

**LAS POLÍTICAS PÚBLICAS LABORALES EN COLOMBIA Y SU INCIDENCIA EN
EL CARÁCTER DE LOS JÓVENES PROFESIONALES DE LA CIUDAD DE
SANTIAGO DE CALI.**

HERNANDO SALCEDO AGUDELO.

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
Maestría en Políticas Públicas
Facultad de Ciencias de la Administración
Santiago de Cali, Diciembre de 2017**

**LAS POLÍTICAS PÚBLICAS LABORALES EN COLOMBIA Y SU INCIDENCIA EN
EL CARÁCTER DE LOS JÓVENES PROFESIONALES DE LA CIUDAD DE
SANTIAGO DE CALI.**

HERNANDO SALCEDO AGUDELO.

Trabajo de Grado para optar por el Título de Magíster en Políticas Públicas

DIRECTORA

ROSA EMILIA BERMUDEZ RICO

Economista. Mg. Sociología. Doctora en Estudios de Población COLMEX

Profesora Titular. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas

Universidad del Valle

UNIVERSIDAD DEL VALLE

Maestría en Políticas Públicas

Facultad de Ciencias de la Administración

Santiago de Cali, Diciembre de 2017

Nota de aceptación

ROSA EMILIA BERMUDEZ RICO

Economista. Mg. Sociología. Doctora en Estudios de Población COLMEX.

Profesora Titular. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Universidad del Valle

Directora de tesis

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Lugar y fecha _____

RESUMEN

La política pública del trabajo en Colombia no ha sido ajena a las transformaciones que se han presentado durante las últimas décadas a nivel mundial, éstas han conllevado a constituir un ámbito laboral flexible que complejiza aspectos como la protección social, siendo la sociedad la más afectada. Dentro de ésta última los jóvenes profesionales han sido obligados a someterse a unas dinámicas de trabajo que, en ocasiones, no responden a las expectativas construidas durante la formación profesional; se cuestiona el paradigma que socialmente se tiene de la condición social profesional, la cual establece que la profesionalización se traduce en la obtención de condiciones laborales excepcionales, en las cuales se devengan salarios altos, se ocupan cargos de alto estatus o prestigio entre otros. La ruptura entre las expectativas que genera la profesionalización y las condiciones reales de lograrlas por medio del trabajo incide de forma significativa en el carácter de los profesionales jóvenes, complejizando la planificación de la propia vida y, en ocasiones, generando estado de frustración en los mismos. Es así como éstos han aprendido y adoptado el nuevo paradigma del trabajo propio de la sociedad actual, lo han hecho propio e incluso llegan a rechazar características del modelo de trabajo clásico como la estabilidad y con ella las trayectorias laborales de largo plazo, han terminado por naturalizar las condiciones actuales del trabajo.

AGRADECIMIENTOS

Esta investigación fue posible llevarla a cabo gracias a la colaboración de muchas personas, quienes con sus aportes, acompañamiento y apoyo permitieron superar los distintos obstáculos que se presentan en un proyecto de esta naturaleza, por ello quiero agradecer:

A Dios por darme la fortaleza y perseverancia. A mi madre quien siempre me ha apoyado en los distintos proyectos que he emprendido.

A la Profesora Rosa Emilia Bermúdez por su paciencia, comprensión y apoyo constante; a ella toda mi gratitud, respeto y admiración. Estaré siempre agradecido por tu disposición de compartir siempre el conocimiento.

A los profesionales entrevistados por su disposición a brindarme la información necesaria para el alcance de los objetivos propuestos.

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1. ANTECEDENTES.....	11
1.2. JUSTIFICACIÓN	15
1.3. PROBLEMA.....	16
1.3.1. DEFINICIÓN	16
1.4. METODOLOGÍA	16
1.4.1. Diseño de la investigación	16
1.4.2. Características de la investigación.....	16
1.4.3. Estrategia metodológica.....	17
1.4.4. Unidad de análisis.....	17
1.4.5. Muestra y fuente de datos	17
1.4.6. Instrumento de recolección de información.....	18
1.4.7. Niveles de análisis	19
1.4.8. Estrategia de teorización	19
1.4.9. Validez de la investigación	20
1.5. OBJETIVOS	20
1.5.1. OBJETIVO GENERAL.....	20
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
2. PERSPECTIVAS ANALÍTICAS EN TORNO AL TRABAJO	21
2.1. El trabajo: Algunas consideraciones generales	23
2.2. La importancia del trabajo en la sociedad.....	24
2.3. El trabajo visto desde la perspectiva de la protección social	32
2.4. El trabajo a partir de 1970: Un cambio de paradigma	37
2.5. Una aproximación contextual al mercado laboral dentro de la sociedad contemporánea: ..	44
2.6. Una aproximación a las dinámicas de empleo durante la década de los 90	46
2.8. Las reformas laborales en Colombia a partir de 1990	49
2.9. El contexto laboral colombiano durante la década de los noventa y primeros años de la década del 2000.....	51
2.10. La Ley 789 de 2002	59

3. LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS JÓVENES PROFESIONALES EN CALI	64
3.1. Las trayectorias laborales como escenario a través del cual se analizan algunos indicadores de trabajo	66
3.2. Los jóvenes profesionales en Cali	67
3.4. El trabajo ideal de los profesionales en Cali	76
3.5. Trayectorias laborales	78
3.6. El primer trabajo: Un proceso de inclusión social	83
3.7. Trabajo durante la formación profesional y posterior a ella	85
3.8. Número de trabajos obtenidos	86
3.9. Modalidades de contratación	88
3.11. ¿Cómo insertarse en el mercado laboral?	92
3.12. Vida después del trabajo	94
4. LA FLEXISEGURIDAD: UNA POLÍTICA PÚBLICA ORIENTADA A LA CONSTRUCCION DEL TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA	99
4.1. La flexiseguridad en Latinoamérica	104
5. CONCLUSIONES	113
6. ANEXO	119
7. Bibliografía	122

1. INTRODUCCIÓN

La política pública del trabajo en Colombia ha sufrido una serie de transformaciones durante los últimos años, las cuales se ajustan a las dinámicas de trabajo que se vienen implementando a nivel mundial como resultado de un desarrollo, cada vez más amplio, de la globalización. Las reformas laborales han tenido importantes repercusiones en la sociedad y, al ser el trabajo un “*hecho social total*” como lo denomina Meda, D., es posible establecer la relevancia que tiene la política pública del trabajo en cualquier sociedad, ésta relevancia no es solo social sino también individual. Las transformaciones en este ámbito han estado orientadas a crear una mayor flexibilidad, las cuales se justifican dentro de la búsqueda de una mayor competitividad del mercado a nivel global; es así como dentro de los muchos aspectos reformados, han surgido nuevas formas de contratación laboral, así como paradigmas que pueden constituirse como antítesis del modelo clásico del trabajo que surge a partir de la implementación del Estado de bienestar, en el cual, la estabilidad laboral y las garantías de una protección social estaban dadas por el Estado. A partir de 1970 este panorama cambia, dando paso a la implementación de políticas que conllevan a una flexibilización laboral, en las cuales, predomina la inestabilidad y la incertidumbre; así mismo la protección social ahora debe ser asumida en parte por los mismos trabajadores, esto ha conllevado a que los jóvenes adopten estas políticas al punto que se han logrado constituir en paradigmas desde los cuales viven las nuevas tendencias del trabajo en Colombia.

La incidencia que ha tenido la política pública del trabajo en Colombia ha sido importante para todos los sectores sociales, particularmente el de los jóvenes profesionales de la ciudad de Santiago de Cali que son la unidad de análisis de esta investigación; su elección obedece a que la condición social profesional plantea una serie de expectativas, las cuales están sujetas al ámbito laboral para su alcance, es así como se establece una relación entre el carácter de estos jóvenes y la política pública del trabajo. Desde el ámbito laboral los jóvenes intentan planificar y/o construir sus vida, de este modo, la precarización laboral actual complejiza y determina muchas de las decisiones que se toman en el ámbito personal y familiar; en ocasiones la dificultad de hacer realidad algunas de las expectativas planteadas durante la formación profesional, conlleva a generar estados de frustración en los profesionales. No obstante, dentro del proceso de adaptación a estas nuevas tendencias, los profesionales han aprendido a crear estrategias para afrontar aspectos propios de la

precarización como el desempleo, al cual muchos se han visto obligados a vivirlo de forma reiterada dada la inestabilidad laboral actual.

Como resultado de estas transformaciones han surgido nuevas políticas orientadas a garantizar condiciones laborales dignas que garanticen protección social, una de ellas ha sido el de la flexiseguridad, un modelo desarrollado inicialmente en Europa. Éste se ha expandido por muchos países de la región y Colombia no ha sido ajena a esta política. Sin embargo en su implementación se han cometido errores que, antes que mejorar y/o garantizar seguridad social, la han disminuido; es el caso de la reforma 789 del año 2002 en la cual se eliminaron medidas que favorecían salarialmente a los trabajadores y se crearon nuevas modalidades de contratación que precarizaron el trabajo, el fracaso de esta reforma ha sido documentada por algunos estudios que se describen en capítulos posteriores, demostrando que los objetivos propuestos no se cumplieron.

