el equipo investigador, se realizó una exploración teórica sobre temáticas como cambio, mundo del trabajo, incertidumbre, formación, confianza, vivencia, alcances de la educación, entre otros, que permitieron la identificación y análisis de los diferentes núcleos temáticos, con el fin de lograr el objetivo planteado de comprender la vivencia de la incertidumbre de jóvenes formados en el Programa de Psicología de la Universidad de Antioquia durante la transición de la formación profesional a la vinculación al mundo del trabajo, identificando los elementos de la formación que contribuyeron o obstaculizaron el afrontamiento de dicha incertidumbre.

5. METODOLOGÍA

Metodológicamente el enfoque de investigación cualitativa más afín al propósito de este estudio es el fenomenológico, a partir de la estrategia de estudio de caso colectivo. La fenomenología permite entender la esencia de la experiencia humana, obtener descripciones y comprensiones de las vivencias y reconocer hechos, percepciones y sentidos de quienes experimentan un fenómeno particular.

Por su parte, el estudio de caso colectivo, permite obtener una mayor comprensión sobre el fenómeno particular de la transición universidad – mundo del trabajo en un grupo de individuos, centrándose en la particularidad y reconociendo la singularidad de quien discursivamente da cuenta de su vivencia.

6. CONCLUSIONES

En términos generales se encontró que los procesos de transición generan una sensación de incertidumbre ante el desconocimiento de lo que viene a futuro, pero darse cuenta que se están viviendo esos procesos posibilita el crecimiento. La incertidumbre en el caso de los/as participantes se asume como riesgo y como oportunidad. Como riesgo implica las posibilidades de fracaso, pérdida, decepción y no cumplimiento de las expectativas de sí mismos/as y de otros/as; como oportunidad se percibe también en ella la energía que impulsa a la acción y al cambio permanente. Es decir, el ser humano amplía la visión del cambio como riesgo, a la visión de cambio como oportunidad, integrándolo como aliado estratégico en su proceso de desarrollo.

En cuando al proceso de formación se halló que al retomar aspectos fundamentales como la confianza, el autoconocimiento, el conocimiento del medio y el fortalecimiento de la seguridad en sí mismo, se favorece y fortalece las capacidades de los/as jóvenes para enfrentarse al mundo del trabajo. También, se presentan algunas recomendaciones alrededor de los procesos educativos y sobre la importancia de considerar, no sólo la adquisición de conocimientos, sino la dimensión humana como eje en sus perspectivas y propósitos.

Al finalizar el trabajo investigativo se concluye que para la incertidumbre, como condición característica del cambio es posible prepararse, existe la posibilidad de desarrollar algunas competencias que facilitan el afrontamiento de experiencias en un mundo en transformación. Se identifican herramientas que podría brindar la Universidad a los futuros profesionales para enfrentar las nuevas dinámicas del

mundo del trabajo que aumentan el sentimiento de inseguridad, precariedad y vulnerabilidad.

En la medida en que los aspectos antes señalados sean incorporados en los procesos de formación profesional, el incursionar al mundo del trabajo se puede convertir en una experiencia más enriquecedora y menos agobiante cuando se tiene un acercamiento previo, a través de estrategias formativas, al mundo del trabajo y de ello se logra una comprensión del contexto circundante. Otro aspecto que facilitaría la incursión al mundo del trabajo es que el/a estudiante que se gradúa haya ahondado en la construcción de su perfil profesional, el área de la psicología en la cual desea desempeñarse y haber reflexionado sobre el lugar que ocupa la esfera del desarrollo humano trabajo en su existencia.

Los hallazgos del trabajo investigativo serán útiles para aquellos/as profesionales que desempeñan y desarrollan su área laboral en la educación y en las ciencias sociales y humanas, quienes tienen la convicción de que el ser humano en su devenir de vida desarrolla las diferentes dimensiones y que su capacidad reflexiva y un adecuado contexto circundante les permitirá orientarlas al bienestar y a la calidad de vida.

7. PRINCIPALES FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Bauman, Zygmunt. (2002) En busca de la política. Fondo de cultura económica. México. Segunda edición.

Berger, Peter; Luckmann, Thomas. (1999). La construcción social de la realidad. Argentina: Amorrortu editores S.A. 233 p.

Beriain, Josetxo (Comp).(1996) *Las consecuencias perversas de la modernidad, contingencia y riesgo*. Barcelona: Antrophos. 283 págs.

Escotet, Miguel Ángel. (2000) *Universidad y Devenir. Entre la certeza y la incertidumbre*. Lugar Editorial. Buenos Aires. Argentina.

Garrido Luque, Alicia (compiladora). (2005). *Sociopsicología del trabajo*. España: UCO.

Luhmann, Niklas. (1996). *Confianza*. Anthropos; México: Universidad Iberoamericana; Santiago de Chile: Instituto de Sociología. Pontificia Universidad Católica de Chile, 179 p.

Manucci, Marcelo (2006). *La estrategia de los cuatro círculos. Diseñar el futuro en la incertidumbre presente*. Bogotá: Norma. 233 p.

DE LO PRELIMINAR... EN INCERTIDUMBRE

“Reconocer que la incertidumbre está en nuestra propia mirada de la complejidad abre un universo de posibilidades, simplemente porque, más allá de lo que hoy estamos viendo, hay un mapa de alternativas por explorar. La potencialidad de la incertidumbre, como factor de desarrollo... surge con el cambio de escala de análisis de la realidad: cuando nuestra mirada se abre a un universo diferente de problemáticas, de las certezas a las probabilidades, del mecanismo cerrado a los sistemas dinámicos”

Manucci

Cuando los seres humanos se enfrentan a períodos de transición, momentos o situaciones en las que el ser humano se enfrenta a retos y exigencias, que implican la vivencia de experiencias nuevas es común que experimenten sentimientos de angustia y ansiedad, anticipando situaciones que pueden producirse a partir de los cambios subyacentes generándoles incertidumbre. Las personas reaccionan frente al cambio de manera defensiva cuando lo perciben como amenazante, incluso cambios para mejorar, generan resistencia por un apego arraigado en la costumbre.

La vivencia de incertidumbre en la transición de la formación universitaria al mundo del trabajo hace parte del sinnúmero de situaciones de cambio a las que se enfrenta el ser humano en el transcurso de su vida. A partir de la experiencia personal de las investigadoras al afrontar la finalización del pregrado, la

experiencia como docentes y las circunstancias a las que se han venido enfrentando en la experiencia laboral, surgieron algunas de las siguientes preguntas:

¿Los/as jóvenes en su formación universitaria como psicólogos/as tienen la oportunidad de acercarse al mundo del trabajo de una manera reflexiva y crítica?

¿Las prácticas profesionales tienen entre sus finalidades que el/a estudiante construya herramientas para afrontar el mundo del trabajo?

¿Los/as docentes universitarios dan cuenta de las permanentes transformaciones del mundo del trabajo y lo que ello implica para la profesión de la psicología?

¿Brinda la Universidad de Antioquia, en su pregrado de psicología, elementos para el afrontamiento del período de transición universidad – mundo del trabajo?

¿Cuáles elementos de la formación humana, planteada en la visión de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, contribuyen para que los/as estudiantes afronten situaciones de incertidumbre?

Se consideró que la mejor manera de responder a los cuestionamientos planteados y acercarse a la incertidumbre en la transición era a través del contacto con jóvenes menores de 24 años, estudiantes de psicología de últimos semestres que hubiesen realizado la práctica profesional y que estuvieran dispuestos a compartir con el equipo investigador sus vivencias a través de entrevistas.

Metodológicamente el enfoque de investigación cualitativa más afín al propósito de este estudio es el fenomenológico, a partir de la estrategia de estudio de caso colectivo. La fenomenología permite entender la esencia de la experiencia humana, obtener descripciones y comprensiones de las vivencias y reconocer hechos, percepciones y sentidos de quienes experimentan un fenómeno particular. Por su parte, el estudio de caso colectivo, permite obtener una mayor comprensión sobre el fenómeno particular de la transición universidad – mundo del trabajo en un grupo de individuos, centrándose en la particularidad y reconociendo la singularidad de quien discursivamente da cuenta de su vivencia.

Teniendo en cuenta que el área laboral hace parte de las dimensiones del desarrollo humano y que posterior a la formación universitaria la persona se enfrenta al mundo del trabajo como un espacio vital, se hizo necesario ahondar el contexto del mundo del trabajo actual.

El mundo del trabajo, inmerso en una época de grandes y profundos cambios en el mundo, se transforma de manera permanente. Día a día se gradúan jóvenes que requieren enfrentarlo para alcanzar la consecución de un empleo o materializar una idea de trabajo independiente como meta después de la finalización del proceso formativo universitario. El mundo del trabajo, caracterizado por la flexibilidad exige un nuevo perfil de quien desea incursionar en él, se solicitan entre otras competencias poseer un comportamiento ágil, una actitud abierta frente al cambio, asumir riesgos, depender cada vez menos de reglamentos y procedimientos formales, apertura a que las funciones laborales varíen de acuerdo a las necesidades requeridas por un procedimiento o proyecto en ejecución, entre otros.

Esta realidad del mundo del trabajo no puede ser ajena a la formación universitaria, quien tiene la tarea de promover a través de sus diferentes espacios formativos el desarrollo de diversas habilidades, destrezas y conocimientos (tanto en los/as estudiantes como en los/as docentes) orientadas a la obtención de herramientas para el afrontamiento de la incertidumbre en períodos de transición, en este caso, la incursión al mundo del trabajo.

Posterior al acercamiento a la vivencia de los jóvenes y a la reflexión que esto generó en el equipo investigador, se realizó una exploración sobre temáticas como cambio, mundo del trabajo, incertidumbre, formación, alcances de la educación, entre otros, que permitieron la identificación y análisis de las diferentes categorías, con el fin de lograr el objetivo planteado de comprender la vivencia de la incertidumbre de jóvenes formados en el Programa de Psicología de la

Universidad de Antioquia durante la transición de la formación profesional a la vinculación al mundo del trabajo, identificando los elementos de la formación que contribuyeron o obstaculizaron el afrontamiento de dicha incertidumbre.

Al finalizar el trabajo investigativo se concluye que para la incertidumbre, como condición característica del cambio es posible prepararse, existe la posibilidad de desarrollar algunas competencias que facilitan el afrontamiento de experiencias en un mundo en transformación. Se identifican herramientas que podría brindar la Universidad a los futuros profesionales para enfrentar las nuevas dinámicas del mundo del trabajo que aumentan el sentimiento de inseguridad, precariedad y vulnerabilidad.

Es función de la Universidad de Antioquia contribuir al desarrollo social, económico y político de la región, sin olvidar que no sólo el conocimiento técnico aporta a ello sino la formación humana, presente en su misión y propósitos, pero limitada en la materialización de estrategias para llevarla a cabo. Sin una formación humana enfocada al desarrollo de diversas potencialidades y direccionada en la construcción de la confianza, los/as estudiantes difícilmente descubrirán como la incertidumbre se convierte en dinamizador para el afrontamiento de situaciones difíciles.

Los hallazgos del trabajo investigativo serán útiles para aquellos/as profesionales que desempeñan y desarrollan su área laboral en la educación y en las ciencias sociales y humanas, quienes tienen la convicción de que el ser humano en su devenir de vida desarrolla las diferentes dimensiones y que su capacidad reflexiva y un adecuado contexto circundante les permitirá orientarlas al bienestar y a la calidad de vida.

El equipo investigador lo invita a recorrer el laberinto de la incertidumbre, le brindamos la confianza en que hallará más de una salida después de incontables aprendizajes y reflexiones para su desempeño y para su vida.

2. DEL PROBLEMA Y DEL MÉTODO

Este trabajo es una aproximación a un fenómeno desde unas categorías que se construyeron y reconstruyeron en el devenir del proceso investigativo. Se parte inicialmente de la observación de la incertidumbre vivida por los jóvenes en proceso de ingreso al mundo del trabajo y pretende brindar elementos teóricos y metodológicos a quienes deseen investigar temáticas afines, teniendo el presente trabajo como un punto de partida.

La idea de aproximarse a la vivencia de transición entre el proceso formativo y la vinculación al mundo del trabajo fue reafirmada en la experiencia como docentes de dos investigadoras, en recordar la propia experiencia de transición y en reconocer que la incertidumbre es una constante en la existencia humana y que a pesar de ello en pocas ocasiones se cuenta con elementos conceptuales, vivenciales, así como experiencias previas o personas que faciliten, por ejemplo a través de la docencia, la confianza en sí mismo y la construcción de redes de apoyo que favorezcan el afrontamiento de la incertidumbre.

Metodológicamente se parte de la persona misma quien expresa lo que vivencia, dándole sentido y significado a aquello que logra dar cuenta a través de su discurso. Se convierte la vivencia del otro/a en el insumo para la aproximación a un fenómeno que parte de una construcción personal y que sólo desde el abordaje individual puede vislumbrarse.

Las vivencias adquieren sentido por vez primera cuando son explicadas *post hoc* y se hacen comprensibles para mí como experiencias bien circunscritas. Así sólo tienen sentido subjetivamente aquellas vivencias que son presentadas por el recuerdo de su efectividad, que son examinadas con respecto a su constitución y que son explicadas en cuanto a su posición en un esquema de referencia a mano. (Schutz , 2003. p. 36)

Es de este modo como se pretende que a través de la narración de sus vivencias, los jóvenes empiecen a configurar un sentido para sí mismos de éstas, y que en esta vía puedan poco a poco generar elementos que les permita tomar conciencia de las posibilidades y acciones que en relación a la incertidumbre en este período de transición puedan tomar, y es ese sentido el que se pretende visualizar a través de este proceso investigativo.

2.1. La construcción del problema

La incertidumbre, al convertirse en condición constitutiva de la modernidad (Bauman, 2002; Sennett, 2000; Beriain, 1996) y en consecuencia de la realidad actual, lleva a las personas a enfrentarse día a día con permanentes cambios que vulneran varias de sus necesidades básicas, como nombra Abraham Maslow al conjunto de necesidades del ser humano que al satisfacerlas le permite vivir y desarrollarse armónicamente. Este autor organiza dichas necesidades de manera jerárquica y define entre ellas las necesidades de seguridad como las segundas en importancia dentro del orden jerárquico.

Las necesidades de seguridad, describen el afán de la persona por disfrutar de la seguridad o protección. Incluyen una amplia gama de necesidades relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas necesidades se encontrarían las necesidades de: sentirse seguros, la necesidad de tener estabilidad, la necesidad de tener orden, la necesidad de tener protección

y la necesidad de dependencia. Las necesidades de seguridad muchas veces son expresadas a través del miedo: miedo a lo desconocido, el miedo al caos, el miedo a la ambigüedad y el miedo a la confusión, todos los anteriores presentes en la incertidumbre. Las necesidades de seguridad se caracterizan porque las personas sienten el temor a perder el manejo de su vida, de ser vulnerable o débil frente a las circunstancias actuales, nuevas o por venir.

Muchas veces las necesidades de seguridad pasan a tomar un papel muy importante cuando no son satisfechas de forma adecuada; "la mayoría de las personas no pueden ir más allá del nivel de funcionamiento de seguridad" (DiCaprio, 1989, p. 365), lo que se ve en las necesidad que tienen un considerable número de personas de prepararse para el futuro y sus circunstancias desconocidas.

Estas condiciones afectan considerablemente a la multitud de jóvenes que vienen formándose en los claustros universitarios y que se encuentran en un proceso de acercamiento e incursión a la realidad del mundo del trabajo. De este modo, de acuerdo a la teoría de la motivación de Maslow, se estaría vulnerando la posibilidad del desarrollo integral de éstos jóvenes, al no contar con condiciones que les generen seguridad. Sin embargo la seguridad no sólo es un asunto favorecido por aspectos externos. La seguridad esta directamente ligada a la confianza, y a la seguridad en sí mismos. Ambos, seguridad en sí mismo y confianza, son producto, de las características particulares de la personalidad, de experiencias previas, de lazos sociales y de vínculos con los/as otros/as que favorecen finalmente maneras particulares de ver el mundo.

Sin embargo, a la hora de indagar por la confianza y la seguridad en los jóvenes se hace necesario pensar cómo ellos pueden llegar a construir sus propias experiencias alrededor de estos temas desde las aulas de clase, lo anterior, posiblemente, les permitiría un acercamiento diferente a la incertidumbre a la hora de su ingreso al mundo del trabajo.

Dadas las anteriores condiciones, la universidad, representada por todos aquellos actores que interactúan constantemente con los/as estudiantes, tiene una gran responsabilidad frente a las actuales y futuras problemáticas en diversos niveles. Un progreso humano y viable exige que la universidad sea verdaderamente capaz de adaptarse para preparar a ciudadanos íntegros y conscientes que pueda necesitar la sociedad. También requiere la creación de nuevas maneras de interpretar la realidad actual, de ver el contexto global y la sociedad, de prever nuevos caminos, de contribuir a la creación de nuevos modelos —que no han de ser necesariamente soluciones definitivas— y de integrar la incertidumbre en la racionalidad.

Como propone López (2003. p.10), se hace necesaria entonces una mirada sobre la educación que concentre sus esfuerzos en cada educando para alcanzar:

- *Un dominio esencial de:* conocimientos y destrezas, incluyendo un pensamiento analítico-crítico; capacidades reales para la solución de problemas; el poder hacer frente a situaciones de incertidumbre; reaccionar apropiadamente ante lo nuevo-diverso-diferente; preparación para la toma de decisiones y gestión del diario vivir, sobre fundamentos éticos y valores.
- *Apreciación estética y creatividad:* desarrollo de la sensibilidad estética del mundo natural y de lo humano, desarrollo de la imaginación y pensamiento creativo—innovador y participación activa en la sociedad.
- *Comunicación y colaboración:* Expresión clara y fundamentada, preparación para escuchar a los demás, saber comunicarse; uso eficiente de nuevas tecnologías; trabajo basado en las capacidades de iniciativa personal y colectiva, cooperación y búsqueda de objetivos colectivos.
- *Manejo de información:* Ser capaz de seleccionarla, distinguirla, discernir e integrarla correctamente en el proceso diario de vivir y actuar en sociedad,

de construir miradas y lecturas sobre una realidad cambiante, de contextualizar y evaluar. Lograr que sirva de soporte a saberes y a conocimientos y no se constituya en detonante de su destrucción o incorporación de la duda constante, la inseguridad y el miedo para actuar y crecer como ser humano.

- *Ciudadanía responsable*: Desempeño solidario y fraterno en el contexto en que se vive con relación a la comunidad, la nación a la que se pertenece y de cara al planeta. Fortalecer, como materia de urgencia, la noción de ciudadanía planetaria, acompañada de la ética del género humano y la ética de la comprensión humana.
- *Interdisciplinarietà*: Desde la producción del conocimiento, los puestos de trabajo, la movilidad permanente de los perfiles profesionales, que exige el entendimiento y el acuerdo entre las disciplinas y saberes.
- *Axiología- Valores*: Que iluminen y orienten los actos de la vida individual y colectiva. Que cierren la brecha entre lo privado y lo público, establezcan círculos de equidad. Entender que la existencia del valor está determinada por la sociedad, y este es entendido como los modos de preferencia sobre lo considerado adecuado. Vivir es crear valores, significar es evaluar y, por esta vía se objetiviza la vida que los crea. En este proceso existencial no debe dejarse de lado la voluntad del ser humano, pues a través de ésta se ordenan las cosas y se les da sentido diferente, configurando la existencia en múltiples direcciones, potenciando de forma permanente la vida, sin rechazar estrictamente nada de lo que existe, enriqueciendo y creando cultura de forma incesante.

Sin embargo, es necesario incrementar los esfuerzos que se realizan para formar de manera integral. Es necesario el fortalecimiento de aspectos a nivel de valores personales que les permita a los jóvenes generar relaciones con otros, orientadas

a construir y afianzar lazos para unirse y soportarse en el mundo de trabajo, en un mundo y unas relaciones que finalmente son creados entre todos. La universidad como referente genera confianza y en esa medida se establece como parámetro, es decir, los valores se crean incluso desde lo institucional, es por ello que la formación integral comienza desde las dinámicas institucionales y su propia práctica de valores y de la revisión permanente de la coherencia y pertinencia de los conocimientos que se imparten, promoviendo en los egresados la integralidad, aquella que los lleve a contar con una inteligencia general.

La educación entonces debe promover una *inteligencia general* apta para referirse al contexto, a lo global, a lo multidimensional y a la interacción de los elementos. Esta inteligencia general se construye en las universidades a partir de los conocimientos existentes y de la crítica de los mismos a través de estrategias pedagógicas coherentes con este fin. Su configuración fundamental es la capacidad de plantear y de resolver problemas. Para ello, la inteligencia utiliza y combina todas las habilidades particulares. El conocimiento pertinente es siempre y al mismo tiempo general y particular. En este punto, Morin (1999. p. 35) introduce una acertada distinción entre la racionalización —construcción mental que sólo atiende a lo general— y la racionalidad, que atiende simultáneamente a lo general y a lo particular.

Sentido de un acercamiento a la incertidumbre

Todas las sociedades creen que la perpetuación de sus modelos se producirá de forma natural. Los siglos pasados siempre creyeron que el futuro se conformaría de acuerdo con sus creencias e instituciones. El Imperio Romano, tan dilatado en el tiempo, es el paradigma de esta seguridad de subsistir. Sin embargo, cayeron, como todos los imperios anteriores y posteriores. La cultura occidental dedicó varios siglos a tratar de explicar la caída de Roma y continuó refiriéndose a la época romana como una época ideal que debíamos recuperar (Morin, 1999. p. 61).

El siglo XX ha destruido la predictividad del futuro como extrapolación del presente y ha introducido la incertidumbre en general sobre el futuro, es decir, en el presente se ha descubierto la impredecibilidad del futuro. De este modo, la educación debe hacer suyo el principio de incertidumbre, tan válido para lo social como la formulación que del mismo hiciera Heisenberg¹ para la Física. “La historia avanza por atajos y desviaciones y, como pasa en la evolución biológica, todo cambio es fruto de una mutación, a veces de civilización y a veces de barbarie. Todo ello obedece en gran medida al azar o a factores impredecibles” (Morin, 1999. p. 64).

Pero la incertidumbre no se refiere sólo al futuro, la incertidumbre se vive en el presente. Sin embargo, en la actualidad, por ejemplo, la educación reposa casi completamente en un sistema de certezas, y es así como la educación que hoy por hoy se recibe para la incertidumbre es deficiente. En un coloquio, respondiendo a un educador que pensaba que las certezas son absolutamente necesarias, Morin (1999) matizó y reafirmó su pensamiento cuando dijo: ‘existen algunos núcleos de certeza, pero son muy reducidos. Navegamos en un océano de incertidumbres en el que hay algunos archipiélagos de certezas, no viceversa’. (p. 66)

Dicha educación, está encargada de formar a los profesionales que harán frente a las nuevas dinámicas del mundo del trabajo, enmarcadas en tendencias del entorno productivo: globalización, avance tecnológico, productividad, competitividad, dinámica del sector productivo y del mercado laboral, organización del trabajo; tendencias que se encuentran en constante transformación. Estas condiciones del trabajo exigen un perfil del trabajador/a, en cuya formación contribuye significativamente la universidad. Y es en este punto donde se debe

¹ En 1927, Werner Heisenberg postuló el principio de incertidumbre, que afirma la existencia de un límite natural a la precisión con la que pueden conocerse simultáneamente determinados pares de magnitudes físicas asociadas a una partícula (por ejemplo, la cantidad de movimiento y la posición). Fuente: © 1993-2003 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos

observar cómo se está contribuyendo desde la universidad al incremento de la brecha entre la formación que se brinda a los/as estudiantes —en la que no se contempla la presencia permanente de la incertidumbre— y las exigencias con las que los/as egresados se encuentran en el mundo del trabajo.

En consecuencia, investigar sobre la vivencia de la incertidumbre es contribuir a la formación profesional, de modo que se puedan generar estrategias de formación que brinden herramientas para que los futuros profesionales puedan enfrentar las cambiantes dinámicas del mundo del trabajo, las cuales aumentan el sentimiento de inseguridad, precariedad y vulnerabilidad de las personas en un contexto en el que como dice Castel (2004) “cada individuo debe afrontar por su cuenta las contingencias de su recorrido profesional devenido discontinuo, debe hacer elecciones y emprender a tiempo las reconversiones necesarias”(p. 59)

Si bien es importante la adaptabilidad de los individuos a estas nuevas dinámicas sociales y laborales, también es cierto que no todas las clases sociales se encuentran en condiciones de efectuar ese necesario giro para afrontar y enfrentar esta nueva realidad. Y es en este punto donde la Universidad de Antioquia tiene la mayor responsabilidad, dado el impacto que genera en los/as estudiantes que en ella se forman, los cuales en su gran mayoría provienen de estratos socioeconómicos menos favorecidos² y los cuales en gran parte de las veces son quienes enfrentan un panorama laboral³ con mayores desafíos.

Es de este modo como esta investigación ha pretendido realizar un acercamiento a la vivencia de incertidumbre con el fin de comprender dicho fenómeno en tanto experiencia en jóvenes formados en el Programa de Psicología de la Universidad de Antioquia durante la transición de la formación profesional a la vinculación al mundo del trabajo, identificando los elementos de la formación recibida que

² Fuente: Resolución 22244 de 1999. Universidad de Antioquia

³ El trabajo se ha tornado inestable y ha aumentado el desempleo. El mundo laboral actual requiere personas que asuman la inestabilidad como algo normal, capaces de desprenderse del pasado, seguras para aceptar la fragmentación, capaces de mudarse de trabajo con frecuencia y cambiar de funciones.

influyen para afrontarla y generar a partir de estas estrategias de formación que posibilite a los jóvenes incursionar al mundo del trabajo con mayores elementos que les brinde seguridad y confianza en sí mismos.

2.2. En cuanto al método

Dada la profundidad de la vivencia del fenómeno a investigar se realiza una investigación cualitativa desde el enfoque fenomenológico.

La investigación cualitativa posibilita realizar una rigurosa descripción contextual de un hecho o una situación, garantizando la intersubjetividad en la captación de una realidad compleja mediante la recolección de la información. Busca la comprensión de los motivos y creencias más allá de las acciones de las personas, privilegia las técnicas de recolección y generación de información que favorecen la relación intersubjetiva. Para esta investigación en particular, lo cualitativo permite conocer como los/as jóvenes vivencian y experimentan la realidad en su vida cotidiana, apunta a la comprensión de las realidades subjetivas como elementos legítimos de conocimiento de los/as participantes en el proceso investigativo.

Se adopta un enfoque fenomenológico porque permite dar cuenta de la vivencia de la incertidumbre en la transición del mundo universitario al mundo del trabajo, fenómeno objeto de este estudio, al describir el mundo de los/las participantes en un tiempo y un espacio determinados. Se centra en las experiencias como fenómenos vivenciados por estas personas. “La fenomenología es un método que se ocupa de la aprehensión intuitiva de esencias intangibles y de la captación de cualidades sensibles al contacto con el exterior. Implica el estudio en profundidad de cómo aparecen las cosas en la experiencia” (Vélez y Galeano, 2000, p.33).

La investigación fenomenológica hace énfasis sobre la experiencia subjetiva. “La fenomenología es la investigación sistemática de la subjetividad” (Rodríguez,

1996, p. 39). Permite conocer los significados que los individuos dan a su experiencia y aprehender el proceso de interpretación por el cual las personas definen su mundo y actúan en consecuencia.

El método fenomenológico ha realizado importantes aportaciones a la corriente cualitativa en la investigación, en este sentido se concretan en:

- a) La primacía que otorga a la experiencia subjetiva inmediata como base del conocimiento.
- b) El estudio de los fenómenos desde la perspectiva de los sujetos, teniendo en cuenta su marco referencial.
- c) Su interés por conocer cómo las personas experimentan e interpretan el mundo social que construyen en interacción.

2.2.1. Estrategia de Investigación

Teniendo en cuenta las particularidades del fenómeno a investigar y de la perspectiva de la investigación desde la que se trabajó, se retomó el estudio de caso de tipo colectivo (Galeano, 2004. p. 70) como la estrategia de investigación más adecuada.

El estudio de caso, permite obtener una mayor comprensión y claridad sobre un tema, aspecto teórico concreto o fenómeno en particular. Se refiere entonces a la recolección, análisis y presentación detallada de información, en esta investigación, sobre un grupo de individuos. Se centra en la individualidad, como un logro creativo, discursivamente estructurada, históricamente contextualizada y socialmente producida, reproducida y transmitida. Esta estrategia de investigación pretende construir saber en torno a la particularidad y reconoce en la singularidad una perspectiva privilegiada para el conocimiento de lo social.

En el estudio de caso (de tipo colectivo), se estudia conjuntamente un determinado número de casos con la intención de indagar sobre un fenómeno, sin centrarse en un caso específico. Su enfoque es instrumental ya que pretende comprender un fenómeno y cómo este se evidencia en diferentes casos. Es desde allí, entonces, que se retomó la vivencia de tres jóvenes participantes en este estudio como estrategia para acercarse al fenómeno sobre el cuál se quiso profundizar. Se toman tres casos pues es el número de estudiantes interesados en participar después de realiza una convocatoria abierta, y a partir del proceso de análisis de la información se evidencia que compartían diversos elementos que permitieron más adelante construir algunas de las conclusiones. Igualmente se buscó a estudiantes de psicología, de un lado por la facilidad en el acceso a ellos por parte del equipo investigador y por otro lado porque se pretendía observar qué elementos desde la formación profesional, podían ellos aplicar en su propia experiencia de vida.

2.2.2. Técnicas de Recolección de Información

Para el desarrollo de esta propuesta, la técnica seleccionada debió ser interactiva y dialógica en coherencia con los elementos descritos anteriormente y los objetivos de la investigación. Debido a lo anterior la técnica seleccionada fue la entrevista en profundidad, grabada en audio, a tres estudiantes menores de 24 años, del último semestre del programa de psicología que hubiesen realizado su práctica profesional.

La entrevista en profundidad trata de conocer la opinión de los/as participantes sobre una determinada problemática social. En este caso se trata de sus propias vivencias respecto al período de transición entre la formación universitaria y el mundo del trabajo. Se realizó entrevista abierta semiestructurada por temas, que no necesariamente han de seguir una secuencia previamente fijada. La secuencia se encuentra condicionada por las respuestas de la persona entrevistada cuya participación es voluntaria. Las preguntas se formularon siguiendo los enunciados

de los objetivos específicos del estudio, favoreciendo así el flujo discursivo del participante.

Para contactar este tipo de entrevista se hizo invitación pública a los/as estudiantes del Programa de Psicología que estaban cursando el último semestre y ya habían realizado sus prácticas profesionales. Se contó con la participación de tres jóvenes menores de 24 años y se tuvo en cuenta que manifestaran disposición para relatar sus hechos vividos, capacidad para reflexionar sobre su propia experiencia, habilidad para ubicar su vivencia en un contexto histórico y sociopolítico, habilidad para expresarse con claridad y coherencia en presencia de grabación e interés por ahondar y detallar la situación vivenciada.

Se informó de la investigación que se estaba realizando y se diligenció con cada uno de los/as participantes un consentimiento informado⁴. Se concertó día y hora para realizar la entrevista y se informó de la duración aproximada de la misma.

Se realizaron entrevistas preliminares, abiertas, que permitieron definir las preguntas guía para propiciar el desarrollo y profundización en el tema y la identificación de categorías de análisis emergentes. A continuación se diseñaron y realizaron las entrevistas con los/as participantes y de manera simultánea se fueron identificando los núcleos temáticos y categorías.

Además, se realizó revisión documental sobre temáticas afines a las categorías identificadas, teniendo en cuenta la información reciente que circula en el medio académico con relación al tema que se pretende estudiar.

⁴ Ver anexo 1. Consentimiento informado

2.2.3. Técnicas e Instrumentos de Registro de Información

Se realizaron transcripciones tanto de las entrevistas, como de las discusiones del equipo investigador; ambas grabadas en audio. Se utilizaron los diferentes tipos de fichas —de contenido, textual, resumen, reflexiva, de análisis— para el registro de los datos obtenidos en las entrevistas, para la información arrojada por la revisión documental y para el trabajo de análisis del equipo de investigación. Los contenidos de estas fichas fueron de vital importancia al momento del análisis de la información y de la elaboración del texto final dada la riqueza en los aportes y datos que ayudaron a la construcción del mismo.

La información suministrada por los/as participantes fue sistematizada a través del ATLAS ti, un software para la investigación cualitativa que permite organizar los datos identificando los segmentos significativos del texto, para después descontextualizarlos, es decir, generar conjuntos de datos en porciones comprensibles por si mismas, para finalmente recontextualizarlos, en otras palabras, reorganizar los trozos de datos significativos, etiquetando los segmentos de texto con información sobre la categoría a la que corresponden.

Adicionalmente el software facilita toda una serie de herramientas para tejer relaciones entre los más variados elementos de los datos, para hacer explícitas las interpretaciones y para poder, en determinado momento *llamar*, a todos los elementos que pueden apoyar tal o cual argumento o conclusión. Como herramienta para la sistematización de la información, el ATLAS ti resulta conveniente y facilita el proceso sin reemplazar el análisis realizado por el equipo investigador.

2.2.4. Técnicas de Análisis de Información

Para el análisis de la información el equipo investigador escuchó cuidadosamente las grabaciones de audio y leyó en detalle las transcripciones de las entrevistas

realizadas a los/as participantes, hasta llegar a la identificación de patrones o categorías que ayudaron a clarificar y tipificar la información.

Además se realizó la confrontación de las categorías descubiertas en el análisis de las entrevistas, con la información obtenida previamente en la revisión documental registrada en fichas y mapas mentales.

De dicha confrontación se develaron aspectos comunes y significativos, generadores de otras relaciones y explicaciones del fenómeno y nuevas formas de análisis que permitieron precisar y comprender con mayor claridad el fenómeno abordado en este estudio como plantea Pérez Serrano (1994) "Comprender es relacionar los datos actuales de una situación, captar como se configuran y evolucionan, y encontrar su significación por el lugar que ocupan en la situación estudiada" (p. 88). Son las construcciones logradas a partir de las relaciones entre las categorías y del análisis realizado las que han permitido el desarrollo de la temática y la formulación de conclusiones e interrogantes que enriquecen los conocimientos previos sobre el fenómeno.

2.2.5. Consideraciones éticas

En la investigación cualitativa de enfoque fenomenológico el investigador/a, en calidad de entrevistador/a, es ante todo un facilitador/a del proceso de comunicación entre dos personas; su papel es inducir profundidad y detalle en las apreciaciones del/a participante, inspirar confianza, escuchar activamente y atender tanto el comportamiento verbal como el comportamiento no verbal de la persona que habla. El investigador/a debe escuchar neutralmente y prestar atención cuidadosa, sin emitir juicios, con el fin de asegurar que el/a participante continúe exponiendo sus ideas y percepciones y al mismo tiempo pueda focalizar la entrevista de acuerdo a los temas afines a la investigación.

Al comenzar el proceso de recolección de la información se proporcionó a las personas la información suficiente sobre los riesgos y beneficios de participar en el proyecto, el carácter de su potencial compromiso y el propósito del estudio investigativo, para que de este modo cada invitado/a pudiese tomar la decisión sobre el hecho de participar.

Al comenzar los encuentros, los motivos e intenciones de la investigación se compartieron con las personas entrevistadas, lo que posibilitó no sólo su consentimiento para la participación, sino que además promovió su motivación para hacerlo al sentir confianza, sentirse respetado y protegido, dada la conservación del anonimato como una forma de preservar su privacidad. De igual modo se dio claridad frente a la confidencialidad de la información suministrada, ésta sería conocida por personas idóneas y respetuosas de la misma. Adicionalmente, cualquier dato que pueda identificar de manera directa y contundente a un participante fue obviado, o cambiado en el caso de que sea indispensable para la comprensión de los datos.

Así mismo, se tuvo en cuenta “los cuidados éticos relacionados con el registro y el archivo, que se refieren a mantener en reserva la versión original con el fin de guardar la confidencialidad y el anonimato de los informantes por el tiempo que se considere conveniente, para no vulnerar los pactos acordados con ellos y sus derechos; a contar con su autorización para utilizar entrevistas (todas o parte de ellas), más aún para su publicación o difusión en conferencias o seminarios, o para su uso por otros/as investigadores” (Galeano, 2004 p. 81).

Con los/as participantes se utilizó el formato de *consentimiento informado*⁵. Este es un acuerdo firmado entre participante e investigador/a, donde el primero/a se compromete a proporcionar información relevante para la investigación y el segundo/a a darle el uso adecuado a esta información. Incluye el tema de la

⁵ Ídem.

entrevista, riesgos, beneficios, quien accederá a los datos y el uso de los mismos, así como el uso de grabadora durante los encuentros.

Munhall (citado en Morce. 2003 p. 361) propone un *consentimiento del proceso*, ya que los riesgos no se pueden predecir plenamente, y surgen asuntos no previstos, permite al investigador/a y al participante evaluar el consentimiento durante todo el proceso, con lo cual se da más protección y libertad de selección a los/as participantes en el caso de que quienes inicialmente acepten participar renuncien o cuando los criterios de selección de los mismos cambien; dicha flexibilidad es coherente con las posibilidades brindadas por la investigación social y por tanto con las necesidades que se presentan al abordar los fenómenos de lo humano, donde las personas comparten su vivencia, su sentir, sus emociones en el momento existencial que están viviendo, en este caso concreto, el tránsito entre la formación profesional y el mundo del trabajo, respetando sus valores, formas de ver mundo, formas de ser y sentir. Una entrevista de investigación requiere una implicación profesional, pero a la vez personal, caracterizada por una actitud abierta, de escucha que conduzca al participante a la reconstrucción de su momento existencial.

2.3. Los objetivos: la guía en el camino

GENERAL

- Comprender la vivencia de la incertidumbre de jóvenes formados en el Programa de Psicología de la Universidad de Antioquia durante la transición de la formación profesional a la vinculación al mundo del trabajo, identificando los elementos de la formación recibida que influyen para afrontarla.

ESPECÍFICOS

- Identificar las vivencias de los jóvenes durante la transición de la formación profesional a la vinculación al mundo del trabajo.
- Describir las nociones que respecto a la vinculación al mundo del trabajo y en relación a la incertidumbre vivencian los/as jóvenes.
- Caracterizar los elementos de la formación profesional que consideran los/las jóvenes contribuyen al afrontamiento de la incertidumbre en el tránsito de la formación profesional a la vinculación al mundo del trabajo.
- Evidenciar el sentido de la interpretación que hacen los/as jóvenes de la incertidumbre.

3. ALGUNAS REFERENCIAS PRELIMINARES

El acercamiento a cualquier fenómeno desde una perspectiva de investigación y con una intención de comprensión, requiere en todo momento la revisión y consideración del contexto que rodea dicho fenómeno. Los conceptos vivencia, incertidumbre, formación y mundo del trabajo están interrelacionados en esta propuesta investigativa; inicialmente están descritos de manera separada fusionándose en el proceso de análisis de la información.

En primer lugar se establecen unas categorías iniciales sobre las cuales se realiza un rastreo bibliográfico a la luz de los primeros acercamientos al fenómeno a través de algunas entrevistas preliminares, éstas brindaron elementos que permitieron construir la ruta metodológica y establecer las condiciones para la selección y posterior acercamiento a los/as participantes. Se definen entonces las categorías de *incertidumbre*, como la vivencia en la cual la persona percibe el contexto y se ubica entre la realidad vivida y los posibles resultados no predecibles del futuro, la incertidumbre está en el ser humano que observa, percibe e interpreta su realidad.

La manera como cada persona vivencia la incertidumbre es particular, influyendo en ello su historia, experiencia, contexto, aprendizajes previos, constituyéndose en una vivencia particular. De allí surge la siguiente categoría: *vivencia*. La vivencia posibilita el acercamiento a la comprensión de las experiencias íntimas de la persona, a su vez, la persona le confiere a la vivencia un significado y sentido. En este caso, se configura como propósito comprender la vivencia de la incertidumbre en el proceso de cambio, es decir en la transición, de la formación profesional al

mundo del trabajo. Se define, además, como categoría preliminar la *transición* con relación a los procesos de cambio.

Igualmente, a medida que se ahondaba en el acercamiento al fenómeno y en el análisis de la información aparecen categorías como *formación profesional*, *mundo del trabajo* y *confianza*. Dentro de las condiciones que posibilitan el proceso de transición, se va dilucidando la importancia de la *formación profesional* a la hora de contar con elementos a nivel personal y con herramientas conceptuales y profesionales que permitan a las personas hacer frente a la realidad a la que deben enfrentarse. Se revisan aquí algunos elementos de la formación profesional ofrecida por el Programa de Psicología de la Universidad de Antioquia, sus objetivos, condiciones y propósitos; se reflexiona en relación al aporte que hace al estudiante y a la coherencia de la formación recibida con las necesidades actuales. Necesidades cada vez más diversas como las que exige el actual *mundo del trabajo*, aquel al que se deben enfrentar los/as estudiantes al egresar.

Surge la siguiente categoría, *mundo del trabajo*, caracterizado por la flexibilidad, el inmediatismo, el trabajo bajo presión, la precariedad; características que exigen a su vez condiciones particulares en las personas que hacen parte de él y cuyo propósito es permanecer dentro de él para, entre otras, satisfacer las necesidades relacionadas con el desarrollo de las diversas dimensiones humanas.

Finalmente, se encontró que sólo ante el aumento de la confianza, se incrementan las posibilidades de acción de las personas y la identificación de nuevas opciones en el mundo del trabajo. Igualmente se evidencia como la confianza no excluye la incertidumbre, sino que por el contrario es a partir de la confianza que la persona puede percibir la incertidumbre como un motor dinamizador y posibilitador de oportunidades, asumiendo riesgos en la incursión en el mundo del trabajo.

A continuación se amplían cada una de éstas categorías, retomando los aportes de diversos autores que guían esta propuesta investigativa.

3.1. Incertidumbre

La incertidumbre se ha entendido como un conjunto de paradigmas presentes en la vida cotidiana de las personas, es transmitida a través de narraciones de vivencias y acontecimientos tratando de darle un sentido coherente y un significado que permita aprehenderse, sin embargo su real comprensión ha transitado por la mecánica lineal y la mecánica cuántica atravesando el mundo complejo y rompiendo el paradigma de la simplicidad.

El matemático del MIT Joseph Halpem (citado en Manucci, 2006. p. 18) plantea que la incertidumbre es uno de los temas fundamentales e inevitable de estos días; donde además de ser necesario reflexionar sobre la incertidumbre, también lo es encontrar formas de representarla a fin de transitar inteligentemente estos fenómenos cotidianos. Sin embargo, el hecho de hablar sobre el tema trae consigo ansiedad sin lograr describirla o entenderla fácilmente.

Entonces ¿qué entender por incertidumbre? Las bases para la concepción de este fenómeno las brinda el principio de incertidumbre postulado en 1927 Werner Heisenberg cuando afirma la existencia de un límite natural a la precisión con la que pueden conocerse simultáneamente pares de magnitudes físicas asociadas de una partícula (por ejemplo, la cantidad de movimiento y la posición).

Mannuci (2006) en su acercamiento al concepto, dice que “la incertidumbre está relacionada con la posibilidad de predecir la situación de un sistema complejo a lo largo del tiempo, y aparece cuando se establece una relación entre un observador y su contexto [...] la incertidumbre no es una propiedad del contexto, es un estado del observador cuando mira, traza intervenciones y proyecta resultados en el tiempo” (p.24). La incertidumbre existe en la persona como una vivencia en la cual ella percibe el contexto y se ubica entre la realidad vivida y los posibles

resultados no predecibles de las acciones futuras proyectadas a largo plazo. Por eso la incertidumbre tiene relación con la mirada de la realidad y del futuro.

La incertidumbre no está en los acontecimientos o fenómenos o las sociedades, esta en el ser humano que percibe el contexto en su mirar de la realidad, en la lectura de los movimientos del mundo complejo en el cual está inmerso dado que la incertidumbre “es un estado del observador que no puede establecer predicciones con absoluta certeza” (Manucci. 2006, p. 29).

A partir de lo anterior, es evidente que hablar de incertidumbre en el contexto universidad- mundo del trabajo tiene una relación directa con esa posibilidad de la falta de certezas o realidades predecibles, pero también se relaciona con la falta de certidumbre, duda y perplejidad que produce un fenómeno o situación que aunque se repitan las condiciones en que se realiza o define, no conduce necesariamente al mismo resultado final. Es así como, aunque para un/a estudiante próximo a graduarse sea claro que quienes se graduaron antes han tenido diversas posibilidades de incursionar en ese mundo del trabajo, no desaparece su ansiedad y la incertidumbre que siente frente a su propia situación.

Edgar Morín (citado en Manucci, 2006) relaciona la incertidumbre con la vivencia en un mundo complejo “es imposible mirar la incertidumbre desde un paradigma de la simplicidad, porque desde esta concepción el universo se reduce a leyes y principios, y la complejidad, a anécdotas o errores de medición. La aceptación de la complejidad es la aceptación de la contradicción, es la idea de que no podemos escapar de las condiciones con una visión eufórica del mundo” (p. 30). Ante este mundo complejo el ser humano se encuentra ante vivencias de incertidumbre no sólo como observador del contexto sino como actor que decide y planifica acciones futuras.

Cirigliano (Escotet. 2000) define la incertidumbre como “una voluntad que decide no jugarse. La falta de certeza de la inteligencia sólo se supera con una voluntad

que elija, que decida, que actúe. Nadie actúa si no está motorizado por su voluntad. Solo ésta saca del azoramiento. La incertidumbre de la inteligencia la resuelve la decisión de la voluntad” (p. 17). Es por ello que en el mundo cotidiano la incertidumbre se ha entendido como ese punto límite entre la certeza de lo conocido y el desconcierto de lo desconocido y es expresado como la incapacidad de actuar y la desesperanza.

Pero ante la incertidumbre Luhmann (1996) manifiesta cómo afrontarla y enfatiza que sólo los seres humanos son conscientes de la complejidad del mundo, teniendo entonces la posibilidad de elegir su entorno, lo que lo lleva a preguntarse por ejemplo por cuestiones como la autoconservación y en general a preguntarse por las decisiones que toma dado que “el hombre tiene la capacidad de comprender el mundo, puede ver alternativas, posibilidades, darse cuenta de su propia ignorancia y puede percibirse como alguien que debe tomar decisiones” (p. 11). Y sólo en la medida en que se toman decisiones y se ve el ser humano enfrentado a esta obligación de elegir es que se reduce su incertidumbre y se incrementa su confianza, “las posibilidades de acción aumentan proporcionalmente al aumento de la confianza [...] Cuando tal confianza se ha establecido, nuevas formas de comportamiento son posibles; chistes, iniciativas informales, brusquedad, interrupciones verbales, silencios oportunos, la elección de temas delicados, etc. (p. 67) Cuando la confianza es examinada y probada en esta forma puede almacenarse a manera de capital de confianza”.

En resumen, la manera como cada persona vivencia la incertidumbre es singular, depende de su capital de confianza, además influye en ello su historia, experiencia, contexto, aprendizajes previos. Lo anterior determina la condición de particularidad como cada persona hace frente a la incertidumbre. Diversos teóricos proponen que esta condición de particularidad es permeada por las condiciones y el momento histórico (condiciones sociales, políticas, económicas) en el cual está inmersa la persona.

Es así como por ejemplo, desde el campo de producción política e ideológica, se abordan como atributos de la humanidad del siglo XXI, sentimientos de inseguridad, incertidumbre y desprotección. Lo anterior surge en un contexto donde las condiciones y reglas del mercado prevalecen y el Estado, con su status protector, es incapaz de ejercer el control, creando mecanismos distractores para disfrazar su incapacidad, produciendo nuevos miedos e inseguridades que le permiten ganar legitimidad.

Otra perspectiva, es la filosófica, donde la incertidumbre es una condición propia de la naturaleza humana. El ser humano se enfrenta permanentemente a la toma de decisiones; día a día asume decisiones, opta, elige, renuncia seleccionando lo que desea, esto le supone entrar en riesgo, en lo indeterminado y lo incierto. En la experiencia de decidir, son propios los sentimientos y sensaciones de ambigüedad, indecisión, opción de error, desmesura. Fernando Marín (2006) plantea que el discurso de la incertidumbre hoy no se enfoca en la perspectiva filosófica, aclara que no es desde la concepción de los griegos de la antigüedad, quienes se enfrentaban al desafío de que el hombre desplegara su ser, retara su destino y se conociera a sí mismo. Plantea, que en la actualidad, el discurso de la incertidumbre "...es una paranoia y un terror expandido generador de pánico, al servicio de la imposición del orden, la administración y control de la gente y, por consiguiente, del revestimiento al poder de legitimidad, cabalgando éste ya no sobre el miedo a la muerte, sino sobre el miedo a la vida". (Marín. 2006)

“Incertidumbre, es la resultante de una coyuntura histórica⁶ y de la propagación de una ideología de perplejidad e impotencia”.
(Marín. 2006)

⁶ Coyuntura histórica resultante de transformaciones económicas, políticas, sociales y culturales. El cambio de las sociedades agrícolas, aldeanas y comunitarias del pasado, dan paso a sociedades modernas industriales, postindustriales cosmopolitas y liberales que abren sus puertas al capitalismo y la globalización.

Bauman (2002) utiliza el término política económica de la incertidumbre para describir lo que acontece en el contexto globalizador, donde las reglas son impuestas por poderes financieros, capitalistas y comerciales extraterritoriales a las autoridades políticas locales. Las políticas existentes son incapaces de regular el movimiento del mercado, esta falta de maniobra lleva a que exista apatía e incredulidad creciente de los ciudadanos y por ende de participación.

Para Bauman (2002) este contexto globalizador genera sentimientos de inseguridad por la imposibilidad de control, ni siquiera los entes gubernamentales tienen los recursos para la controlarla. Las instituciones como el Estado, la nación, la escuela, los partidos políticos que surgieron como entes cohesionadores, protectores y administradores se invisibilizan ante el devastador mercado y la arrasadora e ingobernable globalización. Sobre la globalización se puede conocer, advertir sus consecuencias, visualizar sus efectos; pero aún no existe una agencia confiable capaz de reducirla. Los sentimientos de inseguridad, por ende, aumentan y se generalizan a todo tipo de población, la intensidad del sentimiento puede cambiar según el rango social y el acceso a oportunidades; lo que no cambia es la sensación de impotencia ante sus ideales, sueños y su futuro.

“La inseguridad engendra más inseguridad; la inseguridad se autoperpetúa” (Bauman, 2002, p. 189)

Los seres humanos en la actualidad se enfrentan a un lugar de trabajo en constante cambio, por ejemplo son comunes, los traslados a otro trabajo, los cambios en sus sitios de trabajo, las funciones según el nivel de acreditación y calidad. La persona debe enfrentarse a esta condición de “plasticidad” (término de Kenneth J. Gergen, autor citado por Bauman, 2002, p. 29). La globalización y la creciente economía llevan a la desigualdad, marginación, insolidaridad, depredación, competencia desmedida; gran parte de la población se ve excluida “de lo que ha sido socialmente reconocido como un trabajo útil y económicamente

racional convirtiéndose así en prescindibles en lo social y económico”, una condición de extrema vulnerabilidad.

“En las sociedades industriales, los individuos descubren que el nivel global de prosperidad de su nación garantiza cada vez menos su seguridad económica personal, al igual que el crecimiento económico tampoco les otorga la garantía de un empleo... [...]” (Laïdi, Kaki. Citado por Marín, 2006, p. 4)

Se ha reducido el volumen de empleo y “los empleos que aún pueden conseguirse ya no están resguardados contra los impredecibles azares del futuro...” (Bauman, 2002. p 188). Algunas características, descritas por Bauman, de las condiciones de trabajo son: tiempo parcial o tiempo fijo o definido, los contratos son “renovables` con suficiente frecuencia como para impedir que cobre fuerzas el derecho a una relativa estabilidad” (Bauman, 2002. p. 189).

No se puede “ofrecer una seguridad existencial sin la que no se puede concebir la libertad ni la autoafirmación y que es el punto de partida de toda autonomía. En su forma actual, el trabajo no puede ofrecer esa seguridad, aun cuando consiga cubrir los costos de seguir con vida” (Bauman, 2002. p.189).

El ser humano del siglo XXI convive con el miedo y el malestar, se mueve entre la inseguridad y el riesgo y por eso demanda permanentemente protección, seguridad, confianza. Ante un panorama poco esperanzador que se configura en el estado de incertidumbre actual y se proyecta a un futuro incierto, se estructura un “yo transitorio”, términos en los cuales define Harvie Ferguson la identidad, una personalidad [...] que constantemente toma prestado fragmentos y partes de identidad de cualquier fuente disponible y los considera útiles o deseables para una determinada situación” (Bauman. 2002. p. 30). Jhon Seel describe “El yo es indeterminado; cualquier yo es posible” y “El proceso de autofabricación del yo

nunca termina” (Bauman. 2002. p 32), en estos planteamientos el autor muestra como condiciones de inseguridad, desprotección, discriminación, entre otras, no favorecen la estructuración de la personalidad, sino que se provocan crisis de identidad que limitan y bloquean el desarrollo.

La modernidad sugiere una nueva mirada de ser humano, aquel “que se auto interpreta como constructor o inventor de si mismo como un *homo faber*” (transformador de las condiciones de la existencia propias y de su entorno). (Marín, 2006). Ser moderno es interactuar con un entorno que promete poder, alegría, aventura, crecimiento, cambiar lo que se es, lo que se tiene, atravesar las fronteras rompiendo con los grupos, las clases sociales, las nacionalidades y construyendo una unión de toda la humanidad. Pero al mismo tiempo, dicho entorno, amenaza con la destrucción, la desintegración, la ambigüedad y la angustia por lo que se pierde, se acaba, se desaparece.

La modernidad no rompe o desaparece esas estructuras sociales protectoras como son la familia, la escuela, al matrimonio, la sociedad sin dejar un reemplazo que permita cohesionar o convertirse en nichos protectores, que contrarresten el miedo a la libertad, la inseguridad, la inclemente realidad de la vida. Esos nichos protector-represor-administrador (Marín, 2006) llamados instituciones son creadas por los seres humanos como espacios de inclusión que se pretenden presentar como permanentes en el tiempo, pero que al igual que sí mismos, sus producciones son mortales, transitorias, vulnerables, inseguras y riesgosas.

El mercado disuelve los lazos sociales y la reciprocidad. Anula la solidaridad, impone el individualismo; generando miedo, soledad, desorientación. El mercado amenaza la seguridad de su lugar social y su certidumbre con respecto a sus perspectivas futuras. Esto es tan fuerte que colectivamente no puede enfrentarse, individualmente aún tampoco se tiene la opción de determinar el origen. Ejemplo: empresas que se fusionan, traslados, disminución de gastos administrativos, despidos masivos, entre otros.

“Los mecanismos productores de incertidumbre e inseguridad son, en general, de tipo global, y permanecen, por lo tanto, fuera del alcance de las instituciones políticas existentes y en especial fuera del alcance de las autoridades estatales elegidas” (Bauman, 2002. p 59). Las promesas electorales están enfocadas en la consecución de tratados de libre comercio, a la privatización de empresas, flexibilidad de mercados laborales; en lo cual se vislumbra la amenaza de más inseguridad e incertidumbre por venir.

Un proyecto futuro no puede pensarse sin una intención de transformar el presente. Pierre Bourdieu (Bauman. 2002. p 181) señala la importancia de tener control sobre el presente para poder visualizar un proyecto futuro. Si se visualiza el futuro sin una configuración, sin confianza en el presente, es probable la no materialización de su plan de vida. Lo problemático hoy día, según Bauman es que “el control sobre el presente” es un rasgo ausente en la condición de hombres y mujeres contemporáneos. Nuevos acontecimientos en el contexto económico se constituyen en mensajes que llevan a los seres humanos a evaluar su propio futuro de acuerdo a la severidad del suceso. El estado, además, carece de control al no poderse resistir a las presiones de la globalización y estos asuntos escapan a su gobernabilidad.

Las características del mundo actual no permiten hallar certezas hacia el futuro, la confianza condición para planificar y tener una acción decidida no logra afianzarse en las características de este contexto. “El estado de precariedad, torna incierto cualquier futuro, impidiendo cualquier previsión racional y desalentando ese mínimo de esperanza en el futuro que uno necesita para rebelarse, en especial para rebelarse colectivamente, incluso contra el presente más intolerable” (Bauman, 2002. p 182)

Bien sea que la incertidumbre se aborde como un estado del observador cuando mira, traza intervenciones y proyecta resultados en el tiempo o como una

condición del contexto, del mercado y de las condiciones actuales de la sociedad; es en definitiva la persona quien está enfrentada a elegir. “La estrechez o ausencia de sus proyectos de vida” llevará a considerar el futuro como amenaza y no como “un refugio o tierra de promisión” (Bauman, 2002. p 182) conduciéndola a la incredulidad y desconfianza ante cualquier alternativa de futuro. De otro modo, el conocimiento del medio, una actitud propositiva, la confianza y la capacidad de diseñar planes de vida, le brindará elementos para la construcción de futuro.