En términos metodológicos esta investigación es de carácter cualitativa y descriptiva, su unidad de análisis está constituido por jóvenes que cuentan con un título profesional con edades entre los 25 y 35 años de edad residentes en la ciudad de Cali. La selección de este rango de edad se justifica bajo la consideración de que en Colombia, el promedio de edad de graduación profesional es a partir de los 25 años, a partir de allí empiezan la construcción de sus trayectorias laborales desde la condición profesional. El límite de los 35 años se justifica en tanto que a esta edad se tiene un período de 10 años, tiempo en el cual se ha vivido una experiencia laboral significativa.

Como instrumento de recolección de información se utilizó la entrevista, por este medio se buscó captar el punto de vista de los entrevistados, particularmente la forma en cómo éstos interpretan su propia realidad social laboral. Se desarrollaron entrevistas semiestructuradas, por medio de las cuales se abordaron temáticas como las motivaciones para profesionalizarse y las trayectorias laborales entre otros.

En el primer capítulo se realizó una construcción teórica en la cual se presentan algunos antecedentes que abordan el tema del trabajo y su importancia en la sociedad, así mismo se presenta el planteamiento del problema, la justificación, la descripción metodológica y finalmente la formulación; en la cual se expone la pregunta de investigación, el objetivo general y los específicos.

El segundo capítulo presenta algunas perspectivas analíticas en torno al trabajo en las cuales se definen las categorías de análisis que sustentan la investigación, de este modo se define el trabajo y el carácter como principales ejes conceptuales de la investigación. La política pública como eje transversal es definida y caracterizada a lo largo del trabajo. Por otra parte se hace una descripción de las principales transformaciones que ha sufrido el ámbito laboral y sus diversas significaciones que ha tenido a través del tiempo. Se aborda el trabajo desde la perspectiva de la protección social y su posterior debilitamiento como resultado de la flexibilización. Finalmente se hace una descripción de las principales reformas laborales que se han hecho en Latinoamérica y en Colombia, presentando algunas cifras que muestran las condiciones de trabajo en los últimos años.

En el capítulo tres se describen las trayectorias laborales, se muestran aspectos como las motivaciones que tuvieron los jóvenes para emprender la profesionalización, los trabajos desarrollados mientras cursaban estudios superiores y aquellos posteriores a la obtención del título profesional; de igual forma se exponen las expectativas generadas a nivel laboral desde la condición profesional. Posteriormente dichas trayectorias son articuladas al carácter de estos jóvenes para mirar cómo desde la política pública del trabajo en Colombia construyen sus proyectos de vida.

Finalmente se describe la flexiseguridad como una política innovadora que busca garantizar la protección social en medio de la flexibilización, así mismo brindar herramientas que permitan al Estado diseñar políticas orientadas a mitigar el impacto que tiene la precarización del trabajo, algunas de ellas sugieren programas como los subsidios de desempleo y las capacitaciones para la búsqueda de trabajo, entre otros. Se expone cómo ha sido la implementación de este modelo en el caso colombiano y las dificultades que ha tenido. Al mismo tiempo se advierte que la flexiseguridad se enfoca principalmente en programas que se orientan a la sociedad en general, por tanto no discrimina en grupos específicos como el que constituye la unidad de análisis de esta investigación.

1.1. ANTECEDENTES

Las distintas transformaciones del contexto laboral y el trabajo tiene capacidad de incidencia y determinación sobre los diversos ámbitos de la vida social, en torno a el trabajo se organiza la familia, el desarrollo profesional, parte de la identidad social entre otros. (Elger, 2009). Es así como algunas transformaciones (flexibilidad y precarización, entre otros) que se han hecho presentes en las últimas décadas, ha generado un impacto en quienes nos inscribimos dentro de la sociedad contemporánea. La dimensión laboral actualmente cuenta con una serie de características que la hacen particular y la revisten de un amplio interés para ser investigada; algunos de los principales aspectos que rigen el trabajo hoy día, es su alto grado de incertidumbre, de inestabilidad y de flexibilidad; son precisamente estos aspectos los que indaga esta investigación, particularmente su incidencia en nuestra subjetividad, identificando cómo el trabajo determina en buena parte nuestra vida social y familiar.

Las transformaciones laborales se encuentran estrechamente ligadas con la inestabilidad del capitalismo y sus crisis, (O'Doherty, 2009) estas características no solo han incidido en los procesos productivos mismos, sino que también lo han hecho en la formación de los sujetos; ahora bien, la incidencia en los individuos puede ubicarse en dos planos, por un lado configura individuos que compiten entre sí dentro del ámbito laboral, por otro lado incide en los sujetos en la forma en como planifican su vida familiar, personal, profesional entre otros.

La incertidumbre laboral se constituye en una constante que configura “*la imposición de una movilidad generalizada*” (Álvarez, 1999). que se traduce en un cambio constante de trabajos que se caracterizan por desarrollarse en períodos de tiempo cortos y en ocasiones, períodos prolongados de desocupación entre una inserción laboral y otra. De acuerdo a esta realidad social del trabajo, es posible ver como este derecho el cual está consagrado dentro de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC)¹ se encuentra vulnerado a nivel mundial, a diario se encuentra en los diversos medios de comunicación las altas cifras de desempleo que presentan algunos países, un fenómeno entre los cuales los jóvenes son los más afectados. (CEPAL, 2006)

¹ El artículo 6 de los DESC establece: que el derecho a trabajar comprende: “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo”. “

Llegados a este punto es relevante mencionar entonces que ante la presente realidad social, las subjetividades se encuentran atravesadas por un estado de incertidumbre constante que en muchas ocasiones generan una disociación entre las aspiraciones personales y las posibilidades objetivas de satisfacerlas (Gutiérrez, 2008). De esta manera, la libertad de decidir sobre la propia vida se encuentra limitada, esto ubica al trabajo en una posición que lo constituye, según Gutiérrez, en uno de los “*principales ejes organizadores de nuestra existencia social*”. Sobre esto se fundamenta la importancia de esta investigación cuyo objetivo es analizar cómo los anteriores elementos señalados son vivenciados por los jóvenes profesionales de la ciudad de Santiago de Cali, conocer el punto de vista de dichos jóvenes sobre la actual realidad social laboral del contexto en el que se inscriben y, a partir de allí, realizar una interpretación de las transformaciones del trabajo y su incidencia.

El fenómeno de la inestabilidad laboral moderna se produce durante los últimos treinta años, tiempo en el cual se presenta una amplia transformación en la forma como se percibe el porvenir y el posible control que podamos tener sobre el mismo; de ahí que la sociedad actual se ha caracterizado como una en la que predomina el “*ascenso de las incertidumbres*”, (Castel, 2010). Estas últimas, se han hecho presentes en diversos ámbitos, sin embargo en el que más se hace evidente es en el ámbito laboral, dentro de este último se ha hecho complejo la posibilidad de que los sujetos se planteen proyectos de vida concretos a largo plazo. Esta sociedad de incertidumbre se fundamenta en la inestabilidad de los trabajos, la cual afecta a la mayoría de los trabajadores. Esta investigación se enfoca en el análisis de los profesionales, dado que este nivel académico plantea mayores expectativas de condiciones de vida, profesionalizarse no es sólo la obtención de un título y de una mayor cualificación, implícitamente hay una serie de expectativas orientadas a lograr mejores condiciones de vida, frente a esto es importante analizar cómo se relacionan entonces dichas expectativas con una sociedad en la cual, como lo señala Castel, R., predomina un estado de incertidumbre constante.

Una de las consecuencias de este tipo de mercado laboral es que ha contribuido a profundizar unas condiciones de desigualdad entre trabajadores y aquellos quienes generan trabajo, esto se expresa en la *protección social*, particularmente la jubilación cuyo aspecto se constituye en un elemento homogenizador entre ambos actores (Castel, 2010). Dentro de las condiciones actuales del trabajo se hace cada vez más incierto la posibilidad de acceder a este seguro que se hace útil cuando dejamos de ser sujetos productivos, bajo una dinámica de trabajo discontinuo y de corto plazo se hace difícil mantener una regularidad de cotización para garantizar la pensión, lo anterior conlleva a pensar en qué tipo de políticas públicas se deben diseñar para afrontar unas condiciones sociales que se traduce en una inseguridad social cuyos efectos son complejos.

Uno de los aspectos que ha contribuido en configurar una sociedad de incertidumbres es la “*dinámica de la descolectivización*” (Castel, 2010). El debilitamiento de las organizaciones de trabajadores como los sindicatos, ha incidido a que en la actualidad exista un arraigado individualismo entre los trabajadores, considerando este elemento en el caso de los profesionales, son pocas las organizaciones que trabajan por una mejora dentro de las condiciones laborales de este grupo social.