3.2. Vivencia

El aporte de la hermenéutica, la fenomenología y la sociología comprensiva a las ciencias sociales y humanas corresponde a la necesidad de “‘ir a las cosas mismas’, describirlas correctamente y elaborar sobre esta descripción una interpretación de su sentido; tal es la única objetividad verdadera” (Lyotard, 1989. p. 97). La fenomenología, perspectiva teórico-metodológica que orienta esta propuesta investigativa, va tras aquellos aspectos de la realidad social y cultural que pueden ser captados desde las personas mismas que la viven y experimentan, “...una realidad cuya esencia depende del modo en que es vivida y percibida por el sujeto, una realidad interna y personal, única y propia de cada ser humano” (Martínez. 2004). Tanto la hermenéutica como la fenomenología proponen la categoría vivencia (*erlebnis*), a la cual el investigador/a puede acercarse cuando la persona narra su vivencia, la significa y da sentido.

“El punto de partida propuesto por Husserl, lo constituye la reflexión filosófica que parte de la experiencia consciente del sujeto sobre el mundo de la vida, la forma cómo el lo describe, cómo lo conoce y el significado que el adquiere” (Gómez. 2006. p. 3). Husserl acuñó el término *lebenswelt* (mundo de vida, mundo vivido) para expresar la matriz lo vivido y su propio significado.

Aproximarse a un fenómeno para comprenderlo e interpretarlo implica la valoración del sentido que las personas le dan a sus vivencias, ...”es acercarse

más dialógicamente, es darle prelación al otro/a en su experiencia y adentrarse a la singularidad y la intersubjetividad” (Gómez. 2006. p. 3); como es el propósito de un ejercicio investigativo que se basa en la fenomenología y que pretende la comprensión de un fenómeno particular a partir de los relatos y de las vivencias de los mismos sujetos, de los cuales emergen los sentidos y significados que éstos han construido.

El término de vivencia posibilita el acercamiento a la comprensión de las experiencias íntimas de la persona, a su vez, la persona le confiere a la vivencia un significado y sentido; susceptible de comprensión y análisis de quien investiga. Según Dilthey (1944, citado en Gómez 2006), la cotidianidad de los sujetos se configura en vivencia cuando pasa por la reflexividad, por la configuración del significado. “Es importante entender que la vivencia se significa y al significarla se experimenta. Es en este punto, en el de la experiencia, donde la vivencia adquiere sentido y significado. Es la experiencia la que agrega elementos para analizar la vivencia” (Gómez. 2006. p. 9).

“Las vivencias son contenidos de conciencia, son aquellos acontecimientos reales, las percepciones, las representaciones de la imaginación y de la fantasía, los actos del pensamiento conceptual, las presunciones y las dudas, las alegrías y los dolores, las esperanzas y temores, los deseos y las voliciones, etc”... (Husserl, 1995. p. 476)

Husserl plantea la vivencia como acto de conciencia, como “las vivencias concientes de asignación de significado” (Husserl citado por Schütz, 1993:84). Es desde la conciencia que la persona significa, da sentido y reflexiona sobre su vivencia. Por ello, la vivencia es la posibilidad que cada persona tiene de acercarse a su propia experiencia de vida, a su cotidianidad y a su ser existencial.

En este caso, se configura como propósito comprender la vivencia de la incertidumbre en el proceso de cambio, es decir en la transición de la formación profesional al mundo del trabajo. Se define además como categoría preliminar la *transición* con relación a los procesos de cambio.

3.3. Características del Cambio

El cambio surge de un desequilibrio que pudiera existir entre las capacidades que un individuo o un grupo de individuos tiene para enfrentar los retos que se le presenten, y el tamaño de estos últimos cuando aparezcan. La estabilidad en las sociedades organizadas, en las acciones y en las ideas de las personas, no es un rasgo permanente. Si bien, esa estabilidad puede tener una duración prolongada, ser de largo plazo; sin embargo el momento de las modificaciones, siempre toma su lugar.

La vida social se encuentra fundamentadas en paradigmas o “modelos de visión de la realidad que presenta la solución de algún problema surgido en esa realidad” Manrique (1996. p.40). Pero es necesario aclarar la estructura conceptual de esos modelos. Apegándose a un punto de vista científico puede decirse que los paradigmas son filtros, a través de los cuales se ve el mundo. Se selecciona lo que es importante de lo que no es, adaptándolo a las expectativas, Kuhn (1989. p.87).

En general se han identificado tres fases para el cambio: el reconocimiento de la necesidad del cambio que es la que impulsa la acción, la transición que es la fase de ingreso a una nueva realidad, donde se ensayan nuevas posibilidades, y el logro del estado deseado, la conclusión de la fase de cambio.

a. Reconocimiento de la Necesidad del cambio. En esta fase hay un período de suspenso elevado; por el estado de indecisión en el cual se desarrolla la mayor parte de esta etapa. Es la toma de conciencia de la necesidad de llegar a un

estado diferente del actual, es necesario entonces hacerse una idea de aquello que se quiere y el estado al que se desea llegar.

b. La transición. En esta etapa es necesario lograr la aplicación progresiva y continua de los aprendizajes recientes y de la toma de conciencia de la necesidad del cambio. Es la fase en la que se inicia la acción, donde se pasa de un estado al otro, del anterior se incursiona en el nuevo por lo cual se hace necesario poner a funcionar una serie de herramientas básicas, para que el conjunto de acciones llevadas a cabo logren su cometido. Esta acción le permite a las personas ir desestimando el modelo anterior. Esta interiorización de las más recientes e innovadoras ideas le permiten a las personas abandonar viejas percepciones, conceptos y acciones; las cuales se hubiesen hecho rutinarias.

c. El Estado deseado. Es la culminación de todo el proceso de cambio. Se cristaliza cuando cesa el desaprendizaje de todas las viejas prácticas e ideas; y también termina el aprendizaje o asimilación interna de las nuevas, para su puesta inmediata en funcionamiento. La vigencia del nuevo estado de aprendizajes se prolongará hasta que se identifiquen requerimientos de una sustitución posterior. De esta manera; el cambio es concebido como un proceso histórico que resuelve o mueve el imaginario colectivo, y las reglas que norman las conductas de las sociedades. El resultado, que finalmente se produce en esta última etapa, es la consolidación de una nueva manera de ver y hacer las cosas.

Todo cambio es un estrés o esfuerzo de adaptación y las personas tienden a reaccionar con conductas defensivas de inhibición o de hostilidad ante las situaciones novedosas que perciben como amenazantes o que desbordan sus recursos de control. Incluso los cambios percibidos como necesarios para mejorar suscitan resistencia derivada de la fuerza de inercia de apego a la costumbre.

Las situaciones de transición suelen generar dos consecuencias psicológicas amenazantes e intranquilizadoras: incertidumbre y desorganización personal. (García; Dolan. 1997. p. 200)

Las características emocionales de los estados de transición son las siguientes:

- Inestabilidad y sensación de conflicto
- Liberación de mucha energía, con frecuencia no bien dirigida
- La preocupación por si las cosas están o no bajo control es un tema más importante que en los estados percibidos como estables
- Los anteriores patrones de conducta —las épocas pasadas— se valoran más
- Incertidumbre debida a la falta de información a la falta de orientaciones sobre la conducta a seguir y a la carencia de una visión de futuro personal

Dentro de las condiciones que posibilitan el proceso de transición, se va dilucidando la importancia de la *formación profesional* a la hora de contar con elementos a nivel personal y con herramientas conceptuales y profesionales que permitan a las personas hacer frente a la realidad a la que deben enfrentarse.

3.4. El Fin de la Educación

Miguel Ángel Escotet (2000) en su libro *Universidad y Devenir* hace referencia a la palabra formación, para ello define la palabra educar:

“Educar es formar e instruir, en donde la instrucción permanece en un nivel intelectual y la formación se inserta en la personalidad, manifestándose en la conducta del sujeto. Es decir, la formación comparte con la instrucción el ofrecimiento de un contenido, pero excede a la simple adquisición de conocimientos en el sentido que convierte la materia transmitida en un elemento libremente disponible y fecundo espiritualmente. Por ello, la formación e instrucción son elementos indivisibles e interactuantes en el proceso de educar” (p. 55).

Según esta definición, educar no se reduce a enseñar o entrenar, es un proceso más complejo que compromete a la escuela o universidad no sólo como institución social que tiene como función entrenar, esto sería reducir estos espacios académicos a centros de entrenamiento. Por el contrario la escuela y universidad deben orientarse, al desarrollo integral del ser humano en consonancia con su medio, lo cual incluye enseñanza en destrezas y capacidades, el aprendizaje social y cultural y el crecimiento de la persona participante del proceso de educar.

Escotet define la palabra universidad. Hace referencia a su etimología, “el nombre universidad del latín *universitas litterarum*, contiene la idea de que el hombre está inmerso en la totalidad del cuerpo social y de que todo su universo es el objeto del conocimiento” (p.36). Esta idea la desarrolla cuando expresa que la universidad está inmersa en la sociedad y el ser humano no puede desprenderse de la historia y cultura que esta le imprime.

Una universidad ocurre en una sociedad. (Escotet, 2000, p.13). Sólo es posible entender la institución universitaria en el contexto del sistema educativo y éste en el contexto global de la sociedad (p.19). La sociedad cambia, en consecuencia la universidad es influenciada por estos cambios, pero ello implica no sólo percatarse de las influencias sino analizarlas para recrearse, renovarse y responder a las necesidades del medio y de sí misma, contribuyendo al desarrollo. Es importante tener en cuenta que esto no es unidireccional, las transformaciones en la universidad se extienden a la sociedad, la universidad puede anticipar situaciones y crear estrategias frente al impacto de dicha situación. Esto estaría relacionado con la capacidad investigativa, visionaria y propositiva de la universidad.

La universidad contemporánea para Escotet, inmersa en un período histórico de profundas transformaciones sociales, debe reconocer y actuar en consecuencia con la diversificación de las sociedades en el mundo, la multiculturalidad, las características de la masificación, la incorporación de tecnologías y sistemas de

información y comunicación, la reducción de la distancia entre lo público y lo privado, las nuevas dimensiones del conocimiento y el trabajo, la interdisciplinariedad de los puestos de trabajo y la movilidad permanente de los perfiles profesionales, entre otras. Esto exige reformar, lo cual implica una evaluación continua. Estas dos palabras reforma y evaluación permanente son procesos que viene desarrollando la Universidad de Antioquia. En el caso específico del Departamento de Psicología se está en el proceso de reforma curricular, otros departamentos como Trabajo Social recibieron su acreditación por parte del Ministerio de Educación Nacional en años anteriores, lo cual implicó un proceso profundo de autoevaluación.

A través de los procesos de reforma y evaluación permanente se logran nuevas formas de enseñanza-aprendizaje, nuevas concepciones curriculares, nuevos sistemas de planificación, vías diferentes de enseñanza que dejan de lado el convencionalismo del aula, creación de redes interuniversitarias, entre otras. En otras palabras, según Escotet “la universidad tendría que convertirse en una institución orientada a la formación permanente, lo que la obliga a estar en constante renovación de contenidos, métodos, prácticas, medios y tiempos” (p.47). La formación permanente implica una postura de indagación, investigación, de búsqueda de nuevos conocimientos; donde quien aprende no se limite a poseer conocimientos y técnicas, sino que debe capacitarse para aprender, reaprender y desaprender permanentemente, este autor visualiza esta capacitación como la manera de adaptación al futuro.

Si el proceso de educar se reduce al intercambio intelectual, la formación no sería un fin de la educación, cada quien dispondría del conocimiento adquirido. El ser humano sería concebido de manera fragmentada desconociendo lo existencial, emocional y afectivo. Si alguien en su vida no tiene la oportunidad de construir su propio proyecto, formará parte del proyecto existencial de otra persona, personas o comunidad. Tendrá dificultades para definir su identidad y no se lucrará de los aprendizajes, tanto positivos y negativos, que implica el crecimiento como

persona. Aunque la familia y la escuela cumplen un papel fundamental en la construcción de los cimientos y formulación de las primeras fases del proyecto, la universidad no puede estar exenta de esta responsabilidad y es allí donde el ser humano debe reconstruir a partir de la formación recibida su propio proyecto.

Adquirir un saber cada vez es más difícil, por su complejidad, segmentación, especialización, variedad y amplitud; pero el proceso enseñanza-aprendizaje no sólo abarca la adquisición de un saber, sino entender sus nuevas características y como poder acceder a él. Estrategias como la interdisciplinariedad, la flexibilidad del currículo para adaptarse a los cambios, la formación permanente son a las que recurren quienes tienen la responsabilidad de educar y están a la vanguardia de las nuevas tendencias. Sin embargo, en el afán de la búsqueda de estrategias para que el otro/a aprenda, se reduce el componente formativo y se focaliza la atención en instruir o entrenar. Cuando esto sucede Escotet (2000, p.54) hace referencia a la deshumanización del proceso educativo, donde se visualiza al estudiante como un recurso y no como un ser humano en búsqueda de la autorrealización.

El conocimiento se adquiere mediante la instrucción, pero su aplicación está condicionada al contexto de la formación en el que fue adquirido (Escotet, 2000, p. 55). Es en el contexto educativo, escuela o universidad, en el que el estudiante debe adquirir competencias humanas, donde al momento de ejercer su rol profesional sea la formación ética quien oriente su desempeño. Es función de los diferentes estamentos educativos rescatar el proceso formativo del ser humano, para lo cual los procesos de reforma y evaluación permanente, antes mencionados, posibilitan la creación de objetivos y estrategias orientados a este fin, de modo que se favorezca la incursión de los egresados al actual mundo del trabajo.

3.5. Mundo del Trabajo

Inicialmente se realizará un recorrido histórico que permite una ubicación temporal y conceptual del término, dado que su evolución en el tiempo ha implicado además la adopción de nuevas definiciones. Finalmente se realiza un acercamiento al contexto y a definiciones actuales.

Si bien al mundo del trabajo (integrado por los individuos asalariados, el mercado, la fuerza de trabajo, así como sus condiciones de reproducción, institucionales, políticas y jurídicas, etcétera) puede concedérsele una cierta autonomía en tanto objeto de estudio, es, a la par, determinado por realidades más generales y concretas, tales como la dinámica misma de las contradicciones capitalistas y las distintas maneras como se desdoblan en categorías económicas y sociopolíticas, hasta envolver las relaciones institucionales y político-jurídicas.

A raíz de la crisis del fordismo en las sociedades industriales constituidas en la segunda mitad del siglo pasado, la forma que asumió la acumulación de capital fue la flexibilización de la fuerza de trabajo. Ésta *refuncionalizó* las leyes capitalistas (leyes del valor, de la plusvalía y de la tasa de ganancia sobre procesos específicos de acumulación y reproducción del capital en escala global) e *impulsó* la concentración y centralización de capital y de la riqueza social. De esta manera, la reestructuración del mundo del trabajo y del capital constituyeron los soportes reales de la historia reciente del proceso de formación de la globalización (Sotelo, 2003, p. 4)

Sin embargo, desde no hace mucho tiempo las sociedades se basan en el trabajo. Esto significa que en ellas el trabajo reconocido como tal, es decir, remunerado, se ha convertido en el principal medio para costear la subsistencia individual, pero también se ha constituido en una relación social de carácter fundamental, "un hecho social total" como lo llama Gauss (Mauss, 1971) y, finalmente, representa el medio a través del cual se alcanza el objetivo no sólo de la satisfacción de las

necesidades, sino de la abundancia. Sin embargo, sólo a partir de las transformaciones que se han dado en la actualidad, donde el pleno empleo para todos en jornada completa está en crisis, se puede percibir con claridad este protagonismo del trabajo y, de pronto, su posible disminución ó transformación llama la atención sobre algo que había parecido evidente.

El lugar que el trabajo ocupa en las sociedades actuales explica la situación presente, donde existe un predominio de los temas económicos y la búsqueda de una regulación siempre más automática de los fenómenos sociales, no obstante, el trabajo también constituye el medio para descubrir una nueva dignidad. Debido a esta última razón, el problema del trabajo, de su futuro, sus leyes, su lugar no es ni puede ser tema exclusivo de economistas, al contrario, sólo debe abordarse y resolverse, consciente y colectivamente —lo mismo que el desempleo—, por medio de estudios que permitan comprender dichos fenómenos.

Los análisis que sobre el tema se realizan tienen en común que prefieren el término "trabajo" en lugar del término "empleo", que predominaba anteriormente. Antes se hablaba de pleno empleo, de la creación de empleo, de subempleo, mientras que el uso de la palabra "trabajo" quedaba limitado a la expresión "condiciones de trabajo". El cambio de léxico, generalizado en los años noventa forma parte de una doble perspectiva de diversos autores (Méda, 1998. pág. 248) que han reflexionado en torno al tema: por un lado pretenden subrayar las razones por las que el empleo, entendido como manifestación concreta de la genérica actividad humana denominada "trabajo", resulta esencial y, por el otro, trata de relativizar e incluso criticar las diversas formas que hasta estos momentos ha ido adoptando el trabajo. Esta relativización pretende señalar que, por encima de estas formas y quizá precisamente por encima del empleo, lo realmente importante es preservar el trabajo: actividad fundamental del ser humano (Méda, 1998).

Estos autores sostienen que el trabajo es una categoría antropológica, una invariante de la naturaleza humana cuyo rastro se encuentra en todo tiempo y lugar; que el trabajo propicia la realización personal (el hombre se expresa por sus obras) y, sobre todo, que el trabajo es el centro y el fundamento del vínculo social. El trabajo es la actividad esencial al hombre en virtud de la cual se relaciona con su entorno -la Naturaleza, a la que se enfrenta para crear algo humano- y con los demás, con y para los cuales desempeña esta tarea. El trabajo expresaría, por tanto, en el mayor grado nuestra humanidad, nuestra condición de seres finitos, creadores de valores, y también nuestra condición de seres sociales. El trabajo sería, pues, nuestra esencia y nuestra condición. (Méda, 1998. pág. 17)

3.5.1. El trabajo como categoría antropológica

Se trata de la primera concepción compartida por las tres grandes corrientes de pensamiento del siglo XX que pese a sus diferencias, coinciden en un elemento central: el trabajo tiene una esencia, un carácter antropológico, que se constituye de creatividad, inventiva y lucha contra la necesidad, que le confiere su doble dimensión de sufrimiento y de realización personal.

Para el pensamiento cristiano el trabajo es la actividad fundamental del ser humano, que en su conjunto añade valor al mundo y a su propia existencia, que espiritualiza la naturaleza y permite profundizar las relaciones con el prójimo. En palabras de Henri Bartola

"El trabajo es para el ser humano un medio necesario en su realización personal: el mundo en que se encuentra inserto es para el hombre un mundo de tareas en el que ha de obrar [...] Mediante el trabajo y la obra resultante, el espíritu se destaca de las cosas,

se emancipa de la esclavitud del contexto y emerge sobre el mundo. La naturaleza queda entonces liberada, lo que venía dado deja de serlo, el hombre se siente libre y se encamina hacia su coherencia" (Méda, 1998. pág. 19)

Una amplia corriente de pensamiento humanista no cristiano sostiene idéntica concepción del trabajo, es decir que lo considera como la más alta expresión de la libertad creadora del hombre.

Sin embargo, actualmente el trabajo ha sido reducido a su aspecto economicista y es a éste al que se le han atribuido una serie de funciones en la vida del hombre, Peiró (2002) ha señalado once funciones que puede proveer el trabajo a la persona.

En primer lugar está la función integrativa o significativa que cumple el trabajo. Esta función se refiere al trabajo como una fuente que puede dar sentido a la vida en la medida en que permite a las personas realizarse personalmente a través del mismo. En segundo lugar el trabajo cumple la función de proporcionar estatus y prestigio social. Esta función del trabajo puede conllevar el hecho de que el trabajo se convierta en una fuente de auto-respeto, o bien de reconocimiento y respeto de los otros. El progreso y la promoción en el trabajo son valorados porque conllevan un aumento del prestigio social y laboral.

El trabajo es también una fuente de identidad personal, consideran entonces que el trabajo es una de las áreas de mayor importancia para el desarrollo y la formación de la identidad. En cuarto lugar el trabajo cumple una función económica, con un doble significado para el individuo: mantener un mínimo de supervivencia, y conseguir bienes de consumo. La persona realiza el trabajo a cambio de un dinero que le permite garantizar su independencia económica y el control de su vida, así como la elección de actividades de tiempo libre.

En quinto lugar, también el trabajo puede ser una fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales. Gran parte de las interacciones con otros se dan en el contexto laboral. El trabajo tiene aspectos emocionales, y si esas relaciones son enriquecedoras pueden mejorar también la vida extra-laboral.

En sexto lugar el trabajo tiene la función de estructurar el tiempo. El trabajo estructura el día, la semana, el mes, el año e incluso el ciclo vital de las personas, la actividad laboral estructura el tiempo en períodos temporales regulares y predecibles, y provee un marco de referencia temporal útil para la vida de las personas. En séptimo lugar, el trabajo tiene una función de mantener al individuo bajo una actividad más o menos obligatoria. Provee un marco de referencia útil de actividad regular, obligatoria y con propósito. En octavo lugar, también el trabajo cumple la función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas. Los individuos en su trabajo ponen en marcha una serie de habilidades y destrezas para su ejecución. Estas habilidades podían estar ya en la persona y la práctica diaria puede mejorarlas, o incluso es posible que se adquieran para o en la ejecución del trabajo.

En noveno lugar, el trabajo cumple la función de transmitir normas, creencias, y expectativas sociales. El sistema de normas, creencias, valores, expectativas e ideas es transmitido también en el trabajo. En este sentido puede afirmarse que el trabajo tiene un papel socializador muy importante. En décimo lugar, el trabajo cumple también una función de proporcionar poder y control. Mediante el trabajo se puede desarrollar y adquirir algún grado de poder y control sobre otras personas, y sobre cosas, datos y procesos. En último lugar, también el trabajo puede cumplir una función de comodidad. En este sentido las personas pueden tener en el trabajo la oportunidad de disfrutar de buenas condiciones físicas, seguridad en el empleo y/o un buen horario de trabajo.

La mayoría de las funciones del trabajo propuestas coinciden en su carácter o valoración positiva (p. ej., auto-realización, contactos interpersonales, fuente de

identidad, etc.). Sin embargo, el trabajo puede ser también disfuncional para el individuo en función de las características que presente. Cuando el trabajo es repetitivo, deshumanizante, humillante, monótono, y no potencia la autonomía, puede ser disfuncional para la persona y conllevar consecuencias negativas para la misma.

Sin embargo, algunos autores cuestionan el hecho de que el trabajo sea, en sí mismo, portador de estas funciones. Hannah Arendt (1998) por ejemplo, concibió el trabajo asalariado como un obstáculo para la verdadera realización humana, que se lograría a través de otro tipo de actividades, como el pensamiento o el arte. Para Arendt, las actividades más propiamente humanas son aquellas que están alejadas de la esfera de las necesidades. El trabajo asalariado, vinculado estrechamente al ámbito de la producción y de la cobertura de las necesidades materiales, es más bien una imposición externa, que impide el verdadero desarrollo personal.

Las implicaciones sociales de la distinción entre trabajo-*labor* y trabajo-*work* que hicieron los griegos sólo se comprendieron y tuvieron en cuenta hasta iniciada la modernidad. Smith distingue entre trabajo productivo (que deja cosas materiales) e improductivo (el de las profesiones liberales y el del servicio doméstico). Marx coincide con Smith en denigrar el trabajo improductivo, además, ofrece un nuevo concepto; esencial para su teoría, el de fuerza de trabajo o capacidad de la persona que labora, de hacerlo más allá de la reproducción de su propia fuerza de trabajo. El trabajo así visto posee una productividad inherente al trabajo mismo, la que no depende ni de circunstancias históricas, ni de que se lleve a cabo en lo privado del hogar o en lo público de la plaza, ni que los productos sean o no duraderos. Esa productividad no depende tampoco de los productos, sino de la capacidad humana de producir un excedente más allá de la reproducción biológica de esa misma fuerza. En palabras de Arendt (1998):

“A diferencia de la productividad del trabajo-*work*, que añade nuevos productos al conjunto de artefactos, la productividad de la fuerza de trabajo produce objetos sólo de manera incidental y se interesa prioritariamente por los medios para su propia reproducción; puesto que su poder no se agota una vez asegurada su propia reproducción, puede emplearse para la reproducción de más de un proceso de vida, si bien no produce más que vida. Ya sea en una sociedad de esclavos o en la sociedad de obreros en la cual vivió Marx, dicha fuerza puede encauzarse de tal manera que el trabajo-labor de unos pocos basta para la vida de todos” (p. 103).

Con esto, Karl Marx ofrece una conceptualización diferente a la división secular de actividades entre tareas serviles (que no dejan producto alguno) y las que no lo son *work* que dejan algún objeto o *action* que construyen una sociedad); y concentra su atención en la noción de trabajo *labor* o actividad productiva para el sostenimiento de la vida. Según esta visión, todas las cosas se convierten en objetos de consumo; no existiría, entonces, distinción entre *labor* y *work*, éste quedaría subsumido en aquél al considerarse todas las cosas no tanto en su realidad objetiva, cuanto resultado de las fuerzas vivas de trabajo y de las funciones de los procesos de la vida (así se explica que en la sociedad capitalista el hombre se halle alienado de las cosas que produce) (Arendt. 1998. p.104).

Los productos del trabajo-*work* que perduran no tienen significado para Marx, lo que importa es el trabajo-*labor* que atiende a la reproducción de la vida individual y social. Es el modo como el hombre participa en el ciclo eterno de la vida: transforma cosas para el consumo de tal manera que la vida humana cumpla el cometido de fecundidad de la vida en general. Desde el punto de vista de la especie, lo que importa es la escasez o abundancia de bienes cuyo consumo atienda la reproducción de la vida humana; la escasez o abundancia se convierten

en criterios para juzgar la pertinencia de todas las actividades reducidas ahora al trabajo-*labor*.

La idea de que el trabajo asalariado es fuente de identidad y de realización personal se fue forjando a lo largo del siglo XIX, con el objetivo de vencer las resistencias de los obreros hacia el nuevo orden social instaurado por la industrialización, que estaba basado en la subordinación. En unas condiciones de extrema precariedad, la ética del trabajo, basada en la postergación de las satisfacciones y en la sensación del deber cumplido como fuente de gratificación, fue el modo de implicar a los trabajadores en las tareas. Surge así la denominada ética protestante del trabajo, que elevaba el trabajo asalariado a la categoría de valor final. (Garrido. 2005)

3.5.2. La transformación del mundo del trabajo

En las dos últimas décadas del siglo XX el mundo del trabajo se modificó drásticamente, resultado de un proceso histórico- estructural de largo plazo. Lo anterior se refleja en una modificación del mercado laboral en beneficio de sectores como el de los servicios y el conocimiento. Desde comienzos de la década de los ochentas en América Latina la ruptura del principio de estabilidad laboral tiene efectos directos e indirectos. De manera directa, se tradujo en un aumento de los empleos y contratos de trabajo temporales. Alrededor de 90% de los contratos de trabajo en el segundo lustro de la década de los noventas del siglo pasado fueron contratos temporales.

Autores contemporáneos hablan de un nuevo capitalismo denominado flexible en el cual a los trabajadores se les pide un comportamiento ágil, que estén abiertos al cambio, que asuman riesgos, que dependan cada vez menos de reglamentos y procedimientos formales; es decir, surge un nuevo sistema que pone el acento en

la *flexibilidad*, acento que cambia el significado mismo del trabajo y las palabras que se usan para hablar de trabajo —reinvención, reingeniería.

Es así como Richard Sennett (2000) describe los cambios a nivel personal y social que genera dicha flexibilidad, por ejemplo, plantea que la flexibilidad es natural que cree ansiedad, dado que las personas desconocen las novedades que vendrán con los riesgos asumidos y temen tomar decisiones apresuradas. Realiza una crítica a este término diciendo que se usa “para suavizar la opresión que ejerce el capitalismo” (p. 10). Sin embargo, plantea que el problema radica en que este sistema da a la gente más libertad para moldear su vida pero desconoce las debilidades de las mismas personas para vivir dicha libertad.

Como primera característica de la sociedad en la que se vive actualmente es su inmediatez, aspecto que influye en algunas de las características que describen al individuo de dicha sociedad. Es así como las personas no poseen una identidad y un rol laboral determinado, debido a la variedad de funciones que debe desarrollar y la constante movilidad, se sienten amenazadas en su vida interior y emocional, se cuestiona las nuevas dinámicas de las relaciones familiares — siendo la familia la que debe adaptarse a las exigencias laborales que existen para cada uno de sus miembros.

Otra dimensión que ha cambiado es la de tiempo. En relación con el trabajo, el tiempo se ha ido organizando de una manera diferente, la ansiedad personal por el tiempo está directamente ligada al nuevo capitalismo. Así mismo, el avance de la carrera profesional no se realiza de manera lineal y ascendente como antes, ahora las personas se cualifican permitiéndoles la movilidad suficiente que les facilite desplazarse de una organización a otra o de manera horizontal dentro de la misma organización.

Las estructuras organizacionales cambian, el trabajo se proyecta a corto plazo, con contrato o circunstancial, es decir, se requiere concebir el trabajo a manera de

red, la cual permanentemente redefine su estructura; por ejemplo, los ascensos y despidos tienden a no estar estipulados en normas claras y fijas, como tampoco las tareas se definen con rigidez. Las empresas se desintegran o fusionan, los puestos de trabajo se crean y desaparecen permanentemente.

De otro lado, el trabajo ocupa el centro de la vida de la gente. De él dependen la estabilidad y el bienestar de las familias y las comunidades. El trabajo se encuentra en la sustancia misma de las políticas locales y nacionales. Sin embargo, como resultado de los cambios sociales y económicos sin precedentes que están afectando a todos los sectores de la actividad económica y a todos los países, el futuro del trabajo genera hoy un sentimiento generalizado de incertidumbre. Para muchos, los cambios traen consigo las oportunidades que esperaban de obtener un trabajo más gratificante y satisfactorio y de forjarse una vida mejor. Para otros, los cambios son fuente de inquietud y vienen a cerrar, más que a abrir, las posibilidades de mejorar las condiciones de vida y de trabajo.

El trabajo es el nexo entre los procesos de producción y de consumo que caracterizan a la economía. Por una parte, el trabajo es la actividad fundamental de los intercambios incluso a escala mundial, mientras que, por la otra, es fuente de dignidad, realización personal, identidad y reconocimiento, así como de bienestar material; sin embargo "existe un sentimiento creciente de devaluación de la dignidad del trabajo. El pensamiento económico imperante lo considera como un mero factor de la producción, una mercancía, olvidándose del significado individual, familiar, comunitario y nacional del trabajo del ser humano. Y la gente está reaccionando en sus conversaciones en casa, en el secreto de la cabina de votación y, cuando es necesario, expresando con vigor sus quejas en las calles" (Somavia, 2006).

Es importante entonces considerar las consecuencias que para las personas han tenido tantos y tan rápidos cambios en el contexto del trabajo y en general en la vida y cuál puede ser una posible salida. Antes de ello es necesario identificar

claramente las características presentes en cualquier cambio y en especial a los que se refieren al mundo del trabajo.

3.6. La confianza ante la incursión al mundo del trabajo

Frente a lo vertiginoso e inesperado de los cambios a lo que se enfrentan las personas permanentemente, ante la inseguridad y la incertidumbre aparece la confianza; sin embargo, el sistema cortoplacista de organizaciones modernas limita la posibilidad de que ésta madure, es decir, se debilitan los vínculos sociales, las modernas redes institucionales están marcadas por "*la fuerza de los vínculos débiles*" (Sennett, 2000. p. 23), por lo cual priman las formas fugaces de asociación. Estos lazos débiles están integrados en el trabajo de equipo, en el cual se pasa de una tarea a otra y las personas que lo forman cambian durante el proceso, imposibilitando la consolidación de la confianza, la que según Luhmann (1996) se fortalece a través de la familiaridad, de las experiencias previas en torno a lo que se conoce, a las personas con las que se trabaja, brindando información para la toma de decisiones que pueden implicar riesgo. Es decir, el fortalecimiento de la confianza a través, por ejemplo, de la familiaridad no elimina la incertidumbre, "*simplemente, sirve como un trampolín para el salto a la incertidumbre*" (p. 55).

"En la red, la incertidumbre fomenta las oportunidades de movimiento; un individuo puede aprovechar oportunidades no previstos por otros, puede explorar los controles débiles de la autoridad central. Éstos `agujeros' son los sitios de la oportunidad, no las ranuras claramente definidas en un ascenso en la pirámide burocrática tradicional". (Burt, 1992, citado en Sennett, 2000. p. 88)

La incertidumbre y el riesgo son permanentes desafíos en el trabajo, siendo ahora la incertidumbre y la inestabilidad temas cotidianos y no situaciones extremas

como en tiempos pasados. Para arriesgarse a explorar los sitios de la oportunidad se requiere de la confianza. En el riesgo, el foco emocional es la pérdida, dado que las personas son mucho más sensibles a los estímulos negativos que a los positivos. Estar continuamente expuesto al riesgo puede desgastar la sensación de carácter⁷. Pero asumir la pérdida, posible resultado de la acción de arriesgarse, como aprendizaje y partir de ella hacer replanteamientos opera como mecanismo de fortalecimiento del carácter.

Algunas características de la cultura moderna del riesgo muestran como sin la confianza se reducen las opciones y alternativas:

- Movimiento: no movimiento es sinónimo de fracaso.
- Inestabilidad: estabilidad como imposibilidad de nuevas oportunidades.
- Estado de atención permanente, de lo contrario puede quedarse fuera del juego.

Hacer frente a las características de la cultura del riesgo, exige cambiar los modelos mentales y visualizar el riesgo como aliado estratégico para la planeación, la toma de decisiones y la proyección al futuro.

Qué pasa entonces con las relaciones de confianza de las personas respecto al mundo del trabajo dada la poca durabilidad de sus relaciones de trabajo y el cambio permanente al que se ven enfrentadas? Podría pensarse que las personas que identifican posibilidades de crecimiento y desarrollo en este tipo de movimiento permanente, han logrado fortalecerse a nivel interno. Lo anterior le ha permitido a la persona, desde su locus de control interno⁸, responder de un lado a

⁷ Se relaciona con los rasgos personales que valoramos en nosotros mismos y por los que queremos ser valorados.

⁸ El *locus de control* es, entonces, un concepto teórico que se ha desarrollado para explicar las creencias características del sujeto a partir de las cuales se establece el núcleo o la fuente de control de los eventos cotidianos y por ende de su propio comportamiento. Es una construcción que permite definir cómo es percibida la causa de una acción o comportamiento y cómo esta percepción está determinada por la información que el sujeto posee acerca del objeto en cuestión. Así el *locus de control* puede ser definido como la creencia que la persona tiene acerca de los refuerzos positivos o negativos de su actuar; por ello, si un individuo cree que tiene poco control respecto de las recompensas o castigos que recibe, no encontrará razón suficiente para

las demandas que sobre si misma son realizadas, y por otro, identificar las posibilidades orientadas a satisfacer sus necesidades y obtener aquello que le interese, Luhmann (1996. p. 84) lo enuncia como el aumento de la “escala de habilidad del individuo para tomar decisiones y actuar”.

La confianza en el ser humano requiere de conocimiento de si y del entorno, hacer conciencia de ambos conocimientos permite comprender el pasado y predecir el futuro, es decir posibilita una reflexión retrospectiva y anticipativa. El siguiente paso posterior a la comprensión es la planificación, en la cual se vislumbra la acción, para ello aparece la creatividad e innovación, habilidades que a través de la confianza se potencializan.

“La experiencia de la vida diaria nos dice que la gente, al igual que los sistemas sociales, están más dispuestos a la confianza si poseen seguridad interior, si tienen algún tipo de confianza en si mismos, la que los habilita para anticipar las posibles desilusiones de la confianza con serenidad, sin convertir lo que es sólo una posibilidad concebible inmediatamente en razones para la acción” (Luhmann, 1996. p.136)

La confianza es un mecanismo de disminución de la complejidad social que permite ofrecer seguridades presentes a planificaciones y orientaciones dirigidas al futuro. Aumentando las posibilidades para la experiencia y la acción, ya que reduce la complejidad.

La confianza y el compromiso para afrontar el horizonte futuro requiere la formación permanente del carácter, el cual se configura en todos los espacios por los que el ser humano atraviesa en su historia de vida. Los espacios educativos universitarios se constituyen en lugares vitales para facilitar que la persona realice un trabajo de autorreconocimiento del carácter, reconociendo debilidades e identificando fortalezas para un posterior afrontamiento del mundo del trabajo.

modificar su comportamiento, dado que no considera poder influir en la posibilidad de que tales eventos se presenten.

El afianzamiento de la confianza, posibilitado por la educación, permite ver las transiciones a partir de una actitud reflexiva que genera aprendizajes, acepta el cambio de rumbos producto de decisiones no apresuradas y admite la reconfiguración del objetivo a alcanzar en la medida que avanza y se aproxima a la finalización del período de transición.

4. LA INCERTIDUMBRE EN LA TRANSICIÓN

"Vivimos una época de oportunidades e incertidumbres, en el que están desapareciendo algunas de las barreras que han impedido a los hombres y mujeres realizar plenamente sus capacidades, pero en el que escasean cada vez más los empleos de calidad que proporcionan una seguridad fundamental para mejorar nuestras vidas". (Somavia. OIT, 2006)

A partir del contenido de las entrevistas realizadas a los/as participantes, es posible identificar en la vivencia de la incertidumbre, el sentido que para ellos tiene la incertidumbre, las nociones acerca de las condiciones actuales de vinculación al mundo del trabajo de acuerdo a como las perciben estos/as jóvenes, así como el papel que juega la formación profesional en el afrontamiento de este período de transición.

4.1. Ante la incertidumbre... la confianza

"Las situaciones de transición suelen generar dos consecuencias psicológicas amenazantes e intranquilizadoras: incertidumbre y desorganización personal"
(García, 1997 p.200)

El paso de la formación profesional al mundo del trabajo es un proceso que genera, además de incertidumbre, emociones diversas. La vivencia de cada persona ante esta transición se relaciona con su historia personal, sus

experiencias, sus expectativas, su visión de futuro y su reflexión sobre el pasado y el presente.

En relación a la categoría incertidumbre emergen en los relatos diversos núcleos temáticos. En primer lugar los relacionados con la percepción de la incertidumbre durante la formación profesional; en segundo lugar la incertidumbre como el limbo; el tercero la incertidumbre que se genera al momento de ingresar al mundo del trabajo y enfrentarse a la realidad como se presenta y en relación a ésta última aparece el cuarto núcleo temático que está referido a los sentimientos en relación a la vivencia de la incertidumbre. A lo largo del texto se pretende dar cuenta de dichos núcleos temáticos y si bien no se realizan de manera lineal como están aquí enunciados dada la constante interrelación que existe entre ellos, se pretende ser lo suficientemente descriptivo para posteriormente generar elementos para la reflexión.

El primero aspecto que se hace evidente es la dificultad para renunciar a las certidumbres, estas perspectivas, creencias y explicaciones definen y son el centro de la identidad personal. Son las que se han venido construyendo a lo largo de los años, a partir de las diversas experiencias y son las mismas que han permitido una y otra vez resolver diversas situaciones coyunturales.

La certeza es el lente para interpretar lo que está sucediendo, y mientras las propias explicaciones funcionan, se tiene una sensación de estabilidad y seguridad, debido a que se tiene la impresión que ante los acontecimientos existen en el interior de cada persona maneras de darle sentido a lo que pasa, por ejemplo “yo se que me voy a morir es una certeza, yo se que me voy a morir, yo vivo la vida y no me tengo que preocupar de eso”⁹ porque finalmente es algo que va a pasar tarde o temprano, es una certeza; igualmente lo conocido brinda certezas y es claramente expresado al decir por ejemplo “yo para que me voy a poner como a pendejar por ahí con otra (área de desempeño), a conocer algo que

⁹ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:67 [como si yo se que me voy a mor..] (662:664)

no manejo, algo que es totalmente nuevo para mí, que me puedo descachar muy fácilmente, que me de muy duro, como me ha dado esto, si yo ya tengo un recorrido, yo ya me defiendo en esto, entonces yo para que me voy a poner a buscar más”¹⁰.

El conocimiento de asuntos previos, en otras palabras el haber construido certezas, genera un sentimiento de tranquilidad; ello disminuye, más no elimina la incertidumbre, la cual se pone en juego en el acercamiento a lo desconocido y la imposibilidad de predecir. Esto se evidencia cuando Maida plantea sentir comodidad al quedarse laborando en el lugar donde realizó las prácticas profesionales, por el conocimiento previo de este lugar, la cultura organizacional allí existente y el tipo de dirección que ejerce el jefe. “Tampoco es una cosa horrible que yo diga tengo que buscar otro trabajo, necesito más plata ya, pero he cuestionado sí de pronto, es más como una defensa, es una posición cómoda de, es que esto ya es seguro, como uno pensar que es que ya se como es mi jefe, ya se como es esta cultura, o sea”¹¹.

No obstante, en un mundo cambiante, la certidumbre no brinda estabilidad; al contrario, crea más caos, el cual se relaciona con una variedad de sentimientos, asociados en su gran mayoría al miedo. Este caos es creado dada la imposibilidad que tienen las certezas de poder predecir lo que el cambio permanente atrae, la imposibilidad de que los resultados sean los que se esperan y no los que se dan y en especial, la imposibilidad de controlar los resultados de las acciones que se llevan a cabo en la búsqueda de mantener el *status quo*.

Al ingresar al mundo del trabajo y hacerle frente a la primera experiencia laboral, emergen por todos lados certezas que empiezan a ser cuestionadas, el modelo de vinculación laboral inmediata y segura de los profesionales está prácticamente extinto, es claro para los/as participantes cuando por ejemplo expresan “yo creo

¹⁰ P10: TRANSC3 SAMUEL.txt - 10:37 [yo para que me voy a poner com..] (297:297)

¹¹ P 3: TRANSC3 MAIDA.txt - 3:105 [tampoco es una cosa horrible q..] (269:269)

que el capítulo este de proyecto de vida y jubilación en las empresas y de la gestión del talento humano, debería de desaparecer, eso pa´ qué? (risa), si ya casi nadie se jubila en una empresa”¹².

Hace unos años la carrera profesional era predecible, ascendente y brindaba seguridad, quienes ostentaban un título profesional y lograban la vinculación en una organización podían contar con la seguridad que esa vinculación les brindaba para planear su vida y empezar a desarrollar de manera tranquila las diversas dimensiones de su existencia, dado que “cuando uno es empleado hay más seguridad económica”¹³. Sin embargo, en la actualidad el desarrollo de la carrera profesional se da de modo discontinuo, ya no es suficiente el hecho de ser profesional como garantía de mejores condiciones de vida, situación que se expresa en las condiciones salariales actuales, “por ejemplo lo de contratación de servicios me parece.... Uno hace cuentas y se gana casi el mínimo también, porque aparte de eso, le descuentan”¹⁴. De otro lado, el cambio permanente hace que incluso la posibilidad de una carrera ascendente se perciba con dificultades, y se da no sólo por las condiciones del mundo del trabajo, sino por los mismos intereses de los profesionales que los obliga a cambiar.

Al egresar y pretender vincularse al mundo del trabajo aparecen además todos los asuntos y temas relacionados con el futuro de la vida y dentro de ella con el futuro laboral, dado que tienen claro que cada uno/a es quien construye su futuro “cada día estás construyendo las cosas, lo que pasa es que vos no lo sentís, pero a largo plazo si vas a ver lo que has hecho en la aparente monotonía de todos los días, es como eso, en [...] construir cosas”¹⁵ y que en la medida en que se visualiza “entonces uno tiene que pensar como proyectando las cosas en el futuro

¹² P10: TRANSC3 SAMUEL.txt - 10:14 [es que es más yo creo que el c..] (145:145)

¹³ P 1: TRANSC1 MAIDA.txt - 1:171 [en cambio cuando uno es emplea..] (1111:1112)

¹⁴ P11: TRANSC4 SAMUEL.txt - 11:108 [contratación de servicios me p..] (521:521)

¹⁵ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:154 [pero vos cada día estás constr..] (1295:1301)

para que tengan sentido”¹⁶, intentando de esta manera darle un sentido a sus vidas.

Sin embargo, el futuro es un suceso probable, del que sólo pueden imaginarse posibilidades, el que seguramente se prefiere experimentar por elección y para el que se desea tener todo lo necesario con el fin de que suceda bajo las mejores condiciones y con las mejores alternativas. No se sabe exactamente como será, no se puede controlar ya que es parte del fluir y del devenir, sin embargo, su relación directa con las elecciones de la persona, hace que ella influya sobre él.

Ante la futura experiencia laboral, aparecen dos perspectivas, perspectivas que a su vez vienen acompañadas de una serie de sentimientos. En primer lugar aparece la confianza, el espíritu emprendedor, arriesgado, lanzado guiado por la tendencia realizadora como lo llamaría Martin Buber¹⁷, dentro de la cual aparece la seguridad, que es a la vez la que les permite asumir riesgos; “lo que a mí me da seguridad es saber por ejemplo que salí de una buena universidad, que la universidad me dió una buena formación”¹⁸, además “yo soy una persona muy segura, pues o sea, insegura en las cosas que no sé, pero de mí segura”¹⁹. Igualmente, los/as participantes toman consciencia de cómo el arriesgarse a actuar, el atreverse es un mecanismo para hacer frente al miedo, “yo me atreví, fue difícil, pero igual, después de haberme atrevido muchas cosas, me dan satisfacción”²⁰, es el miedo lo que aparece como base en la segunda perspectiva.

Posterior al afrontamiento de los riesgos puede obtenerse un sentimiento de satisfacción o insatisfacción, pero lo más importante es la postura de aprendizaje ante la experiencia. Isabel da cuenta como a partir de atreverse a realizar su trabajo grado, en el cual se enfrentó a dificultades, obtuvo un sentimiento de satisfacción. Esta experiencia le permitirá a Isabel al momento de afrontar riesgos

¹⁶ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:155 [eso se ve como a largo plazo, ..] (1309:1313)

¹⁷ Quitmann, H. (1990). Psicología Humanística. Barcelona: Herder. Pág. 55

¹⁸ P 1: TRANSC1 MAIDA.txt - 1:75 [lo que a mí me da seguridad es..] (366:370)

¹⁹ P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:59 [yo soy una persona muy segura,..] (552:554)

²⁰ P 4: TRANSC1 ISABEL.txt - 4:70 [pero si yo hubiera dicho por e..] (771:775)

y asumir situaciones inciertas, poner a prueba su creatividad e innovación; ambas habilidades son potencializadas por la confianza en términos Luhmann (1996).

Diversos elementos favorecen la confianza, la construcción personal lograda, “[...] estudiar en una buena universidad²¹, haber hecho bien las cosas, haber hecho bien las prácticas²², lo que uno ha podido construir hasta ahora, esa es la certeza que tiene, lo que ha hecho²³, todo eso ya son construcciones y cosas que ya son de uno y le sirven para uno tener mejores expectativas²⁴”, es decir, “en la medida en que uno tiene más seguridad frente a lo que ha hecho, frente a lo que sabe, frente haber hecho bien las cosas puede tener más posibilidades a la hora de afrontar esas incertidumbres²⁵”.

En este sentido la confianza en sí mismo/a juega un papel fundamental en el afrontamiento de la incertidumbre, sentir por ejemplo “que yo soy una persona que todo lo puedo, todo al mismo tiempo, responder bien a todo²⁶”, y tener como referencia los resultados de sus prácticas profesionales, situación en la que ponen a prueba sus conocimientos y habilidades personales, dado que la práctica le permite tenerse más “confianza [al darse cuenta que] yo si podía ser capaz de eso²⁷”.

En las entrevistas se logra dilucidar el concepto que tiene Isabel de sí misma, hace referencia a la seguridad que tiene en sus habilidades y conocimientos; lo cual, al compararse con compañeros lo visualiza como una ventaja para enfrentarse a las prácticas profesionales y al mundo del trabajo. Luhmann (1996), teóricamente equipara la seguridad interior a la confianza en sí mismo.

²¹ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:72 [en las cosas que yo siento que..] (702:706)

²² P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:73 [haber hecho bien las cosas, ha..] (707:708)

²³ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:74 [como que el respaldo es lo que..] (708:710)

²⁴ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:76 [todo eso ya son construcciones..] (714:716)

²⁵ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:77 [en la medida en que..] (718:723)

²⁶ P 9: TRANSC2 SAMUEL.txt - 9:11 [que yo soy una persona ..] (112:112)

²⁷ P11: TRANSC4 SAMUEL.txt - 11:27 [confianza de que acerca de que..] (117:117)

“Yo creo que es una ventaja frente a los compañeros que no tienen tanta seguridad de sus habilidades y sus conocimientos”²⁸.

“Sabés por qué, porque yo siempre he tenido muy claro que lo mío era la psicología, yo le decía a alguien que yo había tenido los dones o los dotes para la psicología”²⁹

“Además porque yo he tenido una vida muy organizada, donde las cosas que yo he querido hacer las he podido sacar adelante además porque he tenido el apoyo de mis papás, yo siempre he hecho lo que he querido”³⁰

Luhmann (1996) plantea, además: “La experiencia de la vida diaria nos dice que la gente, al igual que los sistemas sociales, están más dispuestos a la confianza si poseen seguridad interior, si tienen algún tipo de confianza en sí mismos, la que los habilita para anticipar las posibles desilusiones de la confianza con serenidad” (Luhmann, 1996. pág 136). Lo anterior permite comprender como la confianza de Isabel en sí misma le posibilita proyectarse a futuro y visualizar alternativas, tanto en el campo académico como en el laboral. “Yo se que acá también es muy buena la neuropsicología, pero yo quiero irme, si tengo la oportunidad de estudiar afuera”³¹.

Así mismo, en Maida se vislumbra la capacidad que tiene para reconocer sus fortalezas y ello le brinda un sentimiento de seguridad para visualizarse en el contexto del mundo del trabajo. En este fragmento de la entrevista Maida resalta su nivel de responsabilidad y cumplimiento ante las exigencias hechas por un jefe,

²⁸ P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:60 [y yo creo que es una ventaja f..] (554:556)

²⁹ P 7: TRANSC4 ISABEL.txt - 7:62 [sabés por qué, porque yo siemp..] (155:155)

³⁰ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:42 [Además porque yo he tenido una..] (491:496)

³¹ P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:39 [yo se que acá también es muy b..] (330:332)

a partir de la vivencia en sus prácticas profesionales, de las cuales logró realizar un autorreconocimiento de sus fortalezas

“yo creo que mientras a mi me exijan, o sea, por ejemplo un jefe, yo soy muy buena, yo soy muy buena para cumplir deberes que el otro me imponga”³².

El conocimiento de Maida sobre sí misma le permite, además, determinar cuales características de su personalidad le permiten afrontar la incertidumbre. Identifica su capacidad de autocontrol como un mecanismo adaptativo ante la incertidumbre “por el lado que la incertidumbre me obligue a tener que tomar el control, me parece muy adaptativo, y sino fuera controladora me encartaría porque bien pasiva y sin oportunidades gravísimo, entonces esa parte del control ahí me ayudaría mucho”³³.

La seguridad en sí mismas le permite a Maida e Isabel tener cierto nivel de claridad hacia donde se dirige su área de desarrollo profesional. Tener un horizonte claro en vía de la construcción de un plan de vida, a pesar de un contexto complejo e inestable, disminuye el sentimiento de incertidumbre y contribuye a su afrontamiento, lo cual se traduce en la búsqueda de opciones y alternativas con proyección y prospección.

“O sea, yo siempre estoy proyectando mi vida pensando en lo que yo quiero y viviendo en el momento presente también como quiero...”³⁴

“Cuando yo estoy mirando a futuro esta es una oportunidad de construir cosas, o sea si yo lo miro a futuro, pues si yo no miro de manera, mirar uno a futuro es lo que lo jalona”³⁵

³² P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:23 [yo creo que mientras a mi me e..] (203:206)

³³ P 2: TRANSC2 MAIDA1.txt - 2:148 [por el lado que la incertidumb..] (1249:1255)

³⁴ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:157 [sea, yo siempre estoy proyecta..] (1331:1337)

“Mirarlo a largo plazo es lo que permite que lo que uno hace día a día tenga sentido, hacer una cosa día a día no tiene sentido, pero a largo plazo sí, entonces yo creo que antes eso le ayuda a uno a producir, a hacer las cosas”³⁶

De otro lado, en Samuel aún no existe un horizonte tan claro a nivel profesional, aunque sus metas a futuro van en vía de desempeñarse en psicología organizacional, factores como las expectativas familiares y la necesidad de independencia económica lo llevan a renunciar a sus propósitos y a centrar la atención en la opción laboral que resulte.

“Hasta cuando resistiré pues como esas condiciones, uno se vuelve muy limitado, más que todo cuando ya antes ha tenido la oportunidad de manejar su independencia”³⁷

“[...] en este momento lo veo como una sin salida prácticamente, por eso ya en este momento es a lo que caiga, a lo que me salga”³⁸

Samuel plantea como factor de presión durante la transición las expectativas familiares frente a la consecución de un empleo, los familiares no tienen conocimiento del contexto al cual él se enfrentará, por lo cual las expectativas no se sustentan en un análisis riguroso de las condiciones del mundo del trabajo. La incertidumbre familiar somete a Samuel a un estado de tensión que va en contravía del afianzamiento de la confianza, lo cual puede bloquear la superación de incertidumbre y la toma de decisiones. Algunos/as estudiantes se vinculan al mundo del trabajo en actividades no afines a su interés por satisfacer una expectativa familiar.

³⁵ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:161 [yo creo que es antes lo que ja..] (1367:1373)

³⁶ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:162 [mirarlo a largo plazo es lo qu..] (1381:1386)

³⁷ P 8: TRANSC1 SAMUEL.txt - 8:6 [hasta cuando resistiré pues co..] (20:20)

³⁸ P11: TRANSC4 ENTREV3.txt - 11:20 [a lo que caiga] (84:84)

“Pero cuando llega familia un poquito más lejana que no ha sido testigo de todo eso, le dicen a uno, te vas a dar un descanso, con una o dos semanas uno tiene, y después que te vas a poner a hacer y como que todo eso, como que bueno y ya tiene alguna parte, algún lado”³⁹

“Como mi papá, él se dio cuenta que a mí se me acababa el trabajo allí, entonces empezó a tantear, la universidad que le ofrece, como no hay un fondo de empleo, el Metro, no lo dejarán de pronto, como aaa, tal cosa, ah no, como buscándole a uno, como decidiendo por uno”⁴⁰.

Las prácticas profesionales se convierten en una experiencia donde el/a estudiante pone a prueba tanto lo aprendido, como la seguridad que tiene en sí mismo, al enfrentar el temor y la sensación de amenaza ante lo desconocido. Por ello Isabel hace referencia a estudiantes compañeros que aún no han sido capaces de iniciar las prácticas, “todavía tengo compañeros que les falta la práctica, no saben que hacer, tengo un compañero que es demasiado miedoso y se quedó no quiso hacer la práctica porque le daba mucho susto, eh... como muy miedosos, es inseguro de sí mismo, decía como voy a hacer eso, horrible”⁴¹. Lo académico permite al estudiante tener un margen de predicción; las prácticas, por su parte, enfrentan al estudiante a la imposibilidad de predecir, ya que el entorno es cambiante, “un territorio de límites difusos y comportamientos inciertos” (Manucci, 2006. pág 45).

En los/as estudiantes que tienen dificultades para iniciar las prácticas profesionales se evidencia como la incertidumbre puede convertirse en un agente obstaculizador; Isabel, enfrenta la incertidumbre y asume el riesgo de las prácticas

³⁹ P10: TRANSC3 SAMUEL.txt - 10:56 [pero cuando llega familia un p..] (370:370)

⁴⁰ P10: TRANSC3 SAMUEL.txt - 10:57 [como mi papá, él se dio cuenta..] (373:373)

⁴¹ P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:63 [todavía tengo compañeros que l..] (603:608)

profesionales, encontrando como el asesor de la práctica se convierte en un aspecto fundamental para superar los miedos y resolver las dudas. Asumir el riesgo se convierte en una acción reductora de incertidumbre y no en generadora del miedo, “sabés que le quita a uno muchos miedos, una buena práctica un buen asesor, una persona que te ayude en todas tus dudas, yo podía resolver todas mis dudas”⁴².

Cuando el estudiante se abre a la experiencia de las prácticas profesionales y el resultado obtenido de las mismas es satisfactorio, esto genera sentimientos de confianza para afrontar el mundo del trabajo. Luhmann (1996) plantea que la seguridad presente producto de una experiencia positiva, permite planificar y orientarse al futuro con mayor seguridad y capacidad de acción. Una experiencia negativa, por su parte, genera una sensación de estancamiento y bloqueo para pasar a la acción propósitos e intenciones.