De acuerdo a lo anterior se le ha delegado a los individuos, en parte, la responsabilidad de su propia seguridad social y/o protección social, sólo con analizar la modalidad de contratación bajo la cual se insertan muchos profesionales denominada “contratación por prestación de servicios”, en esta modalidad contractual la seguridad social expresada en la cotización de salud y pensión corre por cuenta de los mismos trabajadores.

Esta precarización de la condición laboral, reflejada en elementos como la incertidumbre, la imposibilidad de acceder a unas condiciones necesarias para tener un lugar en la sociedad “*y ser reconocido como un individuo con todas sus ventajas y derechos*” (Castel, 2010). Bajo estas condiciones puede verse cuestionado dicho reconocimiento, más si se tiene en cuenta que lo que se ha configurado en el tipo de sociedad descrita, respecto al trabajo, es “*una nueva seguridad que pareciera sustentarse en la empleabilidad*” (Álvarez, 1999). Esta última consistente en un escenario de trabajo en el que una persona puede llegar a tener 5 trabajos diferentes a lo largo de su vida, cifra que tiende a incrementarse en los últimos años (Álvarez, 1999). Ante este panorama

es posible señalar que estamos frente a un resquebrajamiento de la identidad y la pertenencia, algo que no se presentaba en aquellas trayectorias laborales de largo plazo que se hacían presentes en la década de los años sesenta (Sennett, 2000).

La tendencia a la extinción de la idea del trabajo bajo una dinámica de largo plazo, implica cierto nivel de “*sufrimiento psíquico*” que se ha vuelto característico de esta época (Martínez, 2002). Dando lugar a la empleabilidad como una nueva forma de organización del trabajo que termina por configurar un estado de incertidumbre constante.

En relación con la identidad, el trabajo juega un papel relevante, las relaciones entre condiciones laborales y subjetividad están atravesadas, tal como se mostrará en líneas posteriores cuando se haga alusión al carácter, uno de los ejes conceptuales de esta propuesta de investigación. Por ahora es pertinente señalar que el trabajo es “*un productor y condicionador de subjetividad. El trabajo tiene, para cada individuo y en cada situación sociopsicológica, una importante función en la producción de una personalidad sana o enferma*” (Matrajt, 2002). Ante esta relevancia del trabajo en nuestra vida, al punto de incidir en nuestra salud mental, cabe preguntarse si en una sociedad de incertidumbre como la descrita por Castel, R. dicha salud puede verse afectada, qué tanto el posible nivel de frustración que pueda llegar a darse entre expectativas y realidad dentro de los profesionales incide en su propia subjetividad.

Es posible ver entonces cómo el trabajo se ha logrado constituir en un eje alrededor del cual se logra construir definiciones del yo y proyectos de vida (Stecher y Godoy, 2005), no obstante estos procesos son mucho más factibles dentro de trabajos estables que posibilitan construir identidad y planificar a largo plazo. Frente a esto, la importancia de esta investigación está, entre otras cosas, en establecer cómo se presenta la planificación de los proyectos de vida de los profesionales ante una realidad laboral actual descrita. Pese a esta nueva forma de organización del trabajo, este sigue siendo un elemento organizador de la vida cotidiana y la principal fuente de ingresos personales aunque, “*al mismo tiempo ha perdido su centralidad como fuente de sentido para la construcción de identidades*”. (Stecher y Godoy, 2005)

1.2. JUSTIFICACIÓN

Investigar sobre la dinámica del trabajo dentro de un grupo específico de jóvenes profesionales, reviste amplia importancia en tanto que permite discutir cómo la dinámica del trabajo actual incide en éstos últimos, de igual forma el análisis sobre esta temática puede llevar a constatar un cambio paradigmático dentro del cual se piensa que una mayor formación profesional se traduce en mejores condiciones laborales, lo cual en la realidad no necesariamente sucede así dadas las actuales características del trabajo que se vienen desarrollando durante los últimos años.

En tal sentido el conocimiento de las trayectorias laborales de algunos jóvenes profesionales de la ciudad de Cali, resulta importante en la medida en que permite analizar a largo plazo las posibilidades de adquirir una pensión, asegurándose así la seguridad social de una generación de jóvenes, o por el contrario, podemos estar ante la configuración de un problema social que pone en riesgo a un grupo poblacional específico. De acuerdo a esto, la investigación nos puede poner frente a una situación que puede ser percibida como insatisfactoria para los profesionales, dicha situación sólo puede ser atendida por el Estado, es así como se logra configurar una dimensión de política pública bajo la cual se enfoca la presente investigación.

Si bien es cierto se cuenta con un conjunto de antecedentes de investigación, según lo indagado hasta el momento, no se han encontrado investigaciones orientadas al análisis de un grupo como el de los jóvenes profesionales; así mismo los resultados de esta investigación pueden llegar a mostrar patrones dentro de las trayectorias laborales que han vivido estos jóvenes. Con lo anterior podemos estar ante un cambio estructural de las expectativas laborales de los jóvenes y la forma en como éstos estructuran sus vidas y se proyectan a largo plazo; teniendo esto implicaciones sociales que generan cambios en las dimensiones de la sociedad ya sean de orden cultural, económico, político y social.

Finalmente esta investigación nos permite conocer la relación existente entre variables como el trabajo y la formación profesional, dentro de esta última aspectos como el carácter, expectativas de vida, proyecciones sociales, entre otros.

1.3. PROBLEMA

1.3.1. DEFINICIÓN

¿Cómo las políticas públicas laborales en Colombia incide en el carácter de los jóvenes profesionales de la ciudad de Santiago de Cali?

1.4. METODOLOGÍA

1.4.1. Diseño de la investigación

Es importante señalar que el paradigma epistemológico que orienta la investigación es el interpretativismo, esto se explica en la medida en que se parte del principio de que no existe una realidad universal y por el contrario cada individuo construye e interpreta su propia realidad, por lo tanto existen múltiples interpretaciones, las cuales se pretende aprehender, particularmente aquellas relacionadas con las experiencias laborales de los jóvenes profesionales. El énfasis está puesto en la experiencia vivida de estos actores sociales, dentro de esta se pretende captar el punto de vista de los profesionales para posteriormente “*interpretar las interpretaciones cotidianas*” (Navas Hurtado, 2017).

1.4.2. Características de la investigación

La investigación tiene un carácter descriptivo en tanto que se especifican características, perfiles y trayectorias de un grupo específico compuesto por jóvenes profesionales. De otro lado, se trata de un estudio retrospectivo en tanto que la información que se recolectó se hizo solamente en un periodo (Yin, 2003). Así mismo la investigación se desarrolla bajo un marco holístico –inductivo, en la medida en que a partir de unos ciclos de vida individual se pretende dar cuenta de la incidencia de un fenómeno global que se constituye por la inestabilidad laboral de la sociedad moderna.

1.4.3. Estrategia metodológica

La investigación se centra en estudio de casos con una sola unidad de análisis constituido por los jóvenes profesionales, esto debido, entre otras cosas, a la naturaleza cualitativa de la misma, esta técnica es comúnmente utilizada en estudios que tienen cierto carácter sociológico (Yin, 2003) como el presente.

De igual forma la utilización del estudio de caso, se justifica en tanto que esta técnica se emplea en preguntas donde se indaga sobre el “cómo” de un fenómeno social en particular (Yin, 2003), tal como ocurre en el presente caso donde se trata de analizar cómo la inestabilidad laboral incide en los jóvenes profesionales. Así mismo el carácter descriptivo de esta investigación hace pertinente la utilización de esta técnica, además de su carácter contemporáneo (Yin, 2003).

1.4.4. Unidad de análisis

El estudio de caso está constituido por profesionales de diversa índole y su unidad de análisis está compuesta por jóvenes que cuentan con un título profesional con edades entre los 25 y 35 años de edad, residentes en la ciudad de Cali, el criterio para establecer este rango se justifica bajo la consideración de que generalmente dentro de este período de tiempo se culminan las carreras profesionales y por ende surgen un sinnúmero de expectativas respecto a la planificación y organización de sus vidas. Éstos constituirán lo que Yin denomina “*la unidad primaria de análisis*”. (Yin, 2003)

1.4.5. Muestra y fuente de datos

Ahora bien, habiendo definido la estrategia de investigación con su respectiva unidad de análisis, es pertinente plantear cuál será el muestreo y la fuente de datos, la muestra que se conformó se hizo bajo una selección a conveniencia y juicio del investigador, lo cual es posible dentro de la estrategia de estudio de caso (Yin, 2003). Algunas de las características que debían tener las unidades muestrales fueron:

- Ser profesionales de cualquiera de las áreas del conocimiento
- Tener entre 25 y 35 años de edad. 25 años al momento de obtener el título profesional
- Residir en la ciudad de Cali

La aplicación del instrumento de recolección de información se aplicó bajo el principio de saturación, es decir, como resultado de aplicación del instrumento, en el momento en que la información obtenida comenzó a ser redundante y aportó pocos datos nuevos se dio por terminado el número de entrevistas (Valle, 1999).

A los profesionales se les explico en qué consistía la entrevista, sus fines académicos así como los objetivos hacia los cuales se orientaba el análisis de la información proporcionada, de igual forma se dejó en claro el carácter confidencial de esta última y los nombres fueron cambiados para reservar de la identidad; ante esto todos aceptaron las condiciones y accedieron a la entrevista.

1.4.6. Instrumento de recolección de información

El método de recolección de información utilizado fue la entrevista semiestructurada, por medio de este instrumento se buscó captar el punto de vista de los entrevistados, la forma en como éstos interpretan su propia realidad social laboral. Se abordaron las temáticas pertinentes para lograr dar respuesta a la pregunta de investigación; por medio de este instrumento se buscó tener un control sobre el entrevistado conduciéndolo a contestar sobre temáticas específicas, este precisamente este uno de los objetivos de este tipo de herramienta (Navas Hurtado, 2017).

El uso de la entrevista cualitativa se fundamenta en que permite la recopilación de información detallada dado que las unidades de análisis comparten de forma oral con el investigador aquello relacionado con un tema específico (Vargas, 2012), en este caso, las experiencias laborales articuladas con sus expectativas de vida. Este instrumento fue desarrollado con jóvenes profesionales que cumplen con los criterios señalados; es importante entrevistar estos jóvenes porque la reconstrucción de sus trayectorias laborales y la expresión de sus expectativas de vida, permiten discutir en qué sentido la inestabilidad laboral actual incide de alguna manera en sus proyectos de vida. La aplicación de estas entrevistas semiestructuradas se realizaron una vez construido el marco conceptual de la investigación y definido en su totalidad las categorías de

análisis, de estas últimas se desprendieron la construcción de los interrogantes los cuales estuvieron orientados a dar respuesta a la pregunta de investigación.

1.4.7. Niveles de análisis

La información recolectada por medio de las entrevistas semiestructuradas contó con dos niveles de análisis, un primer nivel orientado a analizar las trayectorias laborales de los entrevistados, haciendo una reconstrucción de las mismas para identificar aspectos como el número de empleos obtenidos a lo largo de su carrera profesional, duración de los mismos, periodos de tiempo de desempleo entre un empleo y otro, tipo de contratación, entre otros. Un segundo nivel estuvo orientado a analizar las expectativas de vida de los entrevistados desde que estaban realizando sus estudios profesionales hasta el momento de realización de la entrevista, este aspecto es importante para evaluar qué tipo de expectativas han tenido y qué tanto de ellas se han logrado, de esta forma se logra construir entonces un nivel de análisis donde se articula el trabajo con el carácter.

Nivel de análisis 1	Nivel de análisis 2
<p>Inicio de las trayectorias laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de empleos obtenidos a lo largo de su carrera profesional ➤ Duración de los empleos ➤ Periodos de tiempo de desempleo entre la obtención de un empleo y otro ➤ Tipo de contratación 	<p>Relación trabajo – carácter:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Expectativas durante el proceso de profesionalización y durante el ejercicio profesional ➤ Nivel de realización de dichas expectativas ➤ Deseos personales y profesionales

1.4.8. Estrategia de teorización

Es importante hacer alusión a la estrategia de teorización ya que esta permite la organización de los datos para posteriormente llegar a conclusiones sobre la pregunta de investigación (Langley, 1999), se desarrolló una estrategia de teorización narrativa, se trata de construir una narración del fenómeno a partir de los datos recolectados, es decir, captar las interpretaciones de los entrevistados sobre sus experiencias laborales para posteriormente ser analizadas bajo los referentes teóricos

que han sido seleccionados. El uso de esta estrategia en particular contribuye a comprender las historias y las narraciones de los entrevistados.

1.4.9. Validez de la investigación

Finalmente la validez del estudio está sustentado con un amplio nivel de credibilidad, el cual se traduce en la elaboración de instrumentos tales como la guía temática que guiaron las entrevistas semiestructuradas, una pertinente escogencia de los entrevistados cumpliendo los criterios de selección, entre otros. Así mismo la investigación contó con un nivel de fiabilidad que estuvo garantizado por un sustento teórico. De igual forma la transcripción y los audios de las entrevistas están a disposición para que los datos puedan ser corroborados en cualquier momento.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Comprender la incidencia de las políticas públicas laborales en Colombia en el carácter de los jóvenes profesionales de la ciudad de Santiago de Cali

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir las trayectorias laborales de los jóvenes profesionales
- Describir la dinámica del mercado laboral actualmente
- Discutir la relación existente entre el trabajo y el carácter de los jóvenes profesionales
- Analizar la incidencia del trabajo en la estructuración familiar, personal y social de los jóvenes profesionales
- Mostrar la política pública de la flexiseguridad como una nueva forma de organización del trabajo

2. PERSPECTIVAS ANALÍTICAS EN TORNO AL TRABAJO

Dentro de esta investigación aplicada que propone conocer la naturaleza del fenómeno de la inestabilidad laboral en relación con el carácter de los jóvenes profesionales, uno de los ejes conceptuales fundamentales lo constituye el trabajo, acompañado de una característica relevante que se hace presente en la sociedad actual consistente en la flexibilidad, lo que se traduce en una inestabilidad que imprime dinámicas propias a la actual realidad social laboral. En este sentido es importante plantear que el trabajo será entendido como *“una propuesta de la modernidad, mucho más que un medio para ganarse la vida y satisfacer las necesidades sociales... El trabajo es nuestro hecho social total. El trabajo estructura de parte a parte nuestras relaciones con el mundo y nuestras relaciones sociales. Es la relación social fundamental...”*. (Muñoz Torres & Patiño Uribe, 2003, pág. 17) sin ser determinista, *el eje central de la vida es el trabajo*. (Muñoz y Patiño, 2003) puesto que de él se desprende, no sólo la subsistencia natural del hombre, sino toda su vida social, es el medio a través del cual nos integramos a la sociedad, somos reconocidos y desarrollamos nuestras capacidades; en otras palabras, en torno al trabajo organizamos nuestra propia vida.

Ahora bien, es importante analizar la forma como se articula el trabajo con nuestra subjetividad, se ha hecho alusión en líneas anteriores sobre dicha relación, la cual se encuentra estrechamente ligada, el trabajo es un medio a través del cual se construye identidad, en torno a él se planifican ámbitos de nuestra vida social y privada, de ahí su amplia importancia. Uno de los autores que ha analizado la relación señalada es Richard Sennett en su obra *La corrosión del carácter*. Como lo indica el título de esta obra, el autor se centra en el carácter y a partir de allí analiza la relación entre trabajo y subjetividad; retomaré entonces este último eje conceptual, por lo que se considera pertinente ahondar sobre el mismo.

El carácter es un elemento inherente de nuestra personalidad, de ahí que en ocasiones escuchemos la frase: “esa persona tiene un mal o un buen carácter”, planteado como un rasgo que hace parte de nuestra personalidad, que nos identifica. No obstante el uso indiscriminado del término en ocasiones ha conllevado a interpretaciones erróneas en cuanto a su significado; para efectos de esta propuesta de investigación, el carácter contiene un elemento esencial que es *“el deseo”* (Sennett,

2000). Este último se encuentra estrechamente ligado con la *dimensión social* la cual le da forma y determinación, dicha dimensión es fundamental y reviste un amplio interés para la presente propuesta de investigación: *“el carácter se refiere al ejercicio de una capacidad individual, que no existe sin relación con una capacidad colectiva, de ordenar los propios deseos y las propias relaciones hacia otros de tal manera que el resultado es reconociblemente bueno”* (Sennett, 2000). A esta definición se agrega: *“el carácter se centra de modo particular en la dimensión de largo plazo de nuestra experiencia emocional”*. Esta definición pone de relieve el aspecto afectivo y emocional de los individuos, hay que recordar que los diversos elementos que componen la definición conceptual del carácter están pensados siempre en relación con el trabajo, es decir, el trabajo como un ámbito donde debería ser posible el desarrollo de la capacidad individual y que posibilite la ordenación de los propios deseos de los individuos.

Se ha hecho alusión al carácter y se han enunciado algunos elementos que lo componen, no obstante podría decirse que el concepto sigue teniendo cierto grado de abstracción, por tal razón se hace pertinente señalar que *“el carácter se expresa por la lealtad y la confianza mutua o en la persecución de objetivos de largo plazo, o por la práctica de la gratificación postergada en vista de un fin futuro”* (Sennett, 2000). Frente a los anteriores planteamientos caben los siguientes interrogantes: ¿Cómo se articula la inestabilidad laboral actual con objetivos de largo plazo? ¿Es posible una gratificación postergada en medio de la dinámica laboral actual? ¿Qué tipos de confianza se pueden establecer? Son estos algunos de los interrogantes sobre los cuales la investigación se propone reflexionar. Enfocando dichos aspectos hacia los jóvenes profesionales. Frente a este último aspecto cobra importancia la inestabilidad laboral enunciada en líneas precedentes, dicha inestabilidad se expresa en la existencia de empleos de corto plazo, mal remunerados y en ocasiones polivalentes, es decir, empleos donde los trabajadores deben desarrollar un sinnúmero de funciones, se le asignan tareas al trabajador las cuales no están contempladas dentro de lo pactado contractualmente.