La responsabilidad con la que Maida plantea haber asumido las prácticas profesionales, le permite visualizar que cuando incursione al mundo del trabajo en su rol de psicóloga la responsabilidad va a aumentar. Ello se le convierte en un reto y en una motivación para enfrentarse a un futuro que aunque permanece incierto, la experiencia previa lo va convirtiendo en un horizonte confiable, “yo sentía que era mi responsabilidad como practicante, entonces yo pienso si así lo asume siendo practicante, siendo uno el dueño de los procesos es mucha más responsabilidad, pues es que yo soy la psicóloga de la empresa, no la practicante, pues eso pesa más; entonces”⁴³.

La confianza, afianzada a través de la experiencia de las prácticas profesionales, le permite a los/as participantes hablar de las posibilidades de crecimiento que les brindaría el ingreso al mundo del trabajo, de las posibilidades de acción dentro de éste y si bien lo contemplan como una oportunidad de crecimiento, igualmente

⁴² P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:75 [Sabés que le quita a uno mucho..] (735:738)

⁴³ P 1: TRANSC1 MAIDA.txt - 1:63 [asumir responsabilidades] (274:280)

reconocen que “supone un proceso de incertidumbre, incertidumbre a lo que va a ser después, pero crecer es darse cuenta de que hay... ya no va a estar tu mamá solucionando todos tus problemas”⁴⁴. Afrontar los problemas y asumir la responsabilidad permite a los seres humanos crecer y madurar.

La responsabilidad y el compromiso se convierten en actitudes para enfrentar la incertidumbre cuando se torna amenazante y limitante. Isabel ve en estas actitudes un asunto personal que compromete el crecer y el madurar, en palabras de Luhmann (1996) la persona comienza a experimentar un conocimiento de sí misma y de su entorno que desencadena en la estructuración de la confianza, cuyo afianzamiento paulatino crea las condiciones para visualizar la otra cara de la incertidumbre, caracterizada por su capacidad de potenciar el desarrollo y de carácter propositivo “como aprender a enfrentar las responsabilidades de uno, como aceptarlas, o sea, es responsabilidad mía, me tengo que comprometer con eso, me tengo que responsabilizar de eso, es más eso se llama crecer, pues eso se llama madurar, que uno se enfrenta a los problemas de uno”⁴⁵.

Consecuencia obvia de este proceso de crecimiento y madurez es la necesidad de independencia, necesidad que se hace evidente en los/as participantes cuando hablan de su independencia económica, la toma de decisiones, la posibilidad de elegir y de actuar desde la libertad.

Manucci (2006), permite comprender como cada persona es protagonista de su plan de vida al decidir para el futuro en la incertidumbre del presente. Tener la oportunidad de desempeñarse en el campo laboral durante la carrera, a Samuel le representaba una ruptura con la linealidad con que venía tomando las materias. A pesar de ello, opta por trabajar, lo cual representó mayor nivel de autoexigencia en él, evitando que la situación generara mayores traumatismos “porque yo antes cogía las materias, las cogía en una columnita y así tal cual, si me atrasaba... la

⁴⁴ P 6: TRANSC3 ISABEL.txt - 6:18 [crecer supone un proceso de in..] (254:259)

⁴⁵ P 6: TRANSC3 ISABEL.txt - 6:17 [como aprender a enfrentar las ..] (246:251)

sola idea me... uy mortal... pa' gente muy vaga, en la mitad yo empecé a trabajar y a pesar de eso no dejé que eso me afectara mucho, no, llegaba siempre"⁴⁶

En esto se evidencia como Samuel actúa en presencia de la incertidumbre que genera, tanto la toma de decisiones en el presente, como el desconocimiento de lo que sucederá a futuro. En palabras de Luhmann (1996), este tipo de situaciones, donde Samuel se enfrentaba a tomar decisiones y ponía en riesgo el rendimiento académico, son las que permiten al ser humano formar el carácter para afrontar el horizonte desconocido. Es decir, en esta decisión Samuel obtuvo beneficios al trabajar sin descuidar lo académico, lo cual se le convierte en un referente para posteriores decisiones.

A Samuel, por ejemplo, al enfrentarse al período entre el grado y la incursión al mundo del trabajo, le preocupa saber “hasta cuando resistiré pues como esas condiciones, uno se vuelve muy limitado, más que todo cuando ya antes ha tenido la oportunidad de manejar su independencia”⁴⁷, para Maida por su lado, la independencia económica “es una manera de sentirse útil [...] uno poderle darle sentido de orientación a su vida, pues porque eso da libertad... mm y no sé como es algo que alimenta también la vida”⁴⁸, además “la parte de la independencia me parece súper importante, que uno pueda decir como vive su vida y poder hacerlo y tener los medios para hacerlo”⁴⁹.

Los/as participantes manifiestan que otro aspecto que “también genera incertidumbre, es lo ético, estamos en un país muy moralista”⁵⁰, una sociedad que asigna un rol al psicólogo/a, sin atender su parte humana y sobre el que se depositan diversas exigencias, resulta estresante y confuso hacer frente al rol profesional, dado que “cuando te enfrentas al trabajo ya como profesional es otra cosa, son los conocimientos aplicados a un área, entonces ahí el proceso de

⁴⁶ P 9: TRANSC2 ENTREV3.txt - 9:13 [porque yo antes cogía las mate..] (139:139)

⁴⁷ P 8: TRANSC1 SAMUEL.txt - 8:6 [hasta cuando resistiré pues co..] (20:20)

⁴⁸ P 1: TRANSC1 MAIDA.txt - 1:112 [es una manera de sentirse útil..] (607:613)

⁴⁹ P 1: TRANSC1 MAIDA.txt - 1:120 [y la parte de la independencia..] (663:667)

⁵⁰ P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:69 [esa es otra de las cosas que t..] (676:682)

incertidumbre debe ser fortísimo”⁵¹; el paso de la teoría a la práctica, el cambio del rol de estudiante al de profesional y la realidad observada ya no como un supuesto, son factores que acompañan este proceso de cambio.

Crecer implica cambiar, esto genera una sensación de incertidumbre ante el desconocimiento de lo que viene en el futuro, pero darse cuenta que se están viviendo esos procesos posibilita el crecimiento. Las prácticas profesionales favorecen este proceso de crecimiento dado que en ellas una de las participantes pudo darse cuenta de “que yo si era capaz de asumirlo, porque yo nunca había trabajado”⁵², permitiéndole afrontar algunos de sus miedos y descubrir en sí misma competencias que le permitirán ingresar posteriormente a un contexto laboral con la experiencia previa y la evidencia de su posibilidad de asumir responsabilidades.

Además, de la experiencia de las prácticas, otros elementos les brindan confianza a la hora de contemplar la posibilidad de su ingreso al mundo del trabajo. Por ejemplo, tener la referencia del ingreso al mundo del trabajo de conocidos y amigos porque “todos están trabajando, todos salen y consiguen trabajo, porque uno se da cuenta de eso porque habla con los amigos”⁵³; además, tienen referencias de las condiciones actuales del mundo del trabajo de los psicólogos/as dado que en el caso de Isabel por ejemplo de ese mundo conoce “lo que he visto de las personas que conozco que son psicólogas... conozco el mundo laboral de mi asesor, conozco el mundo laboral de mi jefe donde hice la práctica, conozco el mundo laboral de una amiga que trabaja en el pabellón de psiquiatría en el San Vicente de Paúl”⁵⁴.

A Isabel, le brinda confianza, el haber estudiado en la Universidad de Antioquia y estar en contacto con la diversidad que allí se da, lo cual favorece la capacidad de

⁵¹P 6: TRANSC3 ISABEL.txt - 6:54 [pero cuando te enfrentás al tr..] (596:600)

⁵² P 1: TRANSC1 MAIDA.txt - 1:179 [de las que yo me di cuenta en ..] (1177:1181)

⁵³ P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:56 [todos están trabajando..] (515:520)

⁵⁴ P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:64 [conozco lo que he visto de las..] (613:619)

adaptabilidad y amplía el marco de posibilidades al enfrentarse al mundo del trabajo. En términos de competencias exigidas para algún tipo de empleo podría afirmarse que el ambiente de la Universidad de Antioquia crea las condiciones para que se afiancen en el/a estudiante las competencias de adaptabilidad y flexibilidad o para que se den cuenta de las debilidades al respecto.

“La Universidad de Antioquia no es para todo el mundo, hay personas que no podrían estar allá, simplemente por eso que te digo, porque no son capaces de vivir con otras personas, diferentes a, pues, o sea, su forma de vestir, su forma de hablar, su forma de relacionarse es diferente, y de muchos compañeros míos, o sea, sus mismos gustos, o sea, por ejemplo vivir con un muchacho que le gusta la vanguardia o que le gustan las drogas, uno lo ve, eso se ve, eso se ve en la universidad de Antioquia, y a vos te da miedo, vos sos una estudiante”⁵⁵.

Si bien la confianza se construye en el tiempo, a partir de las relaciones y las experiencias, es evidente de acuerdo a los relatos de los/as participantes que en la actualidad la manera como las personas deben responder a los cambios a los que todos los días se enfrentan hace que sea necesario el fortalecimiento de la confianza personal, de la percepción clara de las habilidades, de los logros personales, de los talentos particulares. Estos elementos se convierten en insumos y factores que fortalecen la confianza necesaria para desenvolverse e interactuar en el mundo. Adquirir confianza personal significa quitar las expectativas estandarizadas de los semejantes y reemplazarlas con aquellas a las que solamente cada uno/a como persona individual, con su estilo único puede garantizar la satisfacción.

⁵⁵ P 4: TRANSC1 ISABEL.txt - 4:25 [la Universidad de Antioquia no..] (245:255)

El miedo, que aparece con mayor contundencia en oposición a la confianza, lleva a los/as participantes a la búsqueda de elementos de juicio que les permita prever futuras dificultades “si yo no empiezo a buscar trabajo ya nunca voy a conseguir”⁵⁶, intentando de esta manera adelantar las acciones a emprender para evitar esas situaciones temidas, Maida por ejemplo dice: “entonces por ejemplo mis papás me dicen: usted apenas lleva dos meses en vacaciones, pues, o sea, usted por qué está tan afanada por trabajar si ni siquiera se ha graduado”⁵⁷; sin embargo así como pueden preverse acciones correctivas que a futuro realmente puedan llevarse a cabo, los conduce también a sentir mayor temor o la creación de situaciones que sólo están en su imaginación. Además del miedo, aparecen la angustia, la rabia, la desesperanza, la desconfianza, la preocupación y la ansiedad.

No encontrar un lugar claro, no saber con exactitud para donde van, moverse entre las probabilidades y posibilidades es a lo que Manucci (2006) se refiere al afirmar que “la incertidumbre no es una propiedad del contexto, es un estado del observador cuando mira, traza intervenciones y proyecta resultados en el tiempo” (p. 232). Los/as participantes se encuentran en un estado de incertidumbre, de confusión, sin poder determinar los pasos que pueden dar para moverse con firmeza dentro del contexto en el que se desenvuelven.

Maira, por ejemplo, describe el momento de la transición como un limbo “estar en el limbo es como estar en el aire, como no estoy estudiando, no estoy trabajando, como.... vagando... como sin una identidad clara, o sea, no soy estudiante, no soy trabajador, no soy profesional, como nada, ni desempleado, porque ni siquiera se ha graduado”⁵⁸. En este fragmento se evidencia, por un lado, pérdida de afianzamiento de aquello que le generaba seguridad, en este caso estar en la universidad. Por el otro, el porvenir se transforma un espacio desconocido, donde se entrecruzan ideas, expectativas, experiencias, emociones, que aún no se

⁵⁶ P 1: TRANSC1 MAIDA.txt - 1:6 [si no no conseguira nunca] (30:36)

⁵⁷ P 1: TRANSC1 MAIDA.txt - 1:6 [si no no conseguira nunca] (30:36)

⁵⁸ P 2: TRANSC2 ENTREV1.txt - 2:169 [estar en el limbo es como esta..] (1439:1445)

pueden materializar ante la ausencia de requerimientos legales como la graduación, el registro, el diploma y la no existencia aún de una propuesta contundente para comenzar a laborar.

El limbo se expresa en la falta de claridad sobre las situaciones futuras, los movimientos y cambios que trae el devenir, la falta de espacios definidos y certeros en donde ubicarse y la dualidad ante el rol como psicólogos/as que desempeñarán en la sociedad; el rol asignado y esperado por los/as demás y el rol posible, ya que en el ejercicio profesional se descubren las posibilidades y límites del desempeño como psicólogo/a.

Estar en el limbo podría plantearse en términos de ir a la deriva; estar en lo indefinido; continuar la búsqueda sin encontrar el camino; sin hallar la verdad, lo cierto, lo seguro; es permanecer en un estado de incapacidad para tomar decisiones; para acercarse a la verdad, a lo legitimado. Permanecer en este estado indica un bloqueo en la persona para superar períodos de transición, los cuales implican capacidad de planeación y visión de futuro.

Todos los procesos de transición implican confusión y desorientación, sin embargo, no se puede ser creativo si se rehúsa a la confusión. El cambio siempre comienza con la confusión; las interpretaciones que se hacen deben ser disueltas para abrir camino a lo novedoso. Si bien, los/as participantes, reconocen el cambio como un proceso natural dentro de la dinámica de la vida, este cambio hacia la vida como empleados o como independientes que desempeñan su carrera igualmente les genera temor, “uno dice si eso pasa es porque es como natural, no es tan horrible”⁵⁹. Los principales temores aparecen relacionados con las condiciones en que se les presentará esa primera experiencia laboral, es decir, relacionados con la necesidad de abrirse un campo de acción dentro de su área de desempeño.

59 P11: TRANSC4 SAMUEL.txt - 11:83 [uno dice si eso pasa es porque..] (419:419)

Los temores a este nivel se relacionan básicamente con el cumplimiento de las expectativas de los padres y del rol profesional, “entonces es un miedo a enfrentar eso, es un medio de responder, los papás ya creyeron en uno, ya se es profesional”⁶⁰, sumado a lo anterior, “hay falencias, hay falencias en la universidad, y esas falencias pueden ser las que nos causan el miedo, o el susto, por lo menos a mí me lo causa”⁶¹, los miedos “aparecen justamente porque uno tiene falencias o porque uno no sabe hacer algo, los miedos aparecen gracias a eso, los miedos aparecen porque uno no sabe hacer una cosa bien, y cómo hace uno una cosa bien, experimentando, haciendo, en realidad haciendo”⁶² es por ello que consideran que las experiencias laborales previas pueden aminorar el temor al ingreso al mundo del trabajo, “mis compañeros tienen temores al mundo laboral, así hayan trabajado, porque es lo que vos vas a hacer en lo que has estudiado, cuando se han tenido otras carreras, ya se saben más de eso, o sea, ya saben como es el mundo laboral”⁶³.

Aparece el miedo a no poder ingresar al mundo del trabajo a pesar de tener un título profesional y contar con las capacidades individuales, entonces aparecen pensamientos con relación a “o será que no voy a conseguir trabajo, como que ay no, eso me parece tan horrible, como el miedo de quedarme en eso, pues como sí”⁶⁴, en general una sensación de incertidumbre ante el futuro.

Igualmente, el futuro desempeño laboral genera en ellos interrogantes acerca de las capacidades que poseen para ello, “el miedo era sentir si iba a ser capaz de asumir toda la responsabilidad, de asumir el ritmo, de que sea tanto trabajo, de integrarme al ambiente laboral”⁶⁵, sin embargo la experiencia de las prácticas profesionales les brindan un breve acercamiento y pautas para reconocer su desempeño a este nivel, “entonces ya por ese lado no me da tanto miedo, me da

⁶⁰ P 4: TRANSC1 ISABEL.txt - 4:75 [Entonces es un miedo enfrenta ..] (826:828)

⁶¹ P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:12 [hay falencias, hay falencias e..] (73:78)

⁶² P 7: TRANSC4 ISABEL.txt - 7:5 [los miedos aparecen justament..] (16:16)

⁶³ P 6: TRANSC3 ISABEL.txt - 6:51 [mis compañeros tienen temores ..] (576:580)

⁶⁴ P 1: TRANSC1 MAIDA.txt - 1:197 [o será que no voy a conseguir ..] (1298:1302)

⁶⁵ P 1: TRANSC1 MAIDA.txt - 1:178 [el miedo era sentir si iba a s..] (1170:1173)

más miedo por eso, porque siento que soy muy buena trabajadora, que trabajo mucho, que no me da pereza”⁶⁶.

De otro lado, aparece el miedo de tener que realizar actividades adicionales para poder generar los ingresos necesarios para su manutención dadas las precarias condiciones de vinculación que perciben en el gremio de la psicología, el temor a ser despedido/a por no responder a las exigencias del cargo, o por no tener claridad en las demandas sobre su desempeño no sólo por su inexperiencia, además por la gran distancia que perciben entre la formación recibida y la realidad del mundo del trabajo; finalmente aparecen temores relacionados con las posibles dificultades con la inclusión a los grupos de trabajo y las relaciones de autoridad: “a mí eso me estresa, no me gustaría estar con personas con las que tuviera que tener conflicto, a mí no me gustan los conflictos”⁶⁷, “o sea, me da más susto eso, que la relación con el jefe”⁶⁸.

Adicionalmente, hacen referencia al temor de que el trabajo absorba las demás áreas de su vida, que se convierta en un limitante para el desarrollo de su vida de manera integral “se convierte en tu mundo, parte de tu mundo, entonces yo creo que sería otra parte del miedo, como pensar como será después, pero no es una cosa real”⁶⁹.

Lo anterior puede comprenderse claramente dado que ante la incertidumbre, la emocionalidad se torna negativa como mecanismo de defensa, como justificación racional y objetiva, y se busca refugio en lo que da seguridad. La estructura emocional se desordena y aparece la angustia y el miedo, que sólo puede reestructurarse, si se cuenta con recursos y/o herramientas, que puedan favorecer la confianza, aunque paradójicamente, al final no se sabe cuál será el resultado debido a que el futuro es un espacio subjetivo, creado en sentido humano, en forma de incertidumbre. Sin embargo, es la manera como se asuma dicha

⁶⁶ P 1: TRANSC1 MAIDA.txt - 1:182 [entonces ya por ese lado no me..] (1200:1203)

⁶⁷ P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:14 [como que pensaba, me he dedica..] (118:122)

⁶⁸ P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:26 [o sea, me da más susto eso, qu..] (217:218)

⁶⁹ P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:19 [se convierte en tu mundo, part..] (143:146)

incertidumbre la que influirá en los sucesos posteriores y en la construcción de futuro que se logre.

La incertidumbre en el caso de los/as participantes se asume como riesgo y como oportunidad. Como riesgo implica las posibilidades de fracaso, pérdida, decepción y no cumplimiento de las expectativas de sí mismos y de otros, como oportunidad se percibe también en ella la energía que impulsa a la acción y al cambio permanente.

“me angustia a mí como, viendo eso, como que sí pues eso es, la incertidumbre de la vida, que uno tiene un trabajo hoy y mañana no lo tiene”⁷⁰, pero “el no saber que va a pasar, ayuda a que esté uno motivado por hacer cosas, porque precisamente no sabe”⁷¹ “o sea, como si uno hiciera más las cosas por disfrutarlas porque la fatalidad le muestra, como que la fatalidad permite que uno disfrute más lo que hace”⁷², “[...], eso es como que permite vivir con más intensidad y con más tranquilidad, como si estuviera, ay no se, como que la vida cambia”⁷³, “es algo que angustia pero que a la vez hace livianas las cosas”⁷⁴

En la respuesta emocional ante la incertidumbre del futuro, además del miedo, aparecen la angustia, la rabia, la desesperanza, desconfianza, la preocupación, la ambivalencia y la ansiedad.

“[...] por qué le tengo miedo, porque eh... porque uno desconoce que son, entonces yo creo que el miedo viene desde ahí”⁷⁵

⁷⁰ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:57 [la incertidumbre de la vida, q. .] (586:590)

⁷¹ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:63 [el no saber que va a pasar, ay..] (624:626)

⁷² P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:64 [o sea como si uno hiciera más ..] (629:633)

⁷³ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:65 [sí es como eso, eso es como qu..] (640:643)

⁷⁴ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:66 [exactamente, es algo que angus..] (647:648)

⁷⁵ P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:4 [por qué le tengo miedo, porque..] (29:31)

“como voy a conseguir trabajo, como algo así, siento que no hay como mucha esperanza y me da mucha rabia sentirme así”⁷⁶

“[...] no se cuánto tiempo voy a quedarme, vagando, así sin hacer nada, pues para lo que estudié, no se sabe, como puede ser una semana, puede ser un mes, puede ser un año, uno nunca sabe”⁷⁷

En Samuel aparecen sentimientos de ambivalencia ante la finalización de la carrera, por un lado manifiesta querer tener un período de descanso: “muy bueno pues, como que rico, pero yo si quisiera como un descanso, yo después de que termine, por eso es que a mi no me importa... lo que sea, yo lo que quiero es descansar”⁷⁸; y por el otro le preocupa la independencia económica que había logrado obtener a partir de su trabajo como estudiante y la inestabilidad económica de su familia; dichos elementos lo llevan a considerar las opciones laborales que incluso no respondan a sus expectativas, “yo por ejemplo en este momento lo veo como una sin salida prácticamente, por eso ya en este momento es a lo que caiga, a lo que me salga”⁷⁹, “entonces en ese sentido, también sería muy complicado, si mi familia tuviera algo externo, de pronto yo podría dedicarme a eso, ser consultor, por ejemplo, porque mientras no está un trabajo súper bueno”⁸⁰

La ambivalencia da cuenta del sentimiento de incertidumbre que experimenta Samuel. La incertidumbre le genera multiplicidad de opciones, pero todas tan diversas que aún no logra tomar una decisión. Aún el sentimiento de confianza en él requiere afianzamiento, cuando logre avances a este nivel se permitiría un cambio de la ambivalencia a la posibilidad de anticipar el futuro con mayor capacidad de fundamentación.

⁷⁶ P 1: TRANSC1 MAIDA.txt - 1:71 [pues como que rosca me voy a c..] (344:348)

⁷⁷ P 8: TRANSC1 SAMUEL.txt - 8:5 [bueno, esto qué, yo a futuro....] (20:20)

⁷⁸ P 9: TRANSC2 ENTREV3.txt - 9:70 [muy bueno pues, como que rico,..] (632:632)

⁷⁹ P11: TRANSC4 ENTREV3.txt - 11:20 [a lo que caiga] (84:84)

⁸⁰ P10: TRANSC3 ENTREV3.txt - 10:70 [Entonces en ese sentido, tambi..] (445:445)

Sin embargo, a pesar de esa faceta negativa de la emocionalidad ante la incertidumbre, aparece también la capacidad de ver la oportunidad como parte de la percepción del riesgo. En Isabel por ejemplo, ante el riesgo, aparece el miedo como aspecto que puede inmovilizar la acción, no obstante, cuando se cruza ese umbral, aparecen otras opciones que inicialmente, ante el temor, no se perciben de manera tan clara, como el hecho de reconocer la posibilidad de aprender de los errores y de la imposibilidad de tener todo bajo control.

“pero ese miedo, me lo quita el saber que hay cursos, o aprender, [...] uno en cierta medida si le toca hacer una cosa, uno está preparado para ser psicólogo y psicólogo es en cualquier campo”⁸¹.

“uno se equivoca para que otros le enseñen y que para que la próxima vez eso no vuelva a suceder”⁸², “[...] pienso que las personas nos tenemos que equivocar para aprender”⁸³.

“aunque se supone que la experiencia profesional al principio también es experiencia, yo estoy adquiriendo experiencia de mis errores también he aprendido, de los fracasos también son enseñanzas y son hasta mejores enseñanzas que las enseñanzas mismas, que las cosas positivas que uno tiene, que uno hace”⁸⁴, finalmente, “la incertidumbre no es tan maluca”⁸⁵

Estas experiencias previas que les permite equivocarse y aprender son el insumo de la construcción de su futuro. Al futuro, en general se le menciona en singular, pero lleva implícito el que pueden ser varios o múltiples, a partir de esta

⁸¹ P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:9 [pero ese miedo, me lo quita el..] (52:56)

⁸² P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:28 [uno se equivoca para que otros..] (234:236)

⁸³ P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:48 [como poder equivocarse, no es ..] (422:426)

⁸⁴ P 7: TRANSC4 ISABEL.txt - 7:82 [aunque se supone que la experi..] (216:216)

⁸⁵ P 6: TRANSC3 ISABEL.txt - 6:52 [la incertidumbre no es tan mal..] (582:582)

explicación es claro que si bien puede conocerse e influenciarse, no puede controlarse. Esto es fundamental en el entendimiento de lo que puede hacerse en un tiempo distinto al actual, porque permite prever, que los resultados, de cualquier esfuerzo por predecir lo que no ha sucedido, por anticiparlo, es tan sólo una aproximación, una especulación, que sólo puede ser validada hasta que sucede. Por lo pronto, la opción que le queda a los/as participantes es aceptar su realidad actual tal cual es e intentar ir generando cambios hacia lo que quieren lograr. Es hacer una apuesta hacia su futuro, es ir estructurando una estrategia que les permita acercarse al contexto, poder moverse dentro de su dinámica y en ese ejercicio salir enriquecidos y fortalecidos.

Una estrategia lleva en sí misma la conciencia de la incertidumbre que va a enfrentar y, por eso mismo, implica una apuesta. Debe ser totalmente consciente de la apuesta para no caer en una falsa incertidumbre. La apuesta significa integrar la incertidumbre en la esperanza. La apuesta no se limita a los juegos de azar o a las empresas peligrosas. Está implicada en los compromisos fundamentales de la vida. “Cada persona debe ser plenamente consciente de que su propia vida es una aventura, incluso cuando cree que está encerrada en una seguridad; todo destino humano implica incertidumbre, inclusive la certeza absoluta, la de la muerte, ya que se ignora su fecha. Cada uno debe ser plenamente consciente de su participación en la aventura de la humanidad que ahora tiene una rapidez acelerada, lanzada hacia lo desconocido” (Maturana. 2006).

En esta aventura es fundamental la capacidad de ver en el cambio además del riesgo, la oportunidad, el principal motivo por el que se percibe el cambio como riesgo es la sensación de pérdida que implica, del status, del conocimiento, de los aprendizajes y en especial de la situación que se conoce y controla, sin embargo en Maida por ejemplo se evidencia la orientación hacia el cambio, frente a lo cual expresa: “yo te decía que si es como una posición cómoda quedarse en lo que conoce, pero yo se que en el momento en que tenga una mejor oportunidad laboral, con incertidumbre y todo, yo se que yo me arriesgo, muerta del susto, pero

no importa”⁸⁶, Samuel por su lado expresa la necesidad de “buscar oportunidades”⁸⁷.

Si bien la incertidumbre se presenta de manera permanente, poco a poco se van construyendo soportes internos que permiten hacerle frente y de este modo seguir creciendo.

Isabel a pesar de tener seguridad laboral si decide hacer parte del negocio familiar, opta por asumir el riesgo de enfrentarse al mundo del trabajo, identificando el tipo de población con la cual quisiera desempeñarse como psicóloga. Esto muestra como en Isabel existen elementos para superar la incertidumbre que genera aversión al riesgo y se permite afrontarlo. Es en este tipo de situaciones donde la incertidumbre puede convertirse en un factor paralizante y de renuncia a los deseos, o puede ser un factor dinamizador que permite visualizar opciones y alternativas a pesar del riesgo. Con respecto a esto, se retoma la afirmación de Manucci (2006), quien plantea que la incertidumbre no es propiedad del contexto, sino del observador/a que interactúa con él y a quien le corresponde gestionar ante un horizonte, caracterizado hoy día por la complejidad e inestabilidad actual.

“Mi papá me dice que puedo trabajar con él, pero eso no es lo de uno, pues entonces qué tiene que ver la psicología con el comercio, o atender o manejar un almacén, pues para mí, si tiene que ver, pero no tiene que ver con el área mía, puede tener que ver con la psicología, pero no con mi área, a mi me gusta trabajar con niños y allá no hay niños, pues o sea, a mi me gusta trabajar con adolescentes y allá tampoco hay adolescentes”⁸⁸.

⁸⁶ P 3: TRANSC3 MAIDA.txt - 3:109 [a sí, que yo te decía que si e..] (279:279)

⁸⁷ P11: TRANSC4 SAMUEL.txt - 11:53 [buscar oportunidades,] (226:226)

⁸⁸ P 6: TRANSC3 ENTREV2.txt - 6:34 [trabajar en otra cosa] (404:412)

Entre los aspectos a los cuales se enfrenta el ser humano cuando asume el riesgo y opta por realizar cambios es la renuncia a las certezas. Sin embargo esta visión da un giro, cuando el ser humano integra el cambio en su vida como aliado estratégico, en términos de Luhmann (1996). Ello implica cambiar modelos mentales, tener una posición de apertura a nuevas experiencias y visualizar opciones y alternativas a pesar del riesgo.