Dado que uno de los ejes conceptuales de la investigación refiere a las trayectorias laborales, es importante señalar que estas se entienden como “*la serie de posiciones sucesivamente ocupadas por un mismo agente o grupo de agentes en espacios sucesivos*”, (Bourdieu, P. 1995:384) relaciona dichos espacios al mercado laboral, es decir, las trayectorias laborales de los jóvenes profesionales serán interpretadas como esas posiciones que éstos han ido ocupando a lo largo de su experiencia dentro del mercado de trabajo, cuáles han sido esas posiciones y si éstas responden a las expectativas que este grupo poblacional ha tenido de acuerdo a su formación académica. Dentro del análisis de la posición social es importante reflexionar en torno a los elementos que hacen parte de dichos espacios como el reconocimiento, el estatus, la motivación y/o el prestigio que puede llegar a tener un actor dependiendo del espacio; estos elementos simbólicos son relevantes en la medida en que enriquecen el trabajo reconociendo esta última dimensión, lo cual no lo reduce a una cuestión solamente salarial, es decir su dimensión objetiva. Recordemos la importancia que se le empieza a otorgar al trabajo a partir del reconocimiento de su dimensión subjetiva, en la cual entran a formar parte todos aquellos elementos de carácter simbólico (Fernandez Rodríguez, Ibañez Rojo, & Romero Balsas, 2016, págs. 143-144). Dentro de las trayectorias laborales no solamente se tiene en cuenta la naturaleza objetiva del trabajo sino también aspectos subjetivos que son fundamentales en el estudio del carácter y/o expectativas de los jóvenes profesionales.

2.1. El trabajo: Algunas consideraciones generales

Pensar en la importancia que tiene el trabajo dentro de la sociedad es fundamental para entender muchas de las dinámicas sociales que están relacionadas con aspectos como la organización de la familia, la tenencia o no de hijos, las realizaciones personales y el sentido de pertenencia en la sociedad, son aspectos que pueden configurarse en torno al trabajo. Es así como históricamente este ámbito de la vida social ha ocupado un papel central en el desarrollo social e individual de cualquier sociedad. (Meda, 1998, pág. 19)

La importancia que tiene el trabajo para cualquier tipo de organización social es amplia, particularmente para una sociedad como la nuestra que se inscribe dentro de un modelo socioeconómico capitalista, dentro del cual se ha presentado un alto desarrollo de la ciencia y de la división del trabajo, a partir de las cuales surgen las distintas ramas del saber constituidas en profesiones, donde cada vez más un mayor número de individuos emprenden procesos de cualificación profesional en busca de mejores condiciones de vida y mejoras en su entorno laboral. (Muñoz Torres & Patiño Uribe, 2003, pág. 17)

De igual forma el trabajo como sistema de organización social está articulado al ámbito estatal, por ende las políticas públicas desarrolladas en torno a esta dimensión repercuten de forma directa en la sociedad.

Pero antes de hacer referencia a la importancia del trabajo en la sociedad contemporánea, es importante señalar que la relevancia del trabajo a lo largo de la historia no siempre ha sido la misma, de hecho, el trabajo ha tenido diversas connotaciones a través del tiempo, es así como a continuación se **exponen** algunas de las principales significaciones y características que ha tenido este ámbito social a lo largo de la historia.

2.2. La importancia del trabajo en la sociedad

*El trabajo es una categoría radicalmente histórica
inventada en respuesta a necesidades de
una época determinada.*

Meda, D.

Las siguientes líneas tienen por objetivo mostrar la relevancia que ha tenido el trabajo en algunas sociedades, así mismo las diferentes connotaciones que ha tenido este ámbito de la vida social en algunos momentos de la historia desde la perspectiva de Meda, D. Aunque no es la única, conocer este aspecto es importante en la medida en que permite contextualizar de una manera integral el papel que ocupa el trabajo en la actualidad, y cómo éste se ha ido configurando a lo largo de la historia.

El trabajo como fundamento de la vida social responde a una connotación que en realidad no data de mucho tiempo atrás. Como fundamento de las sociedades, el trabajo se circunscribe escasamente en los últimos dos siglos (Meda, 1998, pág. 10). Una de las principales significaciones y características del trabajo actual, es el salario, es decir, el trabajo se realiza en el marco de un intercambio entre fuerza de trabajo y una remuneración, el cual, generalmente se expresa en dinero. Bajo esta perspectiva se constituye en el principal medio que garantiza la subsistencia individual. De igual forma, en nuestra sociedad se ha constituido en una relación social de carácter fundamental; como se planteará en líneas posteriores se configura en un ámbito dentro del cual se expresa un vínculo social entre el individuo y la sociedad. (Meda, 1998, pág. 21)

La importancia del trabajo en nuestra sociedad se puede evidenciar en las constantes demandas que hacen diversos sectores sociales, los cuales reclaman mejoras laborales, la mayoría de las veces orientadas a incrementos salariales. Otro aspecto son las diversas políticas que desarrollan los gobiernos para la generación de empleo, es innegable que para estos últimos, fenómenos como el desempleo representan una coyuntura imposible de ignorar. Basta con analizar los programas de gobiernos, dentro de los cuales el problema del trabajo siempre ocupa un lugar. Quizás esto se encuentre estrechamente ligado al modelo económico de las sociedades capitalistas, el cual exige para su sostenimiento una lógica de consumo amplio. Pero más allá de esta perspectiva, subyace una situación de fondo que podría plantearse en términos de un carácter natural, se trata pues de la subsistencia del ser humano, el cual ve en el trabajo su única fuente para suplir sus necesidades básicas.

En relación con lo anteriormente señalado, es importante tener en cuenta los procesos de industrialización que se han desarrollado en occidente, dichos procesos se han encargado de darle una connotación diferente al trabajo en relación con las sociedades preindustriales, pues la industrialización ha llevado a considerar el trabajo como algo prescindible; de esta forma el desempleo se percibe como un *desajuste social* de gran relevancia (Meda, 1998, pág. 16).

Para entender las diversas significaciones que ha tenido el trabajo, es importante plantear una distinción entre empleo y trabajo, en realidad el empleo puede plantearse como una connotación más actual del trabajo, en cierta forma es una categoría más moderna que podría articularse con una dinámica específica de este último. El trabajo per se es una categoría mucho más de carácter antropológico en la medida en que ha estado presente en todo tiempo y lugar (Meda, 1998, pág. 17). Por medio de éste el hombre ha propiciado su realización personal en la medida en que ha logrado expresarse a través de sus obras, resultado de su propio trabajo. En cierta medida el empleo puede inscribirse dentro del trabajo si está referido a elementos de carácter más operativos y legales, es decir, se enmarca en una condición contractual donde el trabajador cumple un horario y goza de una seguridad social que es asumida por la empresa, así mismo tiene una mayor capacidad de injerencia dentro de la organización en la que labora.

Otra significación antropológica está relacionada con una dimensión social, se trata del trabajo concebido como *centro del vínculo social* (Meda, 1998, pág. 17). Esta perspectiva deja entrever el trabajo como algo inherente al ser humano, el cual le permite relacionarse con su entorno social y con la naturaleza, es así como el ser humano es capaz de crear un valor agregado por medio de lo que transforma. Estos aspectos son los que le otorgan legitimidad a las sociedades basadas en el trabajo.

Ahora bien, uno de los acontecimientos históricos que le otorgó una significación particular al trabajo fue la Revolución Industrial que se presentó en Inglaterra, este hecho logró configurar el trabajo asalariado y/o el trabajo mercantilizado (Meda, 1998, pág. 18). Estas especificidades le dieron una dinámica particular al trabajo e incluso se puede pensar en una precarización del mismo, esto si tenemos en cuenta los estudios de Marx, K. donde describe algunas condiciones fabriles en su estudio *Maquinaria y gran industria*, en el cual menciona algunas condiciones como las extensas jornadas laborales, el desempleo generado a partir de la imposibilidad que tiene la industria de absorber todo el recurso humano disponible, entre otros. Es por esta razón que vale la pena hacer una distinción entre trabajo y empleo asalariado, el trabajo no puede reducirse al empleo puesto que va mucho más allá; la connotación inicial del trabajo se orientaba a la autorrealización y al vínculo social, dos dimensiones sobre las cuales se hizo alusión en líneas precedentes.

Las distintas corrientes de pensamiento en torno al trabajo, tales como la corriente humanista, el pensamiento cristiano y el pensamiento marxista; coinciden en que el trabajo propicia la integración social constituyéndose en una de las principales formas del vínculo social (Meda, 1998, pág. 21). Por medio del trabajo podemos acceder a los demás, a nosotros mismos (autorrealización personal) y a la norma social. En la medida en que nos vinculamos al trabajo nos volvemos útiles socialmente, contribuimos a la sociedad y generamos sentidos de pertenencia. En este sentido la carencia del trabajo puede interpretarse como una desvinculación del individuo con la sociedad.

El significado del trabajo ha cambiado según la época en la que se inscribe, ejemplo de esto es que no siempre el trabajo ha tenido una funcionalidad de vínculo social. Es así como este último, además de ser una categoría antropológica, *es una categoría radicalmente histórica inventada en respuesta a necesidades de una época determinada, una categoría además construida* (Meda, 1998, pág. 27). Esto implica que las funciones que actualmente desempeña el trabajo en nuestra sociedad, anteriormente las cumplían otros medios u otros sistemas. Esto se evidencia en la prehistoria de las sociedades donde el trabajo era entendido como esfuerzo o como un proceso de abastecimiento, pero no era visto bajo una función de vínculo social, tal como se ha señalado anteriormente (Meda, 1998, pág. 27).

Otro tipo de sociedades donde el trabajo no se configura, como diría Bourdieu, P. en una *estructura estructurante* (Bourdieu, 2012, pág. 121), son las sociedades primitivas. El significado del trabajo para este tipo de sociedades es diferente a la actual. Incluso el término trabajo per se es inexistente en algunos léxicos de sociedades primitivas. El léxico indígena cuyo campo semántico se aproxima a los usos actuales del término trabajo es *Takat*, palabra que hace referencia a una actividad física que requiere conocimientos técnicos y el uso de una herramienta (Meda, 1998, pág. 28). En otro tipo de sociedades el trabajo por ejemplo responde a una actividad exclusiva del chaman tal como es la de reflexionar.

Otro de los aspectos en los que varía la significación del trabajo, está asociado con la dedicación a esta actividad en términos del tiempo, es así como en las sociedades primitivas la obtención de los medios de subsistencia y la satisfacción de las necesidades no se inscribe en un proceso indefinido que se oriente a la acumulación y/o abundancia; por el contrario, el trabajo ocupa sólo una pequeña parte del tiempo y de los intereses de las sociedades en cuestión. Es así como las sociedades primitivas satisfacían sus necesidades en poco tiempo y con un esfuerzo mínimo, prevalecía una relación de equilibrio entre el hombre y la naturaleza (Meda, 1998, pág. 29). Una concepción totalmente opuesta a la actual donde la acumulación ocupa un papel preponderante.

De otro lado, un aspecto en el cual varía la significación del trabajo está relacionado con la perspectiva individual versus la colectiva, el interés personal, por ejemplo, es ajeno a quienes conformaban las sociedades primitivas, los individuos no asumían de forma individual las actividades de subsistencia, tampoco se apropiaban a título personal los resultados del trabajo, por el contrario predominaba una perspectiva colectiva (Meda, 1998, pág. 30). Algo que se opone totalmente al trabajo en la actualidad donde, como se señala en líneas posteriores, el carácter individual del trabajo es lo que predomina.

De acuerdo a lo anterior el trabajo en las sociedades primitivas presenta tres características importantes a saber: Es una actividad lúdica o un juego social, que pretende la ostentación y tiene como utilidad el hacerse ver dentro de la comunidad, y finalmente que ni la satisfacción de las necesidades ni la acumulación son elementos esenciales del trabajo (Meda, 1998, pág. 31). Se puede señalar entonces que en este tipo de sociedades el trabajo en lugar de configurar un medio orientado a un fin, *es en cierto sentido un fin en sí mismo*.

Meda, D. Señala que el cambio de perspectiva frente al trabajo se presenta en la edad media, donde adquiere una connotación totalmente opuesta a la descrita en líneas anteriores, en dicho cambio la religión juega un papel fundamental, particularmente la obra de San Agustín quien se encargará de resaltar la importancia del trabajo desde una perspectiva obviamente religiosa, el trabajo se articulará a la dimensión espiritual del individuo. (Meda, 1998, pág. 43) Al finalizar la edad media teoría y práctica (trabajo) cambiarán totalmente al punto de favorecer las condiciones para la configuración de una modernidad centrada en el trabajo. Uno de los aspectos por los cuales el

trabajo va a cambiar de significación obedece a la tesis planteada por San Agustín respecto a que por medio de este el hombre debe conseguir lo necesario para vivir, así mismo hay una estrecha relación con el mito de la creación, donde como se recordará, Dios trabajó durante 6 días en la creación del universo y descansó el séptimo día (Meda, 1998, pág. 45).

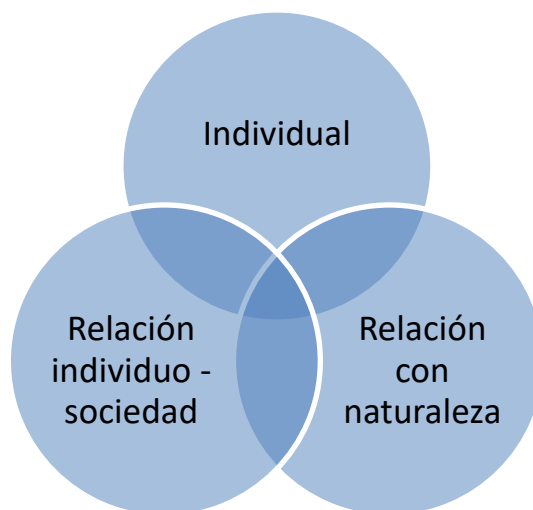
Con lo señalado anteriormente, se puede plantear entonces que el trabajo ha tenido diversas significaciones a lo largo del tiempo, en un primer momento va a ser despreciado y visto como una actividad degradante para el hombre, sin embargo esta percepción cambia y el trabajo pasa a ser un medio a través del cual la humanidad adquiere los alimentos para su existencia y su protección; cabe aclarar también que el trabajo será visto como lo opuesto a la ociosidad la cual era percibida como algo negativo e incluso desde la religión como algo profano. Finalmente cambia la connotación y esta dimensión de la vida social pasa a convertirse en el centro de la vida social.

Uno de los teóricos que más relevancia le otorgó al trabajo fue Smith, A. Durante el siglo XVIII el cual introdujo una nueva definición del trabajo la cual está articulada con la generación de riqueza, es decir, además de ser un instrumento de medición económico pasa a convertirse en un medio a través del cual se puede producir riqueza, es un *factor de producción* (Meda, 1998, pág. 54).

En relación con lo anterior el trabajo termina configurándose en un símbolo de autonomía individual, al permitirle al individuo, con el simple ejercicio de desarrollar sus facultades, satisfacer sus necesidades y poder negociar de forma libre la ubicación en sociedad que dichas facultades le posibilitan. Se puede señalar entonces que el trabajo se convierte en el ámbito dentro del cual se desarrolla una actividad humana cuya práctica le permite a los sujetos conservar su vida (Meda, 1998, pág. 57). Si bien este planteamiento puede proponer una perspectiva del trabajo un poco reduccionista, si se analiza detenidamente es posible afirmar que en esencia el trabajo nos permite a los individuos satisfacer nuestras necesidades más básicas. No obstante la connotación del trabajo que se pretende desarrollar en el marco de esta investigación va mucho más allá, tal como se podrá evidenciar a lo largo del documento.

Dentro de las diversas significaciones que asume el trabajo, es importante señalar aquella que plantea a este último como una mercancía, aquí Marx, K. juega un papel preponderante pues será uno de los investigadores pioneros que sugiere dicho planteamiento (Meda, 1998, pág. 59). La interpretación del trabajo desde esta perspectiva trae consigo la creación de un vínculo social que se establece bajo la dinámica de la compra y venta a la fuerza de trabajo, este es efectivamente “*la nueva relación social con la que se estructura la sociedad*” (Meda, 1998, pág. 60). Es así como a finales del siglo XVIII el trabajo queda constituido como un ámbito en el cual quedan vinculados el individuo y la sociedad.

Queda así establecido el papel central del trabajo en la sociedad, un papel que Marx, K. resaltará de forma reiterada en sus estudios, hasta el punto que lo pondrá en el plano de la esencia del hombre en tanto que éste ha llegado a ser lo que es gracias al trabajo, en últimas para Marx el hombre alcanza su plenitud mediante el trabajo. Sin embargo este autor no ve el trabajo desde una perspectiva unidimensional, pues señala que más allá del trabajo hay una expresión individual “*también es el contexto en el que se realiza la verdadera sociabilidad*” (Meda, 1998, pág. 84). Además de la dimensión social, Marx plantea aquella que está referida a la naturaleza, aquella relación dialéctica en la que el hombre transforma la naturaleza mediante el trabajo, pero al mismo tiempo ésta lo transforma a él; se pueden señalar entonces tres dimensiones del trabajo las cuales están articuladas entre sí (Meda, 1998, pág. 85).



Con esta connotación del trabajo se llega al siglo XIX donde finalmente termina por configurarse la sociedad salarial, donde a raíz de un trabajo mercantilizado éste termina reducido a una mercancía, la cual tendrá un papel fundamental en la sociedad si se tiene en cuenta las tres dimensiones señaladas en líneas precedentes (Meda, 1998, pág. 109).