4.2. Vinculación al mundo del trabajo

Acerca de las condiciones de vinculación al mundo del trabajo en relación a la incertidumbre que vivencian los/as jóvenes participantes de la investigación, pueden identificarse tres núcleos temáticos básicos a través de sus relatos. En primer lugar aparecen las representaciones que sobre el mundo del trabajo han construido desde sus experiencias previas, especialmente la práctica profesional, así como desde la construcción que desde lo social han logrado estructurar. En segundo lugar aparecen todos aquellos elementos en relación a las condiciones de vinculación que ellos identifican y las reflexiones que éstas les generan para finalmente referirse a la incertidumbre, propiamente dicha, que aparece como consecuencia de dichas condiciones de vinculación, por un lado, y por otro como la condición constitutiva de una época de cambio y renovación permanente como la actual.

Acercamiento a la representación que del mundo del trabajo tienen los jóvenes

Desde no hace mucho tiempo (escasamente dos siglos) las sociedades, especialmente las occidentales, se basan en el trabajo. Esto significa que en ellas el trabajo reconocido como tal, es decir, remunerado, se ha convertido en el principal medio para costear la subsistencia individual, pero también se ha

constituido en una relación social de carácter fundamental, dado que estructura las relaciones de las personas con el mundo y las relaciones sociales, está además en el centro de una visión del mundo que se viene manteniendo desde el siglo XVII. Sin embargo, la predominancia instrumental que ha adquirido el trabajo ha hecho que se dejen de lado aspectos sustanciales del mismo que se expresan de manera clara en los testimonios de los/as participantes de la investigación.

En primer lugar, a partir de su práctica profesional y de los primeros acercamientos al mundo del trabajo, han logrado crear una imagen de éste como un espacio con vida propia, extraña, “es como tan rara”⁸⁹, que no pueden entender aún pero que perciben como una lucha permanente, durísima, difícil y complicada, en la que simplemente se asumen un rol que hay que cumplir, que aunque muchas veces se percibe como mecánico, ese rol atañe igualmente grandes dificultades, adicional a las condiciones propias del desempeño, por el cambio permanente de las condiciones y de las exigencias que sobre éste se hacen... “si uno le puede dedicar una o dos horas en una cosa eh... a veces no se ven los frutos que uno quisiera, porque uno tiene a veces que devolverse o a veces las ideas cambian, bueno es complicadísimo”⁹⁰.

Para los/as participantes, un primer aspecto distintivo es la doble utilidad que adquiere el trabajo. Por un lado, el trabajo es un medio para conseguir bienestar material y, en ese sentido, cumple un rol instrumental. Por otro, alude a la posibilidad de desarrollar y expresar aspectos propios del ser humano, es decir, sus capacidades intelectuales, su desarrollo emocional, espiritual, su relación con el entorno social, etc. Sin embargo, las referencias a este segundo aspecto son muy pocas y superficiales. Valoran el trabajo a este nivel porque les permite imponerse retos y establecer sus propias metas como el querer “ser muy buena psicóloga, independientemente de donde esté trabajando”⁹¹, en este caso se antepone el hecho de ser buena profesional por encima de ser buena empleada,

⁸⁹ P 1: TRANSC1 MAIDA.txt - 1:41 [es como rara] (192:196)

⁹⁰ P 9: TRANSC2 SAMUEL.txt - 9:3 [es complicadísimo] (43:43)

⁹¹ P 2: TRANSC2 MAIDA.txt - 2:183 [siento que tengo esa disposici..] (1522:1527)

dando cuenta de la claridades en relación a su plan de vida, aspecto que se vió poco evidenciado, es decir, son pocas las claridades que desde el plan de vida se encontraron en relación al desarrollo de la esfera del trabajo.

Con relación a otras esferas de la vida se encontraron mayores referencias y proyecciones, mientras que las condiciones actuales del trabajo no les permiten ver muy claramente las posibilidades que éste les brinda para su desarrollo personal, aunque refieren que el trabajo es también un espacio para crecer. Maida en el momento inmediato percibe que lo que le brinda el trabajo es la seguridad de un ingreso seguro que a su vez le permitirá tomar algunas decisiones con mayor autonomía.

Sin embargo, es además importante en este aspecto considerar una pregunta, ¿será que al momento de tener la experiencia real de trabajo, por fuera de las condiciones de la práctica profesional, podrá obtener mayores elementos para considerar el trabajo como una esfera más para el desarrollo o por el contrario su experiencia le confirmará el papel instrumental del trabajo en la vida humano, como lo ha venido considerando?

Entonces, si se consideran los elementos centrales de la representación como los elementos valorativos, qué es lo que ha hecho que la autorrealización, que puede considerarse como lo valorado (central), en la imagen del trabajo correspondiente al capitalismo industrial, pase a ser un elemento periférico de la representación acerca de este mismo objeto en el capitalismo pos-industrial, en el que el elemento central (valorativo) es lo instrumental?.

En las entrevistas efectuadas, aparece entre los/as participantes, la noción del trabajo como medio para acceder al consumo, lo que, además, está ligado con cierto grado de independencia del grupo familiar. Trabajar es tener la posibilidad de acceder a bienes y posibilidades de actuación que constituyen objetos de deseo postergados bien sea por las condiciones económicas de las familias de

origen de los jóvenes o por la falta de autonomía para la adquisición de estos. Para Maida el trabajo es lo que le brinda recursos para ella hacer lo que quiere, de tener los medios, de tener las posibilidades, de hacer lo que ella desee, y lo expresa cuando dice que “la vida laboral es una manera funcional de sobrevivir”⁹². Lo que denomina una “mirada práctica”, que desliga cualquier afecto “en este momento tengo como una mirada muy práctica de la vida laboral [...] no es una mirada apasionada, romántica, no, es una mirada práctica; a mí el trabajo lo que me permite es tener la posibilidad de subsistir, como de llevar la vida pues bien, de tener un sustento económico”⁹³. Adicional a ello aparece una perspectiva desde la cual el ser humano se percibe como una herramienta más en el engranaje productivo, en un ambiente poco amable y donde no se tiene autonomía, la cual es fundamental a la hora de poder aprender, crecer y desarrollar diferentes habilidades y recursos personales.

Se reduce entonces el trabajo desde su perspectiva al cumplimiento de un rol, de unas labores que son establecidas por otros y que no dejan espacio para la innovación, la gestión y el aprendizaje, aspectos que favorecerían el apasionarse por lo que se hace al ofrecerle posibilidades de desarrollo profesional, es por ello que “me desmotiva, que (el trabajo) sea apagar incendios, como sin rumbo, [...] pero si fuera más de gestión yo si me apasionaría más en el trabajo, pero tal y como está en este momento es una manera práctica de hacerlo, es práctica, funcional, lo que se necesita pa’ ya, pa’ ya, es eso”⁹⁴, “el trabajo es más mecanicista”⁹⁵; en esta medida, según Samuel no se disfruta el trabajo “se va por el objetivo y ya”⁹⁶ e identifican la calidad en los resultados y el logro de los objetivos como un mecanismo que les genera confianza a la hora de ingresar al mundo del trabajo

⁹² P 3: TRANSC3 MAIDA.txt - 3:72 [para sobrevivir] (191:191)

⁹³ P 3: TRANSC3 MAIDA.txt - 3:70 [permite tener un sustento] (185:185)

⁹⁴ P 3: TRANSC3 MAIDA.txt - 3:80 [poca pasión] (214:214)

⁹⁵ P10: TRANSC3 SAMUEL.txt - 10:83 [trabajo es más mecanicista] (467:467)

⁹⁶ P 9: TRANSC2 SAMUEL.txt - 9:39 [debería ser disfrute]

Los/as participantes sostienen que su dedicación (voluntarismo, autoexigencia, etc.) los puede ubicar de manera diferente en el mundo del trabajo ya que su capital social y económico es reducido, sólo a través del capital cultural acumulado en pequeñas cuotas y en la medida en que están incluidos en la estructura productiva puede promoverlos para ocupar mejores lugares.

Es interesante además como no se percibe una posibilidad de integración de ambas perspectivas, la instrumental y la valorativa, una necesariamente excluye la otra, dentro del desempeño y desarrollo profesional no se conciben posibilidades de disfrute, trabajar equivale a dejar de vivir “en organizacional donde me gustaría trabajar, ya implicaría la oficina, dejar de disfrutar [...] no sé y vivir... a que pereza”⁹⁷, se centra entonces en un asunto de obtención de recursos. Ingresar al mundo del trabajo implica entonces, de acuerdo a los/as participantes, la renuncia a otras esferas del desarrollo humano, aunque de otro lado intenten no abandonar algunas actividades, por ejemplo deportivas, que disfrutaban. Isabel es la única que hace algunas referencias al trabajo como posibilitador de disfrute, de relacionarse con la gente y de logro de objetivos personales.

El trabajo es una práctica central para los/as participantes en la cual se deposita la garantía de integración social en el sistema. El logro de sus objetivos personales en relación al mundo del trabajo lo relacionan de manera constante con la adquisición de capacitación y conocimiento específico sobre su área de desempeño.

Es evidente que estos jóvenes representan al mundo del trabajo bajo el cristal de su propio lugar en ese mundo: conocen de las dificultades de inserción en un mercado cada vez más competitivo y los pocos elementos que tienen para sostenerse y avanzar en el mismo. Se observa en los diferentes casos, que la mayoría poseen escasas relaciones sociales en el campo laboral, limitada

⁹⁷ P 9: TRANSC2 SAMUEL.txt - 9:82 [En organizacional donde me gus..] (706:706)

trayectoria cultural y un cada vez más disminuido capital económico que les permita tener otras alternativas.

De acuerdo a lo anterior, las condiciones de vinculación al mundo del trabajo afianzan las representaciones que de éste tienen los jóvenes. En el mercado laboral, se observan cambios en la estructura y el volumen de la fuerza de trabajo. El sector industrial evidencia a lo largo de los años una pérdida relativa de su capacidad de empleo. Esta tendencia parece irreversible, ya que pese al incremento en la producción, la proporción de personas con trabajos informales tiene un porcentaje significativo de la fuerza de trabajo, de otro lado se produce una modificación del mercado laboral en beneficio de sectores como el de los servicios y el conocimiento.

Desde comienzos de la década de los ochentas en América Latina la ruptura del *principio de estabilidad* laboral tiene efectos directos e indirectos. De manera directa, se tradujo en un aumento de los empleos y contratos de trabajo temporales. Alrededor de 90% de los contratos de trabajo en el segundo lustro de la década de los noventas del siglo pasado fueron contratos temporales. Destacan casos extremos como el de Perú (que lleva el liderazgo en este punto, seguido de México) donde en 1997 casi la mitad de los asalariados privados formales tenían algún tipo de contrato temporal; la cifra aumentó en 1998 y 1999. Víctor Tokman calcula que alrededor de 35% de los asalariados está en esas condiciones en Argentina, Colombia y Chile y 74% en Perú. (Sotelo, 2003)

Ante este contexto, los egresados de psicología no son ajenos al desempeño en empleos temporales. La intensión que expresan los/as participantes a partir de la graduación es poder tomar la primera opción laboral que se les presente “el mercado laboral no está fácil, todos vemos que es como complicado y que va a ser más difícil conseguir trabajo”⁹⁸. Y aquí es notable como conciben que para ingresar al mundo del trabajo puede llegarse incluso a regalar el trabajo, hacer

⁹⁸ P 1: TRANSC1 MAIDA.txt - 1:72 [el mercado laboral es difícil,..] (348:351)

cualquier cosa, dentro de la psicología, que le ofrezcan, con tal de poder demostrar lo que saben y obtener los ingresos que les permitan satisfacer las necesidades básicas.

La vinculación a algún tipo de organización les genera gran seguridad, independiente del tiempo de duración de dicho contrato, y por el contrario la posibilidad de desempeñarse como independiente aparece mucho más ligada a una segunda opción ante el desempleo. Asumen que contar con un empleo estable les posibilita estar tranquilos e incluso “en ese sentido, si uno no se pone las pilas, si uno ya tiene algo como algo fijo, como ya asegurado, vaya y venga que uno opte por decir no me interesa nada, yo me quedo con estos libros del siglo pasado y pues, y ya”⁹⁹, sin embargo reconocen que para poder mejorar sus condiciones de trabajo es necesario actualizarse y seguir en proceso de formación. Adicionalmente, existe socialmente un imaginario en torno al desempeño de la profesión de psicólogo como una profesión de mujeres y Samuel percibe que existe una preferencia por las mujeres psicólogas, aspecto que se podría creer puede disminuir las posibilidades de los psicólogos hombres.

En los cambios que se han generado en el mundo del trabajo, ha cambiado también la jerarquía y la naturaleza de las calificaciones para el desempeño, ya que se dificulta la inserción laboral de las personas menos capacitadas y se aumentan las exigencias en relación al nivel educativo de los candidatos a cualquier cargo. La desregulación de los mercados de trabajo y, en consecuencia la flexibilización, implica, unida a lo anterior, la reducción de la ocupación en relación de dependencia, permanente, con cobertura social e indemnización por despido, que constituyó en el pasado el tipo de trabajo *normal*, que, aunque no fuera desempeñado por la mayoría en muchos países, se presentaba como el objetivo de todos.

⁹⁹ P10: TRANSC3 SAMUEL.txt - 10:46 [tener algo fijo] (318:318)

Sin embargo, poseer un nivel alto de cualificación no es una garantía suficiente para consolidar la posición en el mundo del trabajo. Aunque es práctica común de los informes elaborados por instituciones gubernamentales el achacar los altos niveles de desempleo al desfase entre la formación de los trabajadores y las demandas de cualificación de las ocupaciones, lo cierto es que no existe asociación entre cualificación y empleabilidad (Garrido. 2005). De hecho, cada vez es más frecuente que exista un desajuste entre cualificación y demandas del puesto, pero en el sentido contrario. El elevado nivel de cualificación exigido por muchas empresas a las personas jóvenes no siempre guarda relación con las exigencias técnicas de los puestos de trabajo, siendo más bien una estrategia de las organizaciones, que contratan a personal sobrecualificado con objeto de hacer frente a un posible cambio futuro. Esta práctica deja automáticamente fuera del mercado a las personas poco cualificadas, y no contribuye a consolidar la posición de las que tienen cualificación, quienes, en virtud de las prácticas de flexibilidad funcional de las empresas, se verán sometidas a una evaluación y selección continuas (Castel, 1997).

La idea de que elevando el nivel de cualificación puede aumentarse el nivel de empleabilidad es errónea, al tiempo que transfiere a las personas la responsabilidad de su fragilidad en el mundo del trabajo. Aunque los trabajadores poco cualificados son más vulnerables, quienes tienen un nivel de formación alto no se libran de estar expuestos al desempleo.

Las condiciones anteriormente descritas afianzan la sensación de incertidumbre que presentan los egresados en la transición de la formación profesional a la vinculación al mundo del trabajo. Ante esta incertidumbre aparecen dos aspectos fundamentales, aquellos elementos que les afianzan dicho sentimientos y otros que les producen confianza.

Isabel menciona como el ingreso al mundo del trabajo es una experiencia que implica un afrontamiento, que genera estrés y que depende de las particularidades

de cada persona como enfrente esa vivencia de incertidumbre y el nivel de estrés que le genere. El miedo aparece aquí a la hora de pensar en aquello en lo que se va a desempeñar y en poner prueba sus conocimientos en el desempeño, “el otro miedo es, qué voy a hacer? Y cómo lo voy a hacer? cuando encuentre un trabajo”¹⁰⁰ porque la primera experiencia laboral “me da susto”¹⁰¹, “la sensación viene desde ahí, la sensación que viene desde el miedo, no la sabría explicar, yo no se, es un miedo frente a lo que uno no ha hecho nunca”¹⁰², aparece entonces el miedo ante las exigencias de los demás y ante las expectativas que se tienen sobre sí mismos.

Estas exigencias generan miedo porque “los miedos aparecen justamente porque uno tiene falencias o porque uno no sabe hacer algo, los miedos aparecen gracias a eso, los miedos aparecen porque uno no sabe hacer una cosa bien, y cómo hace uno una cosa bien, experimentando, haciendo, en realidad haciendo”¹⁰³, es decir, a partir de la experiencia previa se produce la familiaridad como la denomina Luhmann y es esta familiaridad la que contribuye a la reducción de la incertidumbre, solo que dicha familiaridad sólo podrá aparecer una vez se haya tenido la experiencia real y lo significativo es que Maida tiene esa claridad, aspecto que también contribuye a la reducción de su incertidumbre.

Otro aspecto que contribuye al afrontamiento de la incertidumbre en este proceso de vinculación al mundo del trabajo es la seguridad que les genera ser egresados de la Universidad de Antioquia y de la valoración que en el medio existe de ese aspecto. Reconocen igualmente como una ventaja a la hora de hacer frente a esta transición, los elementos que pueden poseer compañeros que por diversas circunstancias han tenido que trabajar mientras estudian.

¹⁰⁰ P 4: TRANSC1 ISABEL.txt - 4:73 [El otro miedo es, qué voy a ha..] (812:813)

¹⁰¹ P 4: TRANSC1 ISABEL.txt - 4:88 [Me da susto.] (914:915)

¹⁰² P 5: TRANSC2 ISABEL.txt - 5:5 [la sensación que viene desde a..] (32:35)

¹⁰³ P 7: TRANSC4 ISABEL.txt - 7:5 [los miedos, haber... los miedos ..] (16:16)

4.3. El papel de la formación en el afrontamiento de la incertidumbre

“La Universidad en la actualidad y hacia el futuro está obligada a asumir desafíos mayores en el logro de sus finalidades superiores: [...] c) el de preparar los espíritus para enfrentar la incertidumbre y los problemas de la existencia humana, lo que refiere al dominio de las ciencias, ya que estas muestran el carácter aleatorio accidentado de la historia de la vida, del cosmos, de la tierra, de lo humano y de las incertidumbres del tiempo presente; d) el de enseñar la condición humana, es decir tomar conciencia de lo que significa ser humano, para lo cual las ciencias humanas permitirán encontrar el verdadero destino individual, social, histórico, económico, mítico, imaginario; e) el del aprendizaje de la ciudadanía para contribuir al vínculo apropiado con la cultura e historia de cada ser humano y de cada pueblo. (López. 2003)

En relación a formación, se han tenido en cuenta los elementos que de ésta consideraron los/as participantes les contribuyeron al afrontamiento de la incertidumbre en el tránsito de la formación profesional a la vinculación al mundo del trabajo. Los/as participantes expresaron diversas opiniones que generaron diversos códigos los que a su vez se agruparon posteriormente en las siguientes unidades analizables (Coffey y Atkinson. 2003. p. 45): fortalezas y debilidades en la formación, la experiencia de la realización de las prácticas profesionales y los imaginarios durante el proceso formativo. Aunque en el texto se irá desarrollando cada núcleo temático, cabe resaltar dentro de las fortalezas la formación recibida para un posterior desempeño profesional, la importancia de las prácticas profesionales y del rol de los/as docentes. En cuanto a las debilidades, son significativos los aprendizajes que consideran necesarios para el desempeño profesional y que no son incluidos explícitamente en el programa y las falencias en la formación en investigación.

El primer aspecto al que se hace referencia es el relativo a las fortalezas y debilidades en la formación. Los/as participantes hacen alusión a que la formación integral que reciben por parte de la Universidad de Antioquia, no sólo

ocurre en los salones de clase, sino en todo el ámbito universitario, que se extiende desde los corredores, cafeterías, la biblioteca, las actividades deportivas y culturales, hasta el intercambio con los/as profesores y los/as compañeros.

Los/as participantes señalan que el proceso formativo en la Universidad de Antioquia favorece, además, la autoformación; los/as docentes brindan bibliografía complementaria y es el estudiante quien decide consultarla, de acuerdo a las asignaturas del programa que desea profundizar, dada la imposibilidad de entregar todo el volumen de información en una sola asignatura. En otras palabras, el/a docente al brindar textos suplementarios da cuenta de la imposibilidad de ofrecer un conocimiento total y que el proceso formativo no finaliza por haber visto una asignatura. Sin embargo, la sensación de una formación inacabada genera incertidumbre en la transición de la formación profesional al mundo del trabajo, lo cual a su vez lleva a que el/a estudiante tenga presente que la formación no finaliza con la graduación y que la adquisición de aprendizajes debe persistir durante el ejercicio profesional.

Un programa predeterminado obliga al estudiante a buscar por sus propios medios bibliografía en su área de interés, actividad que ha realizado desde el ingreso para cumplir con la evaluación de las asignaturas, elaboración de ensayos, consultas, trabajos o proyecto. Esta habilidad para la consulta hace parte de las fortalezas descritas por los/as participantes.

[...] no porque la universidad me lo haya brindado, porque en definitiva, yo me metí por ese campo, yo leí, pues como te decía la vez pasada, yo como que soy autodidacta¹⁰⁴

Si bien hay campos de aplicabilidad de la psicología que no existen como cursos en el pénsum¹⁰⁵, algunas asignaturas muestran al estudiante el método para lograr

¹⁰⁴ TRANSC2 ISABEL.txt - 5:13 [no porque la universidad me lo..] (93:96)

¹⁰⁵ Ver anexo 2. Pénsum Programa de Psicología. Universidad de Antioquia

el conocimiento profundo en un área y aplicarlo al campo que desea investigar. Es entonces esta habilidad para buscar información y la conciencia de la necesidad de seguir formándose, las que a la hora de ingresar al mundo del trabajo y enfrentarse a exigencias en torno a conocimientos que no posee, le permiten cumplir con los objetivos y en consecuencia le generan seguridad en su desempeño.

Otro aspecto que brinda confianza es haberse formado en la Universidad de Antioquia, lo cual nombran como el respaldo de la buena formación. Isabel afirma “yo creo que es... es eso, pues el respaldo de la buena formación”¹⁰⁶, y también dice: “creo que la formación que he tenido, me permite responder con las actividades que me toque estar”¹⁰⁷, así mismo Maida dice “en cierta forma siente un respaldo de la universidad, yo soy estudiante de la universidad de Antioquia, uno en una agencia la universidad pesa, es como un buen respaldo”¹⁰⁸, es así como los/as participantes confían que con la formación recibida podrán responder a actividades asignadas en el mundo del trabajo y ante las dificultades apelan a recursos personales, como la búsqueda de ayuda de otro/a profesional que pueda orientarles, sin embargo, estos recursos personales tienen que ver con fortalezas individuales.

Isabel por ejemplo, reafirma sus fortalezas a través del proceso formativo, pero no todos los/as estudiantes se percatan de sus fortalezas y debilidades y cómo ambas influirán en su ejercicio profesional. A través del proceso de enseñanza-aprendizaje los/as participantes logran identificar vacíos, aspectos que requieren fortalecer a través de la formación universitaria. Quien logra identificar estos vacíos en ocasiones busca estrategias como la asesoría docente, cursos extracurriculares que le permitan ir ahondando en su debilidad. Pero es importante considerar que el Departamento de Psicología no ha incorporado en su programa un espacio formativo para el desarrollo personal, donde los/as estudiantes

¹⁰⁶ TRANSC1 ISABEL.txt - 1:80 [no, yo creo que es... es eso, ..] (392:393)

¹⁰⁷ TRANSC2 ISABEL.txt - 2:181 [pero creo que la formación que..] (1512:1514)

¹⁰⁸ TRANSC1 MAIDA.txt - 1:67 [o sea, es como ya no soy... o ..] (326:331)

ahonden en sus debilidades, descubran sus causas, identifiquen como ello repercutirá en su ejercicio profesional, reciba orientación y se realice seguimiento a las estrategias implementadas. Si bien en este aspecto es importante la iniciativa de los/as estudiantes, la Universidad, específicamente el Departamento de Psicología, no puede ser ajeno a que el/a estudiante a través de su proceso se forme en aspectos afines al desarrollo humano y en competencias transversales, donde el estudiante se focalice en su autoconocimiento (fortalezas, debilidades, habilidades, destrezas, temores), elabore un plan de vida teniendo en cuenta su expectativa de desempeño profesional y construye estrategias para el afrontamiento de la incursión al mundo del trabajo.

La incursión al mundo del trabajo no sólo depende de la formación académica y el buen rendimiento, sino del desarrollo de habilidades y competencias a partir de la demanda laboral actual. Sin embargo este aspecto podría trabajarse de manera transversal en los cursos, objetivo para el cuál deberían los/as docentes tener dicha intención, la de formar no sólo en el conocimiento, desarrollar además de la esfera del saber, la del ser y el hacer.

De otro lado, los/as participantes reconocen como fortaleza de la Universidad de Antioquia la diversidad, la posibilidad de establecer relaciones o interactuar con personas de diferente nivel socioeconómico, etnia, raza, religión. Esta diversidad se da en lo macro y en lo micro, por ejemplo en el compartir un aula de clase con la diversidad cultural descrita, permite la visualización de los planteamientos desde diferentes puntos de vista. Se da una aproximación a la realidad a partir del testimonio de otro/a que comparte su vivencia, es decir, que ha vivido la situación planteada en su barrio, región, resguardo indígena, municipio, departamento.

Las condiciones descritas implican que quien elige y decide continuar su proceso formativo en la Universidad de Antioquia desarrolla o fortalece su capacidad de adaptación por las condiciones de pluralidad de la misma. Lo cual se constituye en una fortaleza, ya que es una competencia que requiere el psicólogo/a para su

ejercicio profesional. Surge el cuestionamiento de qué pasó con el/a estudiante que no logró adaptarse, simplemente hay deserción o se dio cuenta que era una debilidad, recibió orientación y visualizó si a futuro esto le traería dificultades por formarse en una disciplina definida como social y humana.

Otro aspecto que contribuye al respeto por la diferencia, además de la pluralidad, es que a lo largo del pregrado el/a estudiante define una corriente de psicología desde la cual desea desempeñarse en el campo profesional, “hay forma de ver en todas las corrientes, uno aprende a respetar y negociar esas cosas, eso sería como parte de la formación, pero no creo que sea el objetivo de que lo hagan así”¹⁰⁹ Esto en lugar de generar desavenencias, nutre la discusión y amplía las posibilidades de visualizar una problemática o situación. A nivel formativo prepara al estudiante frente a la consolidación de su postura crítica y de su argumentación teórica, y en lo profesional el/a estudiante tendrá la certeza que se encontrará con profesionales de corrientes diferentes y que si están en un mismo proyecto o programa se requiere de capacidad de negociación.

Frente a los campos de desempeño, si bien se mencionan en el programa, no ha existido un pènsum que ofrezca como cursos ni obligatorios ni opcionales asignaturas que correspondan a los campos de desempeño de un/a profesional en psicología. En la reforma curricular actual este aspecto aún continúa limitado, ya que se ofrecen como cursos electivos psicología laboral I-II, intervención Grupal, drogadicción, clínica con niños dejando de lado campos de aplicabilidad como la psicología educativa, social-comunitaria, jurídica, deportiva; campos que demanda el contexto laboral actual.

Samuel hace alusión a que la formación no es únicamente el título obtenido, sino que hay aspectos que como individuo, como persona, hacen parte de la autorrealización. Es decir, el proceso formativo debe tener otros elementos que trasciende el saber y el conocimiento y que van a la formación del ser. Sin

¹⁰⁹ TRANSC1 MAIDA.txt - 1:156 [como por ser una universidad t..] (970:975)

embargo, no logra dar cuenta con claridad de eso que se da más allá del saber académico. Lo anterior se confirma al observar que en el programa de psicología no se concibe un espacio donde los/as estudiantes den cuenta de esos otros aprendizajes que forman más que para ejercer un rol profesional para la vida, los cuales logran identificar en el ejercicio mismo de la profesión. Un darse cuenta anterior de estos aprendizajes para el ser se habrían constituido en un recurso para afrontar la transición.

Entre los propósitos generales de formación el Departamento de Psicología plantea entre sus ítems la persona, describe las características con las cuales contará el egresado/a. Dice que el egresado/a tendrá una actitud científica, crítica y creativa... (Departamento de psicología, 2007. p. 35), sin embargo no hace alusión a los espacios donde los/as estudiantes adquieran estas actitudes, cómo las van introyectando en el transcurso de la formación y cómo disponer de ellas para el ejercicio profesional. El Departamento deja en manos de los/as docentes la formación en estas actitudes en los/as estudiantes, pero no se establecen lineamientos específicos para ello.