Una vez constituida la sociedad salarial los Estados tendrán que asumir el reto de conseguir unas tasas de crecimiento económicas positivas que permiten hacer viable la sociedad del pleno empleo, como condición fundamental para la existencia humana. (Meda, 1998, pág. 110) De esta forma el siglo XX hereda el modelo de sociedad salarial, es decir, *“el siglo XX ya no es el siglo del trabajo, es el siglo del empleo; le compete al Estado proporcionar a todos un empleo desde el cual acceder a las riquezas y ubicarse socialmente. El empleo es el trabajo entendido como estructura social, esto es, como un conjunto articulado de posiciones a las que se adscriben determinados beneficios y como una grilla de distribución de ingresos”* (Meda, 1998, pág. 111).

Es por esta razón que las crisis económicas afectan ampliamente la estructura salarial conllevando a un detrimento en la calidad de vida de los sujetos, particularmente aquellos que se inscriben dentro de una modalidad de empleo salarial, es decir, dependen de un salario.

Como se ha podido observar el trabajo ha sufrido cambios a través del tiempo, en este sentido es importante hacer alusión a las concepciones que hemos construido en torno al trabajo generados a partir de la década del 70 donde el trabajo sufre las principales transformaciones que dieron origen a las dinámicas actuales de empleo que conocemos, se hace hincapié en este aspecto en la medida en que el mundo del trabajo actual se inscribe dentro de la sociedad salarial. No obstante para lograr entender lo que se puede denominar el cambio de un modelo de protección social a uno de *inseguridad social* dentro del mundo del trabajo, es importante entrar a describir el trabajo desde estas dos perspectivas.

2.3. El trabajo visto desde la perspectiva de la protección social

La naturaleza humana con el tiempo se inscribe en un proceso de deterioro, nacemos, crecemos y dentro de este desarrollo ocupamos períodos de tiempo dentro de los cuales contamos con las capacidades para ser sujetos productivos, para proveernos a nosotros mismos los medios de subsistencia a través del trabajo; sin embargo con el tiempo ese período de sujetos productivos se agota, dejamos de serlo en la medida en que nos adentramos a lo que comúnmente se conoce como la vejez, etapa en la cual perdemos nuestras habilidades y fuerzas, viéndonos obligados así a dejar de trabajar, pasamos a un estado de dependencia dentro del cual cobra una alta importancia el concepto de *protección social* (Castel, 2011, Pág. 11). Pero estar protegidos socialmente no es algo que se hace necesario sólo dentro de la vejez, la protección social dentro de la sociedad actual se hace pertinente durante todo el ciclo vital, más dentro de un sistema como el capitalista donde las dinámicas del mercado son tan volubles; de igual forma todos estamos expuestos a enfermedades o accidentes que en un momento determinado nos puede dejar en un estado de inhabilidad para trabajar, haciéndose necesario contar con un sistema de protección que nos garantice unas condiciones de vida dignas.

De acuerdo a lo anterior, una de las características principales de las sociedades contemporáneas* es precisamente que están *construidas sobre el terreno fértil de la inseguridad* (Castel, 2011, pág. 13), esto en la medida en que la actual sociedad tiende a constituirse en una de individuos que logran asegurarse una protección social, si bien es cierto se ha promovido la individualidad, al mismo tiempo se ha promovido un estado de vulnerabilidad, lo cual se ha visto ampliamente reflejado en la cuestión laboral.**Es decir, las transformaciones que ha tenido el trabajo a partir de la década del 70 y sobre las cuales haré alusión en líneas posteriores, han conllevado a configurar una desprotección social en la medida en que los individuos no encuentran en este ámbito de la vida social un medio a través del cual logren garantizar totalmente unas condiciones de vida

* El término contemporáneo se entenderá en relación con el concepto de *modernidad* planteado por Anthony Giddens, es decir, se hace alusión a la época actual, que va mucho más allá de la sociedad industrial, sin embargo se inscribe dentro del capitalismo como también la modernidad, con la diferencia de que en la sociedad contemporánea nos encontramos con un capitalismo posnacional en términos de Bell, D., dentro de la cual esta última característica ha incidido sustancialmente en las transformaciones del trabajo, tal como será demostrado en la presente investigación.

** Es importante señalar que se utilizarán los términos trabajo, mercado de trabajo, mercado laboral de forma indiferenciada, todas aluden a la dimensión del trabajo dentro de la sociedad contemporánea.

óptimas tanto en el presente como en el futuro, cada vez se hace más complejo planificar un proyecto de vida en torno al ámbito del trabajo. (Castel, 2011, pág. 54)

En la medida en que se ha desarrollado un proceso de individuación desde la sociedad moderna hasta la actual, se ha consolidado una inseguridad social en tanto que se han debilitado los lazos sociales que articulan al individuo con la sociedad, uno de esos lazos es precisamente el trabajo con el surgimiento de la flexibilización y/o precarización del mismo; es así como *la inseguridad es consustancial a una sociedad de individuos* (Castel, 2011, pág. 22). En tanto se debilita la cohesión social y se fortalece el individualismo desaparecen aspectos como la lucha por intereses comunes frente al Estado por parte de actores que comparten una misma posición social, frente a esta realidad el Estado juega un papel central en tanto que es el único que está dotado de un poder efectivo para garantizar la protección social, es el único actor responsable y capaz de desarrollar políticas públicas orientadas a la protección social, en este caso a la protección social desde el trabajo.

La inseguridad social que se genera dentro de la sociedad contemporánea de alguna forma cuestiona la pertenencia social del individuo, el cual, por medio del trabajo, además de garantizar su subsistencia, puede establecer toda una red de relaciones sociales que lo vinculan a su entorno social inmediato; no contar con un empleo o contar con uno en condiciones precarias, pone al individuo en un riesgo social que “*compromete la capacidad de los individuos para asegurar por sí mismos su independencia social*” (Castel, 2011, pág. 35). Resulta, en ocasiones, contradictorio, por ejemplo, que el Estado no promueva condiciones laborales que permitan a los individuos gozar en el largo plazo de una pensión, si se propiciara esto último habría una independencia, en cierta medida, de los programas sociales gubernamentales, lo cual ahorraría parte del presupuesto público; por el contrario el no incentivar este tipo de medidas, hace que en el largo plazo se configure una población desprotegida que demandará del Estado su protección. Como resultado se genera una especie de perpetuidad de la pobreza y la generación de condiciones de vida precarias para los individuos en el momento en que dejamos de ser sujetos productivos. Finalmente vale la pena señalar que la inseguridad social que se genera a raíz de la falta de empleo y la precarización laboral, en términos de Castel “*(...) actúa como un principio de desmoralización, de disociación social (...) disuelve los lazos sociales y socava las estructuras psíquicas de los individuos (...) estar*

en la inseguridad permanentemente es no poder dominar el presente ni anticipar positivamente el porvenir". (Castel, 2011, pág. 40)

En relación a esto último, una de las dinámicas que en parte contribuye a esa imposibilidad de planificación a largo plazo, es precisamente la inestabilidad laboral, la cual hace parte de una de las principales características de los empleos actuales; tal como pretendo mostrar es una de las realidades a las cuales se ven abocados los jóvenes profesionales. Es por esta razón que cada vez se hace más impensable la posibilidad de un retiro del ámbito laboral con el gozo de una jubilación. Estamos entonces insertos en un "vivir el presente" el cual reinventamos constantemente, lo cual genera una *desasociación social* (Castel, 2011, pág. 40) entendido como lo opuesto a la cohesión social.

Muchas de las políticas proteccionistas que permitieron la articulación entre protecciones y derechos de los trabajadores, fueron el resultado de luchas colectivas orientadas a buscar una distribución de los beneficios obtenidos por y entre los trabajadores, de ahí la importancia de los colectivos quienes por vía de conflictos lograron la adquisición de protecciones y derechos dentro del marco del trabajo (Castel, 2011, pág. 45). Es así como la descolectivización se traduce en una desprotección social en la medida en que se hace imposible la lucha por beneficios colectivos.

En el marco de las políticas proteccionistas se hizo presente el desarrollo de un progreso social amplio que supuso la posibilidad de poder programar el porvenir, es decir que existió la probabilidad concreta de tomar iniciativas y de desarrollar estrategias encaminadas al futuro; ejemplo de esto fue el acceso a créditos para la obtención de vivienda, programación del ingreso de los hijos a la universidad entre otros (Castel, 2011, pág. 49). Con esto no quiero decir que actualmente no existan dichas posibilidades, de hecho las hay, no obstante no se desarrollan en el marco de una estabilidad laboral, por lo cual los sentimientos de incertidumbre y el riesgo de fracasar en dichas estrategias orientadas al futuro son amplios. Sobre esto último quiero hacer énfasis en la capacidad de poder tener mínimamente la posibilidad de garantizar un porvenir, comparto con Castel, R. que este elemento es esencial en la lucha contra la inseguridad social.

Dentro de este panorama es importante señalar que la globalización de la economía ha jugado un papel importante en el proceso de las transformaciones del ámbito laboral, pues la apertura de las fronteras económicas exige de las empresas un alto nivel de competitividad, frente a esta exigencia las políticas proteccionistas del Estado tienden a percibirse como contraproducentes por las cargas sociales que implica la regulación del trabajo y los altos costos de las mismas (Castel, 2011, pág. 56). Esta ha sido una de las muchas razones por las cuales se ha optado por desregularizar en parte las relaciones laborales, de algún modo las políticas de flexibilización laboral han buscado precisamente generar mayor competitividad, frente a esto basta con mencionar la ley 789 del año 2002 donde, entre otras cosas, se eliminan las horas extras a partir de las 6:00pm (Universidad del Rosario, 2016).