Afirman los/as participantes que para ser buen psicólogo/a se requiere además de formación académica, formación humana; cuando se refieren a esta última consideran aspectos que durante el pregrado han ido fortaleciendo como la capacidad crítica, de análisis, de observación, el criterio para la argumentación y sustentación de posiciones, la toma de decisiones, el establecimiento de adecuadas relaciones interpersonales, la calidez y sensibilidad para tratar las personas.

Aclaran los/as participantes que no se evidencia como un claro objetivo de la formación estos aspectos relacionados con la formación humana, sino que se da como ganancia secundaria a partir del intercambio con diferentes docentes cada uno con un perfil particular, principalmente con aquellos/as que hacen énfasis en que el saber teórico está en los libros y orientan sus asignaturas con criterios

formativos. No existe aún una forma de autoevaluación o evaluación orientada donde el/a estudiante puede determinar sus avances en aspectos como su actitud crítica, científica y creativa a lo largo del desarrollo del pregrado; sin embargo en el Informe de Autoevaluación del Departamento de Psicología se plantea que el egresado contará con dichas actitudes.

Las ofertas extracurriculares que ofrece el Departamento de Psicología, la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas y la Universidad de Antioquia en general se constituye en una fortaleza según manifiestan los/as participantes. Sin embargo, el aprovechamiento de las mismas depende de cada estudiante. El estar vinculado a estas actividades facilita el afrontamiento de la incertidumbre en la transición, ya que no se da un desprendimiento abrupto de la actividad académica (cursos, grupos de estudio, grupos de investigación).

Los/as participantes hacen referencia al énfasis del programa en determinadas áreas, por ejemplo comparan que existen ocho cursos de psicoanálisis y dos en psicología organizacional, uno de ellos opcional. Consideran que el programa deja de lado cursos u ofrece sólo algunos cursos opcionales en campos de aplicabilidad de la psicología, en los cuales actualmente existe demanda laboral. Lo descrito por los/as participantes se sustenta en el plan de estudios que cursaron durante el pregrado, el cual está en proceso de reforma.

Los/as participantes a pesar de acercarse al mundo del trabajo a través de la práctica profesional, consideran que requiere ampliarse las condiciones y caracterización de dicho mundo, lo cual permitiría una incursión con menos desconocimiento y mayor seguridad. Es importante que los/as docentes planteen propuestas donde el/la estudiante se acerque antes de las prácticas profesionales al mundo del trabajo.

Sin embargo, se encuentran en la Universidad dos tipos de docentes, aquellos que “parecen congelados en el tiempo”¹¹⁰ y otros que viven actualizados. El primer tipo de docente son aquellos que nunca cambian el programa de la asignatura, que se dedican a una transmisión del saber pero sin contextualizarlo con la realidad actual, que su único rol ha sido la docencia y no dan cuenta de la aplicabilidad de la psicología, no renuevan la bibliografía.

El segundo tipo de docentes tienen en cuenta el medio social actual para el planteamiento y desarrollo de sus asignaturas, es decir, sus aportes están contextualizados con la realidad social en la cual se desempeñará el psicólogo/a. Estos docentes no se limitan a aportar únicamente elementos técnicos, sino que enfatizan en el desarrollo de la capacidad de análisis e interpretación de dicha la técnica, lo cual da cuenta del desarrollo de competencias profesionales en el proceso de formación¹¹¹.

Existen docentes con los cuales los/as participantes expresan haberse identificado por sus conocimientos en su área de interés, por la posición frente al conocimiento, por dar cuenta de su desempeño profesional; cuando los/as docentes dan cuenta de los logros en su área laboral el/a estudiante reafirma su decisión de haber elegido la carrera de psicología y siente seguridad de desempeñarse a futuro porque sus docentes lo han hecho de manera exitosa.

Una modalidad de docente a la que hacen referencia los/as participantes es aquel que se convierte en el asesor/a del trabajo de grado y de la práctica profesional, en esta relación se establece un nivel de cercanía mayor por la frecuencia de las asesorías y porque se da un proceso más personalizado de acompañamiento y orientación; en las cuales no sólo reciben instrucción teórica o de intervención, sino que se retoma las sensaciones y sentimientos que le genera al estudiante

¹¹⁰ TRANSC4 SAMUEL.txt - 11:39 [profesores que parecen como co..] (159:159)

¹¹¹ En el Informe Final de Autoevaluación (Departamento de Psicología. 2006) están planteadas las competencias profesionales con las cuales contará el/a egresado de psicología dentro de los ítems de los propósitos general de la formación.

estas dos nuevas experiencias en su formación, creándose un vínculo de confianza. Los/as participantes señalan que la relación con el asesor/a no necesariamente finaliza con la entrega del trabajo de grado o con la culminación de las prácticas, sino que se constituyen en personas que acompañan el proceso de transición o que resuelven dudas en las primeras incursiones al mundo del trabajo.

En relación a las prácticas profesionales, el Estatuto Básico de Extensión de la Universidad de Antioquia, las define como la materialización del compromiso de la Universidad con la sociedad, buscan la aplicación de los conocimientos teóricos a situaciones socioeconómicas y culturales concretas, con el fin de lograr la validación de saberes, el desarrollo de habilidades profesionales, y la atención directa de las necesidades del medio (Capítulo Primero, Título Segundo, artículo 12). Son además la consolidación de la formación teórica y el inicio del proceso dinámico de relación fundamental entre teoría y práctica como soporte de la disciplina psicológica, en nuestro caso.

Los/as participantes consideran que la formación profesional debe incluir espacios académicos donde el tema sean las estrategias de incursión del egresado/a en el mundo del trabajo. Las prácticas profesionales, se constituyen en una estrategia importante, en vía de esta consideración. Para ello sería importante anexar a los objetivos específicos existentes uno relacionado con la incursión al mundo del trabajo. Los objetivos específicos existentes se agrupan en tres áreas: académicos, institucionales y sociales. Algunas temáticas de interés de los/as participantes serían: cooperación internacional, elaboración de proyectos, contexto socio-laboral, redes para vinculación laboral.

Durante la realización de las prácticas profesionales, los/as participantes hacen referencia a que esta actividad les permite contactarse con su futuro laboral a pesar de la inseguridad e incertidumbre que les genera. A través del contacto con el mundo del trabajo logran percatarse de la realidad del mismo, tanto en sus

aspectos positivos como negativos, lo que les genera incertidumbre cuando se proyectan en el espacio en cual se vincularán al mundo del trabajo posteriormente.

Los/as participantes identifican que como cualquier experiencia nueva las prácticas profesionales les generó incertidumbre por el desconocimiento en: la ejecución, el desempeño, la distribución del tiempo en diferentes actividades; sin embargo, el afrontarla con los recursos existentes, tales como, los conocimientos adquiridos durante la formación, la viabilidad de la aplicación de la teoría, el acompañamiento del asesor/a y los logros paulatinos fueron transformando los sentimientos de incertidumbre en confianza. La incertidumbre aparecía como preámbulo a una nueva actividad planeada donde ponían en evidencia sus conocimientos y habilidades, posterior a cumplirla y obtener logros el sentimiento generado era de seguridad.

Si bien los/as participantes identifican como fortaleza el acompañamiento por parte del asesor/a durante la realización de las prácticas profesionales, consideran que la orientación debe ser previa a la selección de la práctica de acuerdo a las características, necesidades y preferencias del estudiante. No puede ser una elección basada en el cumplimiento de un prerrequisito para graduarse, sino que en lo posible sea una experiencia que genere en el/a estudiante satisfacción. Otro aspecto, identificado por los/as participantes a fortalecer es que el coordinador/a de prácticas considere en la consecución de agencias, que sean espacios en que los/as estudiantes tengan contacto con el contexto laboral fiel al ejercicio profesional como psicólogo/a para que logren visualizar aspectos del mundo del trabajo y esto contribuya positivamente a la incursión posterior.

Consideran los/as participantes que las prácticas profesionales se constituyen en una fortaleza porque le permiten al estudiante acercarse al mundo del trabajo profesional como psicólogo/a, poner en práctica lo teórico y darse cuenta de los vacíos en la formación. La asesoría en las prácticas se constituye en un espacio para trabajar los vacíos en la formación, más aún los/as participantes reafirmaron

que los vacíos siempre van a existir, y son los asesores quienes construyen estrategias con los/as estudiantes para enfrentar este tipo de situaciones que deben afrontar solos/as.

“... a mí me hizo la práctica, no me hizo el trabajo de grado...”¹¹²

“... yo sigo pensando que la práctica es la que hace al psicólogo, sigo pensando que una buena práctica hace que uno se desenvuelva bien como psicólogo en cualquier lugar...”¹¹³

Los logros derivados del buen desempeño en las prácticas profesionales y la retroalimentación positiva por parte de la agencia de prácticas y del asesor/a se constituyen en aspectos que generan confianza al estudiante para afrontar la transición de la formación al mundo del trabajo, brinda, además, seguridad para iniciar el proceso de incursión en su ejercicio profesional.

Los/as participantes definen las prácticas profesionales como una experiencia donde se asumen riesgos, riesgo que valoran haberlo corrido porque en la práctica descubren habilidades y capacidades que desconocían sobre de ellos/as mismos. En la realización de las prácticas no sólo se pone en evidencia las fortalezas académicas, sino también las fortalezas personales; el/a estudiante comienza a definir su perfil a partir de la identificación de fortalezas y limitaciones, define o reafirma el campo de aplicabilidad de la psicología en el cual desea desempeñarse, clarifica sus preferencias a nivel laboral e identifica posibilidades de desarrollo profesional. “...es ahí donde uno pone a prueba todo lo que adquirió en la universidad y de cierta forma habilidades personales”¹¹⁴.

¹¹² TRANSC4 ISABEL.txt - 7:44 [a mí me hizo la practica, no m..] (115:115)

¹¹³ TRANSC4 ISABEL.txt - 7:75 [yo sigo pensando que la prácti..] (186:186)

¹¹⁴ TRANSC4 ISABEL.txt - 7:75 [yo sigo pensando que la prácti..] (186:186)

La experiencia de riesgo genera un sentimiento de incertidumbre porque lleva la posibilidad de un logro o un fracaso; en el caso de las prácticas el riesgo puede transformarse en oportunidad cuando se obtiene un logro, y en aprendizaje cuando a partir del fracaso o equivocación no se produce una decepción, sino la convicción de que ello no va a volver a suceder, por la enmendación de los errores. “Uno se equivoca para que otros le enseñen y que para que la próxima vez eso no vuelva a suceder”¹¹⁵. Isabel da mayor valor a lo que aprendió a partir de los errores, por lo que ello implica: reconocer la equivocación, aprender de la experiencia, tener una actitud abierta ante quien le enseña y orienta y le da seguridad de que ello no va a volver a suceder.

Isabel resalta que una experiencia de prácticas como ella la vivenció y la cual evalúa con el calificativo de “buena”, le permitirá acoplarse a un trabajo y afrontar de manera menos “dura” el paso a la experiencia laboral, “me sentía muy fluida y muy segura haciendo lo que hacía, entonces definitivamente la formación si es un ancla fundamental”¹¹⁶. Resalta de su práctica el apoyo que recibía de otras personas y el acompañamiento en determinadas actividades. Otra experiencia previa, además de las prácticas, que resalta Samuel para favorecer la incursión al mundo del trabajo es haber tenido una experiencia laboral mientras estudiaba el pregrado, en la cual él se relacionó con características propias del mundo del trabajo como: tener un jefe, trabajar en equipo, cumplimiento de horarios, entre otras.

Las prácticas profesionales consolidan la meta de consecución de un empleo, ya que en ellas descubren que la formación netamente teórica no garantiza el desempeño profesional y que en ocasiones es poco realista al contexto laboral, además, se dan cuenta de los límites para aprender e interiorizar la aplicabilidad sin un campo de experiencia. Los/as participantes visualizan en un buen desempeño de las prácticas la posibilidad de conseguir una opción laboral.

¹¹⁵ TRANSC2 ISABEL.txt - 5:28 [uno se equivoca para que otros..] (234:236)

¹¹⁶ TRANSC3 MAIDA.txt - 3:159 [me sentía muy fluida y muy seg..] (377:377)

“... yo me quiero graduar para trabajar...”¹¹⁷

Maida manifiesta que a través de las prácticas en el campo organizacional más que de psicología aprendió a tener un rol en el campo laboral y relacionarse con el contexto al que está próxima a incursionar. Es decir, las prácticas profesionales se convierten en el primer acercamiento que tiene el/a estudiante al mundo del trabajo, ya que desde la formación no existen espacios académicos ni estrategias para que los/as estudiantes tengan un acercamiento previo. Posterior a la finalización de las prácticas profesionales, tampoco existe un espacio donde los/as estudiantes consideren como esta experiencia favorece la incursión al mundo del trabajo, identifiquen limitaciones y construyen posibles estrategias de afrontamiento. Sin embargo, es unánime entre los/as participantes que la experiencia de las prácticas profesionales brinda la seguridad, para experiencias posteriores a nivel laboral y desarrollo de habilidades. El grado de la seguridad está dado por la evaluación que realizan del lugar donde las llevaron a cabo, a partir de la receptividad de los compañeras/as, las oportunidades y aprendizajes obtenidos.

“...una cosa que se descubrió en mis habilidades, (eh) como que no estaban y de un momento a otro...

... sin embargo, lo que si valoro es que en la formación haya un período de práctica, tiene que existir la posibilidad de acercarse a ese mundo del trabajo profesional...”¹¹⁸

Dentro de estos aprendizajes que se obtienen durante la práctica profesional, los/as participantes identifican algunos que les fueron necesarios pero que no recibieron en su formación universitaria. Entre éstos se pueden identificar: herramientas para identificar los diversos aspectos que les permita ir consolidando

¹¹⁷ TRANSC3 ISABEL.txt - 6:57 [yo me quiero graduar para trab..] (707:708)

¹¹⁸ TRANSC1 ISABEL.txt - 4:55 [una cosa que se descubrió en m..] (602:608)

su propio perfil, lo cual permitiría orientar áreas de interés y desempeño profesional; comprender lo laboral como una esfera del desarrollo humano y su relación con las demás esferas, para ello el/a estudiante identificaría metas en la esfera laboral con el acompañamiento de un/a docente que conozca su desempeño académico; asertividad y toma de decisiones y ahondar el tema de la empatía, particularmente en situaciones donde el psicólogo/a compromete su emocionalidad y sentimientos.

“la universidad no nos prepara para el mundo laboral, la universidad no se preocupa por eso, la universidad me preparó para ser una profesional, pero no me preparó para enfrentarme a ese mundo”¹¹⁹.

Otros aprendizajes en los cuales los/as participantes visualizan vacíos en la formación para el desempeño profesional son: poco énfasis en la aplicabilidad de los contenidos, lo cual no permite al estudiante visualizar la funcionalidad de los mismos y herramientas limitadas y desactualizadas en las materias prácticas; no formación en el diseño y elaboración de propuestas y proyectos de intervención; no formación en la iniciativa y la proactividad. Además, no existen cursos ni opcionales ni obligatorios en todos los campos de aplicabilidad de la psicología, se desconocen los alcances de la disciplina psicológica en dichos campos.

“Uno lo que necesita como psicólogo más que todo y yo lo mencionaba acá antes, era eso, como esa formación de proponer, de ser el que toma la iniciativa, el que conoce, y con su conocimiento hace, no el que con su conocimiento obedece... como profesional está en condiciones de hacerlo, de proponer, de mejorar, de investigar, de todo eso...”¹²⁰

¹¹⁹ TRANSC2 ISABEL.txt - 5:53 [la universidad no nos prepara ..] (490:494)

¹²⁰ TRANSC4 SAMUEL.txt - 11:48 [uno lo que necesita como psicó..] (203:203)

Sin embargo, los/as participantes durante el desarrollo del pregrado comenzaron a visualizar desde lo imaginario el ejercicio del psicólogo, su rol profesional. Estos imaginarios poco a poco van determinando el lugar que asumen con relación a su ejercicio profesional y lo reafirman en con el lugar que asumen a la hora del desarrollo de su práctica profesional.

El rol consiste en “una serie de comportamientos o conductas manifiestas que se esperan de un individuo que ocupa un determinado lugar o status en la estructura social. Conductas que no son producto de decisiones individuales o autónomas sino que responden a las normas y expectativas asociadas a ese lugar que se viene a ocupar” (Braunstein y otros. 2000).

La Universidad nos da más conocimientos, pero se desarticulan de todas las demás dimensiones humanas [...] Para mí es terriblemente nocivo el hecho de que nos enseñen conocimientos que surgen del pensamiento y no de la vivencia; y que los profesores se “coman el cuento” y “nos lo hagan comer” de que el conocimiento intelectual es una gran verdad. Obligándonos a apegarnos a ideas de otros en lugar de darnos la oportunidad de utilizarlos como punto de partida para nuestra propia investigación. Así, matan nuestra creatividad y nos alienan cada vez más de la realidad. (Medina. 1999. p. 19)

Frente a la disciplina de la psicología se proponen tres roles: rol asignado - —encargo social, una demanda, lo que se espera que el psicólogo/a haga—, rol asumido —implica una decisión con implicaciones ideológicas y políticas de aceptación o rechazo del rol— y rol posible —no desconoce el contexto político, económico y social—.

Entre las características del rol asignado identificadas por los/as participantes se encuentran: el psicólogo/a del resultado, inmerso en un contexto globalizado con características de rendimiento, eficiencia y eficacia; el psicólogo/a que se limita al uso de herramientas técnicas, sin previa evaluación del requerimiento ni posterior análisis e interpretación; el psicólogo/a que no se sensibiliza ante los sentimientos del otro/a e interviene desde la objetividad; el psicólogo/a que debe cuidar su comportamiento en espacios diferentes al del desempeño; el psicólogo/a que tiene respuestas y soluciones ante las solicitudes de resolución de problemas; el psicólogo/a que amplía su marco de referencia frente a la comprensión de los fenómenos, sin tener en cuenta la individualidad y aprendizajes previos y el psicólogo/a que debe resolver sus propios conflictos porque sabe la teoría sobre ellos.

Maida resalta que el conocimiento sobre la emocionalidad del ser humano lleva a que el/a estudiante de psicología “desidealice el mundo, perdiendo la ingenuidad y la magia”¹²¹. Es decir, el conocimiento de fenómenos como el enamoramiento, los duelos, crisis existenciales llevarían a que el psicólogo/a afronte de manera más eficiente sus problemas, desconociendo que antes de psicólogo/a se es ser humano y que afrontar situaciones no es un asunto que se aprende, sino que se vivencia y es precisamente cobra importancia a este respecto un espacio intencional que propicie la Universidad para el crecimiento personal de los/as estudiantes dentro del Programa de Psicología.

Otro imaginario frente al rol profesional del psicólogo/a al cual hacen referencia los/as participantes tienen que ver con que siempre el psicólogo/a es un subordinado, que es un elementos “útil, pero no necesario”¹²², por lo cual sería uno de los cargos incluidos en un recorte de personal, y en una empresa nueva estaría en un segundo plano su selección. Así mismo, existen imaginarios en las

¹²¹ TRANSC1 MAIDA.txt - 1:34 [soy muy idealista] (157:160)

¹²² TRANSC2 SAMUEL.txt - 9:55 [entonces a nivel laboral, ya s..] (443:443)

personas, como el considerar que para resolver situaciones problemáticas no requieren acudir a un profesional “yo soy mi propio psicólogo”¹²³ se escucha con frecuencia y se cree además que quienes acuden al psicólogo es porque padecen locura. Finalmente, en ambientes académicos, perciben los/as participantes que, no siempre hay una valoración positiva de la posición crítica del psicólogo/a de la Universidad de Antioquia, porque la crítica no evoluciona a propuestas. Estos imaginarios, tanto propios como de los no psicólogos, favorecen la incertidumbre y la falta de confianza a la hora de ingresar al mundo del trabajo.

De otro lado, no se encuentran referencias acerca del rol posible y el rol asumido, aspectos que desde la vivencia previa de la práctica profesional deberían por lo menos enunciarse algunos de esos elementos. Lo que podemos inferir es que la incertidumbre y falta de confianza que les generan los imaginarios en relación al rol asignado no les permiten visualizar las demás.

¹²³ TRANSC2 SAMUEL.txt - 9:89 [Muchas personas dicen, el dich..] (747:747)

5. PARA PENSAR Y PROFUNDIZAR

“La experiencia de la vida diaria nos dice que la gente, al igual que los sistemas sociales, están más dispuestos a la confianza si poseen seguridad interior, si tienen algún tipo de confianza en sí mismos, la que los habilita para anticipar las posibles desilusiones de la confianza con serenidad, sin convertir lo que es sólo una posibilidad concebible inmediatamente en razones para la acción”.
(Niklas Luhmann, Confianza)

El acercamiento a un fenómeno, sea cual sea la naturaleza de éste, es una experiencia que en todos los sentidos brinda a quien se acerca la posibilidad de cambiar y en definitiva de dejarse habitar por los aprendizajes que propicia la apertura a nuevas experiencias. El acercarse a la vivencia de la incertidumbre es desde la expresión misma del tema una seductora invitación. Es como acercarse a las sombras, a aquello que a veces no se quiere ver, a aquello a lo que se teme un poco, pero aquello que igualmente inquieta, intriga, asombra y seduce.

A continuación se presentan los pensamientos, reflexiones y preguntas que quedan al equipo investigador después de transcurrir por este laberinto de experiencias, preguntas, vivencias, respuestas, ideas, sombras y en definitiva de incertidumbres. Algunas tienen la pretensión de ser aportes a colegas y/o interesados en el tema, otros son preguntas que le quedan al equipo investigador y que pretenden, además, motivar a otros/as profesionales interesados en el desarrollo humano a continuar develando el laberinto de la incertidumbre como experiencia humana.

La incertidumbre puede ser abordada desde la concepción mecanicista, como un espacio amenazante, desesperanzador, oscuro, confuso, desconocido, obstaculizador; o desde una visión potencializadora, como aquello que dinamiza, que permite arriesgarse, buscar opciones, plantear probabilidades, planear, diseñar. Las instituciones educativas deben tomar conciencia acerca de su papel como espacio donde los/as estudiantes logran acercarse a los nuevos contextos, caracterizados por la velocidad, la interactividad y la imprevisibilidad, lo cual implica la existencia permanente de la incertidumbre. El acercamiento a la incertidumbre debe ser desde una actitud coherente, desde una realidad cerrada y determinista no se hace posible afrontar la incertidumbre, se requiere generar un ambiente caracterizado por la innovación, flexibilidad y proactividad.

El proporcionar a los/as estudiantes experiencias y situaciones donde puedan poner en evidencia y desarrollar su creatividad, innovación, flexibilidad y proactividad, generará en ellos la confianza necesaria para ponerla a prueba a la hora de ser necesario en los contextos actuales. Si la confianza emerge con la desactivación de la desconfianza, y la desconfianza se activa con el sentimiento de incertidumbre y el sentimiento de vulnerabilidad, el brindar herramientas a las personas para hacer disminuir estos dos sentimientos (desconfianza y vulnerabilidad), no parece haber ninguna objeción para concluir que se facilitaría la emergencia y la consolidación de la confianza. La confianza se constituye entonces en un factor fundamental que brinda seguridad ante un futuro desconocido e incierto. Teniendo confianza en sí mismos/as, en la formación recibida en la universidad, en los aprendizajes alcanzados y en las experiencias de desempeño adquiridas en las prácticas profesionales, los egresados tendrán herramientas y un cúmulo de recursos personales para hacer frente a las diversas situaciones que se les presenten y de acuerdo a las necesidades podrán llegar a acciones efectivas. Sin embargo es claro para el equipo investigador que existen condiciones del contexto cada vez más complejas que afectan el desarrollo integral de las personas, que las enfrentan a una paranoia y un terror expandido en especial con relación a su futuro, en este caso al futuro individual, profesional,

personal, arrebatando de las manos de las personas su poder personal y enfrentándolos al miedo a la vida.

De acuerdo a la vivencia de los/as participantes de esta investigación, la confianza necesaria para fortalecer el poder personal de estos individuos no aparece en la transición de la formación profesional a la vinculación al mundo del trabajo, aunque si la identifican, junto con la seguridad en sí mismos/as, como aspectos que facilitan el afrontamiento de dicho proceso. Si bien siendo la transición una situación de cambio, como parte de ella es común que aparezcan diversas expresiones emocionales, la confianza les permitiría un acercamiento diferente, menos angustiante. En el caso de la incertidumbre, las emociones que se identificaron en los/as jóvenes en transición son el miedo, la angustia y la ansiedad como aquellas que les impiden en determinado momento diseñar planes que les permita materializar la acción.

Es común que los seres humanos experimenten sentimientos y sensaciones al afrontar momentos de transición y cambio. En estos momentos surge la incertidumbre como temor por el desconocimiento de lo que vendrá. El ser humano tiene la posibilidad de anticiparse a ello y buscar estrategias que le lleven a experimentar esa vivencia con una actitud de aprendizaje y de serenidad que le permita tomar decisiones y actuar con mayor criterio. El desarrollo se puede potenciar cuando el ser humano se abre al temor inicial y toma una postura de apertura que le facilite transitar la incertidumbre; sin embargo, ello requiere previos procesos de autoconocimiento y autorreconocimiento.

Las experiencias previas brindan conocimiento acerca de sí mismo y acerca del otro que permite fortalecer la seguridad en sí mismo y que se incrementa a través de la confianza inicial puesta en acción a través de la voluntad. Quien confía busca en la imagen que ha construido del mundo información que le permita decidir si vale la pena confiar o no, es por ello que la confianza es escasamente posible sin información previa. Esta familiaridad que brindan las experiencias

previas son los puntos de apoyo ante el afrontamiento del riesgo y la incertidumbre, sin embargo, la familiaridad es la que impide que la capacidad de confiar y de asumir riesgos ocupe la flexibilidad de la persona. En esta medida, la formación de la confianza no disminuye el riesgo, simplemente sirve como un punto de apoyo para el salto a la incertidumbre, aunque no deja de reconocerse que este apoyo sea limitado.

En momentos de transición lo que determina la capacidad de afrontamiento de una persona es la posición que se tiene hacia el futuro, para quien lo visualiza como una amenaza surgen sentimientos de angustia que conllevan al bloqueo de la acción. Para quien visualiza el futuro como posibilidad, no deja de sentir la angustia, pero es esta misma quien dinamiza y lleva a la acción.

La confianza en el otro/a y del otro/a se obtiene en la medida en que se posee confianza en sí mismo y esta es retroalimentada por el entorno y las experiencias que con el otro se tienen. La construcción de la confianza es entonces un proceso secuencial, donde se van evaluando las acciones y posteriores consecuencias de éstas.

A pesar de los/as participantes haber recurrido a la seguridad en sí mismos/as para afrontar el proceso de transición universidad mundo del trabajo, es probable que a futuro se tendrán que enfrentar a situaciones donde la incertidumbre aumentará ante la ausencia de opciones, generando posiblemente impaciencia y ansiedad. La confianza en sí mismos/as será una herramienta fundamental para la superación de esas experiencias, de las cuales lo ideal es que haya aprendizaje y reflexión. Luhmann plantea que la incertidumbre puede generar momentos de inactividad, en los cuales se dificulta anticipar y planear; pero también los visualiza como momentos óptimos para cambiar de rumbo y plantearse nuevos objetivos.

La reducción de complejidad sucede a partir de la construcción de acuerdos intersubjetivos que generan conocimiento validado socialmente y es de este modo

experimentado como verdadero. La construcción de acuerdos intersubjetivos que generan conocimiento validado socialmente se convierte en la información previa con la que cuenta la persona y que entra a disminuir la deficiencia informativa que en algún momento incrementa el nivel de complejidad y dificulta la confianza.

En la reducción de la complejidad, ocurren además otros procesos internos que predisponen a la confianza y se reemplaza la información externa por información interna o por aquellas premisas que se han construido a partir de las experiencias previas que terminan fortaleciendo la estructura de la persona. Lo anterior permite a la persona a partir de sus experiencias previas, tener una disposición a la acción y en consecuencia la voluntad de llevar a cabo lo decidido. Es decir, la voluntad es la confianza puesta en acción.

La dimensión del tiempo es un asunto relevante en la construcción de la confianza. La formación de las relaciones de confianza se resuelve gradualmente, paso por paso, dada la necesidad de adaptación a las diversas circunstancias en la medida en que las condiciones y el entorno cambia, en esta medida, el nivel de complejidad de estas condiciones limita la adaptación de una sola vez. Es así como, en el contexto de las relaciones comerciales por ejemplo, las cuales se dan en períodos de tiempo muy cortos, es la normatividad la que garantiza el cumplimiento de los acuerdos y no la construcción de relaciones de confianza entre las partes.

Sin embargo, en el logro de la confianza personal tiene como primera obligación el hecho de percibir las acciones humanas como consecuencia de decisiones personales y no como la obligatoriedad impuesta por otros. La habilidad de confiar entonces va surgiendo de la necesidad de confiar en la libertad del otro, en ese complejo de acciones por los cuales el otro es personalmente responsable.

La proyección de la confianza que se tiene en sí mismo se da de diversas formas, desde la manera de presentarse ante los demás, la manera de comportarse y la

coherencia entre los diversos actos de una misma persona. El impacto que esta proyección tenga sobre los otros es la que permitirá hacer acreedor de la confianza a quien se presenta y este impacto a la vez es el que provee mayores posibilidades de acción dentro de un contexto determinado. Es decir, dependiendo de la confianza en sí mismos que los jóvenes proyecten a la hora de presentarse, por ejemplo, a una entrevista de trabajo, será el impacto que en su entrevistador genere y este a su vez permitirá o no posibilidades de empleo o recomendación para otra organización. Es así como la confianza personal se crea y mantiene a partir de las perspectivas y condiciones de la autopresentación y los riesgos que esta presentación de sí mismo significan.

Posterior al afrontamiento de los riesgos puede obtenerse un sentimiento de satisfacción o insatisfacción, pero lo más importante es la postura de aprendizaje ante la experiencia. En este sentido la confianza en sí mismo/a juega un papel fundamental en el afrontamiento de la incertidumbre, es debido a lo anterior que se evidencia de manera más contundente la confianza en sí mismas en Maida e Isabel favorecida por la claridad que tienen con relación al rumbo de su área de desarrollo profesional. Tener un horizonte claro en vía de la construcción de un plan de vida, a pesar de un contexto complejo e inestable, disminuye el sentimiento de incertidumbre y contribuye a su afrontamiento, lo cual se traduce en la búsqueda de opciones y alternativas con proyección y prospección.

La confianza en sí mismo es una herramienta fundamental para la superación de experiencias complejas, de las cuales lo ideal es que haya aprendizaje y reflexión. Luhmann (1996) plantea que la incertidumbre puede generar momentos de inactividad, en los cuales se dificulta anticipar y planear y se perciben como momentos de gran confusión; pero también los visualiza como momentos óptimos para cambiar de rumbo y plantearse nuevos objetivos.

El cambio siempre comienza con la confusión. No se puede ser creativo si se evita la confusión; las interpretaciones que se atesoran deben ser disueltas para abrir

camino a lo nuevo. Por supuesto que renunciar a lo que se conoce genera miedo, incertidumbre, desconfianza, pero en el abismo es donde habita lo nuevo. En momentos de transición lo que determina la capacidad de afrontamiento de una persona es la posición que se tiene hacia el futuro, para quien lo visualiza como una amenaza surgen sentimientos de angustia que conllevan al bloqueo de la acción. Para quien visualiza el futuro como posibilidad, no deja de sentir la angustia, pero es esta misma quien dinamiza y lleva a la acción.

Debido a lo anterior es necesario que el proceso formativo posea elementos que trasciendan el saber y el conocimiento y que van a la formación del ser, aspectos relacionados con la formación humana y las competencias transversales. Con relación a este último concepto, el de competencia, es importante considerar que es un concepto en construcción y en consecuencia en constante discusión. Diversos autores planean perspectivas que van desde la operacional (centrada en el hacer, en los resultados, en lo estratégico y lo económico) hasta la académica (que busca el fortalecimiento de los conocimientos, la disciplina y la comprensión cognitiva). Sin embargo viene surgiendo una perspectiva adicional que promueve el conocimiento reflexivo, la apertura, el diálogo, y en especial orientada a la competencia como comprensión integral en un contexto de hechos y a la generación de alternativas de acción para el logro del bien común, para la que se requiere de una formación que atienda las diversas esferas de lo humano.

El Departamento de Psicología define dentro del perfil del personal docente “el compromiso en la formación profesional y humana de los/as estudiantes” (Departamento de Psicología, 2007. p.40). Por lo tanto es su compromiso indicar al docente que tipo de formación humana se pretende que brinde, qué entiende el Departamento por formación humana y cómo ambas formaciones, profesional y humana, contribuyen al afrontamiento del estudiante de la transición universidad – mundo del trabajo. Este sería un aspecto importante a profundizar en posteriores investigaciones, dado que no se evidencia cómo el psicólogo/a, al ser formado para acompañar a otras personas en sus propios procesos de búsqueda y

transformación, posea elementos que le permitan afianzarse en su experiencia de de formación y transformación y cómo responden a las demandas del contexto desde el campo afectivo.

Adicionalmente, sería necesario considerar dentro del proceso formativo cuáles son los aprendizajes que se promueven y cuáles son las exigencias a las que el profesional se ve enfrentado posteriormente; de lo anterior surgen preguntas como: cuáles son los objetivos de la formación profesional? Se brindan elementos de juicio y críticos con relación al contexto y a su complejidad? Se favorece que el egresado/a se ajuste al medio en la búsqueda de éxito y desarrollo profesional?

Si bien la formación universitaria no garantiza el éxito profesional, la permanencia en la Universidad implica, acumular capital social y cultural que le permitan al estudiante acrecentar actitudes y formas de comunicación para desenvolverse en diferentes situaciones de vida. La universidad es un espacio social que contacta al estudiante con personas de diversas trayectorias, cercanas o incluidas en espacios de poder que les pueden posibilitar una mejor incursión laboral, experiencias que les permitirá mayor familiaridad, dado que la incertidumbre es afianzada por el miedo que sienten al enfrentarse a una situación novedosa en sus vidas, sin embargo aparece la familiaridad en torno a experiencias previas, la calidad en los resultados y el logro de los objetivos y la seguridad del respaldo del nombre de la Universidad como mecanismos que les permite ingresar al mundo del trabajo con un grado básico de confianza.

Lo anterior entonces resalta la importancia de la práctica profesional dentro del proceso de formación de los/as psicólogos/as y en general de los/as profesionales. Otro aspecto que facilitaría la incursión al mundo del trabajo es que el/a estudiante que se gradúa haya ahondado en la construcción de su perfil profesional, el área de la psicología en la cual desea desempeñarse y haber reflexionado sobre el lugar que ocupa la esfera del desarrollo humano *trabajo* en su existencia.

Si bien los/as participantes identifican en el trabajo la posibilidad de desarrollar y expresar aspectos propios del ser humano, es decir, sus capacidades intelectuales, su desarrollo emocional, espiritual, su relación con el entorno social, entre otras; las referencias a este aspecto son pocas y superficiales, y las que aparecen están relacionadas básicamente con la autonomía que otorga la independencia económica y la posibilidad que ésta brinda de tomar decisiones.

En los/as participantes no se percibe una posibilidad de integración de la perspectiva instrumental y la valorativa del trabajo, una necesariamente excluye la otra, dentro del desempeño y desarrollo profesional no se conciben posibilidades de disfrute, trabajar equivale a dejar de vivir, implica la renuncia a otras esferas del desarrollo humano. Qué sucede entonces en la vida de estas personas con relación al desarrollo de las demás esferas de la humano cuando el trabajo se ha convertido para muchos en el centro y es la actividad en la cual ocupan un alto porcentaje de sus vidas? ¿será que al momento de tener la experiencia real de trabajo, por fuera de las condiciones de la práctica profesional, podrá obtener mayores elementos para considerar el trabajo como una esfera más para el desarrollo o por el contrario su experiencia les confirmará el papel instrumental del trabajo en la vida humana, como lo han venido considerando?

Posiblemente, la necesidad de seguridad tengo algo que ver con esa tendencia a ver el trabajo como aspecto central de la vida. La vinculación a algún tipo de organización les genera seguridad, independiente del tiempo de duración de dicho contrato, y por el contrario la posibilidad de desempeñarse como profesional independiente aparece mucho más ligada a una segunda opción ante el desempleo. Pero si se aprecian las perspectivas que desde las Universidades y el Gobierno se quieren impulsar, precisamente orientadas hacia el emprendimiento y las cada vez más precarias condiciones de vinculación a las diversas organizaciones, valdría la pena preguntarse entonces cómo podrán estos egresados y los actuales estudiantes hacer frente a dichas realidades. Este es un tema que será interesante profundizar en una próxima investigación.

En este contexto global e informacional, la educación y la formación se convierten en uno de los procesos y mecanismos más elementales para enfrentarse efectivamente a las transformaciones y demandas de la sociedad de la información y el conocimiento. La complejidad de dicho entorno precisa una concepción novedosa de la formación. Se trata de aplicar una formación entendida como proceso de cambio, intencional y sistemático, de la conducta de las personas para el logro de una serie de metas personales; la cualificación permanente y progresiva; el desarrollo personal y profesional.

La educación debe ser principalmente para la vida, para ayudar a comprender el mundo y vivir plenamente. Esto significa avanzar hacia la sabiduría, entendiendo por sabiduría la capacidad de los seres humanos de partir del conocimiento, y a través del pensamiento, el análisis y la reflexión apropiarse de él para actuar y vivir consecuentemente. La educación implica ayudar a potencializar lo mejor de cada uno, guiar al estudiante para que comprenda el mundo, aprenda a ser, saber, hacer, comportarse y convivir, mejorar, tener, trascender y lograr su autorrealización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abdala E.; Jacinto C.; Solla, A. (Coord). (2005) *La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva*. Montevideo: CINTERFOR/OIT. 214p.

Ander - Egg, E. (1977). *Técnicas de investigación social*. 6a ed. Buenos Aires: Humanitas. 321 p.

Arendt, H. (1998). *La Condición Humana*. Barcelona: Paidós.

Arguelles, Antonio. (compilador). (2002). *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*. Limusa Noriega Editores: México. 230 pág.

Aspe Armella, Virginia y López De Llergo, Ana Teresa. (1999). *Hacia un desarrollo humano- valores actitudes y hábitos*. Ed. Limusa S.A. grupo Noriega Editores. México.

Azócar A, Ramón E. (2002). *Hacia una gerencia de procesos institucionales en el ámbito educativo*. 2 da. Edición. Caracas: URUA Editorial.

Bauman, Zygmunt. (2002) *En busca de la política*. Fondo de cultura económica. México. Segunda edición.

Berger, Peter; Luckmann, Thomas. (1999). *La construcción social de la realidad*. Argentina: Amorrortu editores S.A. 233 p.

Beriain, Josetxo (Comp).(1996) *Las consecuencias perversas de la modernidad, contingencia y riesgo*. Barcelona: Antrophos. 283 págs.

Butteriss, Margaret. (1998) *Reinventando los recursos humanos*. Barcelona: Gestión 2000. 360 págs.

Calderón, Fernando y Laserna, Roberto. (1997). *Paradojas de la modernidad*. CERES, Centro de Estudios de la Realidad Económica y Social, Cochabamba, Bolivia.

Carnoy, M.; Castro, C. De Moura. (1996) *¿Qué rumbo debe tomar el mejoramiento de la educación en América Latina?* Documento de antecedentes para el BID (mimeo.). *Seminario sobre Reforma Educativa*, Buenos Aires, Argentina.

Carrillo, J. (1994) "Flexibilidad y calificación de la nueva encrucijada industrial", en *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina*, Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID - CENEP - CINTERFOR / OIT – IG - UNICAMP ~ UNESCO: *Lecturas de Educación y Trabajo N' 3*, Campinas, Brasil.

Castel, Robert. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Buenos Aires: Paidós.

Castel, Robert. (2004). *La Inseguridad Social ¿Qué es estar protegido?*. Ediciones Manantial: Buenos Aires. 140 págs

Castro, c. De Moura. (1995) *Training policies for the end of the century*. IIPPE - UNESCO, París, Francia.

Castro, c. De Moura. (1996) *Bridging schools: and factories: dream or reality?* (mimeo), Washington, USA.

Celis, Juan Carlos (compilador). (2003). *Lecturas clásicas y actuales del trabajo*. Medellín: Escuela Nacional Sindical. 417 págs.

CEPAL-UNESCO. (1992) *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad*. Naciones Unidas, Santiago de Chile.

CINTERFOR – OIT (1990) *La formación profesional en el umbral de los 90: Un estudio de los cambios e innovaciones en las instituciones especializadas de América Latina*. Montevideo, Uruguay.

CINTERFOR. (1997) *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, Núm. 139-140, Montevideo, Uruguay.

Coffey, Amanda, y Atkinson, Paul. (2003) *Encontrar sentido en los datos cualitativos*. Medellín: Universidad de Antioquia

Colombia. Misión ciencia, educación y desarrollo. (1998). *Colombia: al filo de la oportunidad*. 1 ed. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio. 179 págs.

De Ibarrola, María. (2004) *Escuela, capacitación y aprendizaje. La formación para el trabajo en una ciudad en transición*. Montevideo: CINTERFOR/OIT. 222p.

DiCaprio, Nicholas S. (1989). *Teorías de la personalidad*. México D.F.: McGraw-Hill.

Departamento de Psicología. Informe Final Proceso de Autoevaluación. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Universidad de Antioquia. 2007

Escotet, Miguel Ángel. (2000) *Universidad y Devenir. Entre la certeza y la incertidumbre*. Lugar Editorial. Buenos Aires. Argentina.

Fernández Caveda, Alberto. (1998). *La función de los recursos humanos en tiempos de cambio*. Barcelona: Gestión 2000. 192 págs.

Frutos, Susana. (2006). *La entrevista en la investigación social*. Módulo Construcción de los datos en la investigación en ciencias sociales. CINDE.

Galeano Marín, María Eumelia. (2004) *Estrategias de investigación social cualitativa*. El giro en la mirada. Medellín: La Carreta Editores.

Gallart, M. A. y Otros. (1994) *La educación para el trabajo en el Mercosur, situación y desafíos*. OEA, Washington, USA.

Gallart, M. A.: Bertoncetto, R., Editores. (1997) *Cuestiones actuales de la formación*. Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID-CENEP-CINTERFOR, Montevideo, Uruguay.

García, Salvador. Dolan, Shimón. (1997). *La dirección por valores*. España: McGraw Hill. 307 Págs.

Garrido Luque, Alicia (compiladora). (2005). *Sociopsicología del trabajo*. España: UCO.

Gómez Buendía, Hernando. (1999). *Educación. La agenda para el siglo XXI*. Hacia un Desarrollo Humano. Bogotá: Tercer Mundo. Págs. 366

Gómez Velásquez, Sol Natalia. (2006). *La vivencia: El tálamo de la esperanza*. Ensayo de Desarrollo Humano. Sabaneta: Cinde.

Husserl, Edmund. (1995). *Investigaciones Lógicas II*. Altaza. Barcelona.

Jonas, Hans. (1995). *El principio de la responsabilidad*. Editorial Herder. Barcelona.

Khun, Thomas (1989). *¿Qué son las revoluciones científicas? y otros ensayos*. Ed. Paidós, Barcelona, 151 pp.

López Ospina, Gustavo. (2003) *Sostenibilidad Planetaria en la era de la Información y del Conocimiento -Camino al 2015*. UNESCO. 387 páginas.

López Ospina, Gustavo. (2005) *Una mirada integral que permita descubrir el sentido y respuestas de la universidad en el futuro (2005- 2015)*. UNESCO.

Luhmann, Niklas. (1996). *Confianza*. Anthropos; México: Universidad Iberoamericana; Santiago de Chile: Instituto de Sociología. Pontificia Universidad Católica de Chile, 179 p.

Lyotard, J-F. (1989). *La fenomenología*. España: Paidós.

Manrique, Francisco (1996). *Un cambio de época, no una época de cambios. La gerencia latinoamericana debe cambiar*. Ed. Mc Graw-Hill, Bogotá, 283 pp.

Manucci, Marcelo (2006). *La estrategia de los cuatro círculos. Diseñar el futuro en la incertidumbre presente*. Bogotá: Norma. 233 p.

Marín Ardila, Luis Fernando. *El poder de la incertidumbre*. Ponencia. Universidad Javeriana. Septiembre 26 de 2006.

Martínez, Miguel. (2004) *Ciencia y arte en la metodología Cualitativa*. México: Trillas.

Mauss, M. (1971). *Sociología y antropología*. Madrid: Tecnos.

Max Neef, Manfred. (1986). *Economía descalza, señales desde el mundo invisible*. Nordan: Estocolmo, Buenos Aires.

Méda, Dominique. (1998). *El trabajo. Un valor en vía de extinción*. Gedisa: España. 287 p.

Medina Valois, Juan Miguel. (1999) *Hipótesis de Confianza*. Universidad de Los Andes.

Morce, Janice M (editora). (2003) *Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa*. Medellín: editorial Universidad de Antioquia.

Muñoz, María Victoria; Merlano, Alberto; Burkard, Hans; Bustamante, Hernán; Zapata, Vladimir; Puerta, Antonio. (1996) *Gerencia Social. Una alternativa para el desarrollo humano*. Consejo Nacional de Trabajo Social: Cali.. 126 Págs.

Ochaita, Esperanza; Espinosa, María Ángeles. (2004) *Hacia una teoría de las necesidades infantiles y adolescentes: Necesidades y derechos en el marco de la convención de Naciones Unidas sobre Derechos de Niño*. México: McGraw Hill.

Peiró Silla, José María y Prieto Alonso, Fernando (Editores). (2002) *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*. España: Síntesis. 284 págs.

Puryear, J. (1997) *La educación en América Latina: problemas y desafíos*, en Documentos de PREAL, Núm. 7, Santiago de Chile.

Rieznik. Pablo. (2003). *Las formas del trabajo y la historia. Una introducción al estudio de la economía política*. Biblos: Buenos Aires. 157 p.

Rifkin, Jeremy (2000). *La era del acceso*. España: Paidós. 368 págs.

Rodríguez g., Gregorio y otros: (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Ediciones Aljibe. Málaga, España. .

S.J. Taylor y R. Bogdan. (1996) *Introducción a los métodos de investigación cualitativa*. Barcelona: Paidós.

Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje, una visión para el decenio 1990. Documento de referencia: Conferencia mundial sobre la educación para todos. 5 al 9 de marzo, 1990. Somtiem, New Cork. Abril 1990

Schütz, Alfred. (1993). *La Construcción Significativa del Mundo Social. Introducción a la Sociología Comprensiva*. Paidós. España. .

Schütz, Alfred y Luckmann, Thomas. (2003). *Las estructuras del mundo de la vida*. 1ª ed. Amorrortu editores, Buenos Aires.

Sennett, Richard. (2000) *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama. 188 p.

Somavia, Juan. (2006) *Cambios en el mundo del trabajo*. Oficina internacional del trabajo. Ginebra. 102 p.

Sotelo Valencia, Adrián (2003). *La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*. Rebelión.

Stein, Guido. (2002). *Dirigir en tiempos de incertidumbre*. Barcelona: Gestión 2000. 182 págs.

Taylor, Charles. (1996). *Fuentes del yo: La construcción de la identidad moderna*. 1a ed. España: Paidós. 303 p.

Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1996). *Introducción a los métodos de investigación cualitativa*. Barcelona: Paidós.

Thezá Manríquez, Marcel. (2003) *Jóvenes y Empleo: notas sobre un permanente desencuentro*. Santiago de Chile. Enero.

Thumala, Daniela. *Modernidad y Sufrimiento: Algunos elementos para la comprensión de la significación cultural de la experiencia del sufrimiento*. Revista Mad. No.8. Mayo 2003. Departamento de Antropología. Universidad de Chile.

Tobón Tobón, Sergio. (2004) *Formación basada en competencias*. Bogotá: Ecoe Ediciones. 280 págs.

Weinberg, R D. "Cambios en la formación profesional que pretenden responder a las transformaciones y a los nuevos requerimientos de la esfera productiva". *Seminario Sub-regional sobre Educación para el Mundo del Trabajo*.

Cibergrafía

Maturana. La incertidumbre humana. Obtenido el 20 de agosto de 2008. <http://www.misioneseduca.gov.ar/misioneseduca/leer.php?id=297>.

Morin, Edgar. (1999) *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Texto publicado por UNESCO. Obtenido el 5 de septiembre de 2006. <http://www.bibliotecasvirtuales.com/biblioteca/Articulos/Los7saberes/index.asp>

SCANS (1992) *Lo que el trabajo requiere de las escuelas. Informe de la Comisión SCANS para América 2000*. Washington: Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. <http://www.oei.es/oeivirt/fp/cuad2a04.htm>

Estatuto Básico de Extensión. Universidad de Antioquia. (<http://antares.udea.edu.co/psicologia>, 2007).

Marcantonio, Ana María. Comentarios del libro *La Inseguridad Social ¿Qué es estar protegido?*. Robert Castel. Ediciones Manantial: Buenos Aires. 2004. Documento incluido dentro de la Biblioteca Digital de la Iniciativa Interamericana

de Capital Social, Ética y Desarrollo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
www.iadb.org/etica

ANEXO 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del proyecto: Vivencia de incertidumbre

Investigadoras: **Adriana Arango Carvajal**
Lida Marcela Gallego Lopera
María Teresa Castrillón Alzate

Nombre del/la Entrevistado/a:

Yo, _____ mayor de edad (___ años) con Documento de identidad No _____ de _____ y con domicilio en _____

DECLARO:

Que _____, me ha invitado a participar como entrevistado/a, en un estudio que busca comprender la vivencia de la incertidumbre de jóvenes formados en el Programa de Psicología de la Universidad de Antioquia durante la transición de la formación profesional a la vinculación al mundo del trabajo.

Que la investigadora me ha proporcionado la siguiente información:

- El estudio busca comprender la vivencia de la incertidumbre de jóvenes formados en el Programa de Psicología de la Universidad de Antioquia durante la transición de la formación profesional a la vinculación al mundo del trabajo.
- Las entrevistas serán individuales, con preguntas abiertas, que requerirán de mi parte hacer narraciones sobre mi vida y dentro de ella, especialmente, sobre la vivencia de mi tránsito de la formación profesional al mundo del trabajo.
- Acepto que estas entrevistas sean grabadas en medio magnetofónico y que la persona que la investigadora estime conveniente realice la labor de transcripción.
- Los resultados de la investigación serán comunicados en forma escrita y oral y se usarán exclusivamente para fines académicos, es decir, solamente serán comunicados en publicaciones científicas o de divulgación institucional y en eventos académicos.
- La información obtenida de las entrevistas y del estudio será confidencial, mi nombre no aparecerá como tal y se me asignará un nombre ficticio que identificará mis narraciones. Así mismo, los nombres de las personas o instituciones a las

que pueda hacer referencia en mis relatos, serán sustituidos para garantizar la confidencialidad de estas.

- Se me ha proporcionado suficiente claridad de que mi participación es totalmente voluntaria, y que ella no implica ninguna obligación de mi parte con la investigadora ni con los programas o instituciones que ella pueda representar.
- Se me ha informado que en cualquier momento puedo retirarme del estudio y revocar este consentimiento. Sin embargo, me comprometo a informar oportunamente a la investigadora si llegase a tomar esta decisión.
- Igualmente he sido informado/a que el resultado de las entrevistas a que de lugar este proceso que indaga sobre mis vivencias, no compromete a la investigadora ni a las instituciones que ella pueda representar, en procesos de tipo terapéutico.
- Se me ha informado que aunque el objeto de estudio es la vivencia de la incertidumbre y que para ello se habrá preguntas que requieran narraciones extensas y profundas, se tendrá especial cuidado en no forzar ni violentar mi intimidad, y que tengo derecho a detener o postergar la conversación o la entrevista, si considero que mi estado emocional no me permite continuar y hasta tanto me sienta mejor, como también a revisar y depurar el borrador de la información recolectada antes de ser publicada.
- Acepto que la participación en dicho estudio no me reportará ningún beneficio de tipo material o económico, ni se adquiere ninguna relación contractual.
- Para la realización de las entrevistas hemos hecho los siguientes acuerdos: se realizarán entre dos y tres entrevistas con una duración promedio de 1 hora y media cada una, en el lugar, hora y fecha previamente acordados.
- Doy fe, que para obtener el presente Consentimiento Informado, se me explicó en lenguaje claro y sencillo lo relacionado con dicha investigación, sus alcances y limitaciones; además que en forma personal y sin presión externa, se me ha permitido realizar todas las observaciones y se me han aclarado las dudas e inquietudes que he planteado, además que de este consentimiento tendré copia.

Dado lo anterior, manifiesto que estoy satisfecho/a con la información recibida y que comprendo el alcance de la investigación, así como mis derechos y responsabilidades al participar en ella.

En constancia firmo:

Nombre:

Cédula No.

Ciudad y fecha:

ANEXO 2.**Pénsum****Plan de Estudios Programa de Psicología versión 05**

Semestre 1					
Nombre de la Asignatura	CR	HT	HP	Prerrequisitos	Correquisitos
Historia de la Psicología	4	4	0		
Psicobiología	4	4	0		
Teoría del Lenguaje	4	4	0		
Introducción Teoría Psicoanalítica	4	4	0		
Español I – Sociales	4	4	0		
Total	20	20	0		

Semestre 2					
Nombre de la Asignatura	CR	HT	HP	Prerrequisitos	Correquisitos
Psicología General I	4	4	0	Historia de la Psicología	
Neuroanatomía y Neurofisiología	4	4	0	Psicobiología	
Semiología	4	4	0	Español I - Sociales	
Psicopatología	4	4	0	20 Créditos Aprobados	
Teoría Psicoanalítica Metapsicología	4	4	0	Introd. Teoría Psicoanalítica	
Total	20	20	0		

Semestre 3					
Nombre de la Asignatura	CR	HT	HP	Prerrequisitos	Correquisitos
Psicología General II	4	4	0	Psicología General I	
Psicología Clínica I	4	4	0	Psicopatología	
Teoría Psicoanalítica-Sexualidad y Pulsiones	4	4	0	Teoría Psicoanalítica Metapsicología	
Neuropsicología	4	4	0	Neuroanatomía y Neurofisiología	
Teoría del Sentido	4	4	0	Semiología	
Formación Ciudadana y Constitucional	0	2	0	40 Créditos Aprobados	
Total	20	22	0		

Semestre 4					
Nombre de la Asignatura	CR	HT	HP	Prerrequisitos	Correquisitos
Psicología Evolutiva	4	4	0	Psicología General II	
Psicometría y Pruebas Objetivas	4	4	0	Psicopatología	
Pruebas Proyectivas I	4	4	0	Psicología Clínica I	
Evaluación y Diagnóstico Neuropsicológico	4	4	0	Neuropsicología	
Teoría Psicoanalítica-Neurosis	4	4	0	Teoría Psicoanalítica Sexualidad Pulsiones	
Total	20	20	0		

Semestre 5					
Nombre de la Asignatura	CR	HT	HP	Prerrequisitos	Correquisitos
Pruebas Proyectivas II	4	4	0	Psicología Clínica I	
Psicología Social	4	4	0	Psicología Evolutiva	
Teoría Psicoanalítica-Psicosis	4	4	0	Teoría Psicoanalítica- Neurosis	
Total	12	12	0		

Semestre 6					
Nombre de la Asignatura	CR	HT	HP	Prerrequisitos	Correquisitos
Psicoterapia	4	4	0	Pruebas Proyectivas I	
Ética Profesional	4	0	12	100 Créditos Aprobados	
Teoría Psicoanalítica-Cultura	4	4	0	Teoría Psicoanalítica- Sexualidad y Pulsiones	
Total	12	8	12		

Semestre 7					
Nombre de la Asignatura	CR	HT	HP	Prerrequisitos	Correquisitos
Elaboración de Proyectos	4	4	0	80 Créditos Aprobados	
Teoría y Técnica de Grupo	4	4	0	Psicoterapia	
Teoría Psicoanalítica-Post Freud I	4	4	0	Teoría Psicoanalítica- Psicosis	
Total	12	12	0		

Semestre 8					
Nombre de la Asignatura	CR	HT	HP	Prerrequisitos	Correquisitos
Práctica I	6	1	18	Psicoterapia Ética Profesional	
Trabajo de Grado I	4	4	0	Elaboración de Proyectos 80 Créditos Aprobados	
Psicología Clínica II	4	4	0		Práctica I
Teoría Psicoanalítica- Post Freud II	4	4	0	Teoría Psicoanalítica- Psicosis	
Total	18	13	18		

Semestre 9					
Nombre de la Asignatura	CR	HT	HP	Prerrequisitos	Correquisitos
Practica II	6	1	18	Práctica I	
Trabajo de Grado II	4	0	0	Trabajo de Grado I	
Total	10	1	18		

Semestre 10					
Nombre de la Asignatura	CR	HT	HP	Prerrequisitos	Correquisitos
Practica III	6	1	18	Práctica II	
Total	6	1	18		

CR: Créditos; HT: Horas Teóricas semanales; HP: Horas Prácticas semanales