Otro aspecto que se debilita dentro de este proceso de globalización son las asociaciones de trabajadores (homogeneidad en las categorías socioprofesionales), elementos que se van a ver profundamente cuestionados generando así procesos de individualización, lo que a su vez origina *competencia entre iguales* (Castel, 2011, pág. 57). Se pierde entonces la probabilidad de la unificación de categorías de profesionales en torno a objetivos comunes que beneficien al grupo y se impulsa a tener prioridad la diferencia.

Pero frente a esta generación de inseguridad social, algunos autores como Castel, R. sugieren que existen muchos otros factores que complejizan mucho más el problema social del empleo, entre estas se cuentan la reducción de la población activa para trabajar, por procesos de cambio estructural demográficos y la prolongación de la esperanza de vida, factores que desestabilizan el financiamiento del sistema financiero laboral (Castel, 2011, pág. 88). Como lo señala Denis Olivennes y, que a su vez, Castel, R. trae a colación: “*El riesgo sería que pronto una minoría de activos tengan que aportar para asegurar a una mayoría de inactivos*”. Frente a esto hay que agregarle las trayectorias laborales discontinuas que predominan en la actualidad, dinámica que, por obvias razones dificultan cada vez más un proyecto de jubilación.

Las distintas transformaciones del ámbito laboral han conllevado a cuestionar el reconocimiento del individuo como un sujeto de pleno derecho, se reconoce la dimensión individual en la medida en que tiene afectos, miedos, ambiciones; que experimenta frustraciones y placeres como cualquier otro. Pero la carencia de una seguridad social dada por medio del trabajo se constituye en una carencia de recursos para poder llevar a cabo sus proyectos y dirigir sus destinos. (Castel, 2010, pág. 27) Pero no solo la falta de empleo se constituye en una carencia, también lo es la precarización del mismo, en la medida en que el trabajo pierde calidad en fenómenos tales como el subempleo, se generan condiciones de carencia que impiden el reconocimiento de los individuos como sujetos de derechos. Vemos entonces que la pérdida de esta última condición, no solo se presenta en la carencia del empleo sino también dentro de este, particularmente cuando se precariza; en este sentido se configura una *zona híbrida de la vida social entre trabajo y no trabajo* (Castel, 2010, pág. 29). Es precisamente a esta realidad la que Castel, R. denomina *zonas grises*.

El trabajo no puede ser reducido a la perspectiva de una relación netamente salarial. Si lo viéramos de esta forma el trabajo carecería de reconocimiento social, el cual sólo es dado por un sistema de regulaciones atribuido a un estatuto de derecho; (Castel, 2010, pág. 64). De ahí, la importancia de la regulación del ámbito laboral, pues reducir el trabajo a un intercambio monetario deshumaniza al mismo. Como ya ha sido ampliamente planteado, detrás del trabajo existe un reconocimiento social que implica la posibilidad de desarrollo de los individuos, toda vez que a partir del trabajo se pueden lograr realizaciones personales y asegurar un futuro bajo el esquema de una seguridad social.

El trabajo visto desde esta última perspectiva constituye al mismo un *acto social*, transformación que se da gracias a la industrialización masiva y a la división del trabajo desarrollado en el marco del taylorismo, esto permitió el *reconocimiento de la función social del trabajo, es decir, su acceso al espacio público* (Castel, 2010, pág. 68). El reconocimiento del trabajo bajo esta última perspectiva lo convierte en una actividad pública colectiva, es así como trasciende el carácter individualizado de la relación de trabajo, pasando a convertirse en un objeto o sujeto de derechos. Ya no predomina entonces sólo la utilidad económica sino también la social. Es así como el trabajo se constituye en la base de una ciudadanía social, es decir, adquiere el carácter de un estatuto que se compone de derechos y deberes toda vez que se articula a una pertenencia colectiva. No obstante,

cuando el trabajo se desregulariza queda desprotegido y a merced de una racionalidad económica que lo desarticula de su función social. Por el contrario, un ámbito laboral regulado y protegido permite a los trabajadores insertarse en dinámicas que van más allá del trabajo; pues puede ser partícipe del esparcimiento, la cultura de la vida asociativa y social. Así la posibilidad de un desarrollo de estrategias personales se hace factible. (Castel, 2010, pág. 69)

La anterior descripción nos muestra un panorama del trabajo visto desde su pertinencia y relevancia social, es pertinente entrar a señalar algunos acontecimientos históricos que lograron generar algunos de los cambios anteriormente señalados y consolidaron las bases desde donde se desarrollan las dinámicas de trabajo actual.

2.4. El trabajo a partir de 1970: Un cambio de paradigma

Una vez señalada la importancia que tiene el trabajo dentro de la sociedad y como este ámbito de la vida social ha tenido diversas connotaciones a lo largo de la historia, se hace necesario mostrar la transformación que se ha presentado del trabajo dentro del sistema capitalista a partir de la década de 1970, autores como Polanyi, K. plantean una especie de punto de ruptura entre el trabajo antes de 1970 y después del mismo año, *lo que ha denominado la gran transformación* (Polanyi, 2006); Para señalar una serie de grandes cambios que se han presentado dentro del trabajo y que, finalmente, han terminado por configurar las dinámicas actuales de este ámbito de la vida.

Para entender las transformaciones que ha tenido el trabajo, es importante tener en cuenta las tendencias neoliberales que se implementaron a partir del desmonte del Estado benefactor, proceso que se inicia en Inglaterra con la Primer Ministra Margaret Thatcher y, que posteriormente, se dispersa por toda Europa. El neoliberalismo toma su nombre del primer modelo de república que se configura después de la Revolución Francesa el cual fue denominado liberalismo y que duro hasta la gran depresión del 29 (Escobar, 2011, pág. 7). Vale recordar que una de las máximas políticas de este modelo de Estado es la autorregulación de los mercados, algo que se retoma dentro del neoliberalismo y frente a lo cual Polanyi señala que dichas autorregulaciones del mercado nunca funcionan, por el contrario se presentan serias deficiencias, las cuales traen consecuencias nefastas para las clases sociales más pobres. Esto hace necesaria la intervención del Estado con el

fin de lograr mitigar los problemas sociales que se configuran dentro de la dinámica del libre mercado (Polanyi, 2006, pág. 9). Esto último pone en evidencia la importancia de las políticas públicas, toda vez que por medio de éstas es posible diseñar políticas orientadas a mitigar y/o solucionar las consecuencias que trae el neoliberalismo con su filosofía del libre mercado o la autorregulación de los mismos. (Escobar, 2011, pág. 8)

Como lo señalé en líneas precedentes, el trabajo (empleo) dentro de la sociedad salarial adquiere una connotación distinta, dentro de la sociedad actual éste se constituye en una mercancía más del mercado, no se encuentra articulado a un sistema social, es decir, el empleo es visto solamente desde una racionalidad económica, cuya mirada reduccionista desconoce todo lo que posibilita en términos sociales el trabajo a los individuos, me refiero a la vinculación de nosotros como sujetos a la sociedad y a todas sus dinámicas. En la medida en que las políticas estatales se orienten a flexibilizar y confiar en la autorregulación de los mercados, la sociedad se ve obligada a asumir los mayores costos, particularmente los trabajadores, quienes se vuelven más vulnerables ante fenómenos como el desempleo, lo cual trae consecuencias no solo para éstos sino para quienes dependen de los mismos (Polanyi, 2006, pág. 30).

El trabajo dentro del sistema capitalista adquiere una serie de especificaciones que lo hacen diferente a aquellas históricas que se enunciaron anteriormente. Dado que el objeto de estudio de la presente investigación se inscribe dentro de este último modelo, se hace pertinente señalar que el capitalismo que circunscribe el trabajo dentro de la sociedad actual se entiende como “*una exigencia de acumulación ilimitada de capital mediante medios formalmente específicos*” (Boltanski, 2002, pág. 35). Como se puede ver en la definición, subyace una racionalidad económica amplia, lo cual explica la connotación que adquiere como una mercancía más del mercado, despojándolo de su carácter social o como medio a través del cual los sujetos nos articulamos a la sociedad.

Dentro de las transformaciones que ha sufrido el capitalismo vale la pena destacar el decenio 1968 – 1978 y el de 1985 – 1995 (Boltanski, 2002, pág. 242), ambos se constituyen en dos momentos históricos dentro de los cuales se han presentado reformas sustanciales que sin duda han incidido en las dinámicas del ámbito de trabajo. En el primer decenio el sindicalismo juega un papel

protagónico dentro del cual se desarrolla un discurso político orientado a la defensa de los derechos de los trabajadores, quienes se verán beneficiados por una legislación que favorece los intereses de los asalariados.

Por su parte, en el segundo período (1985 – 1995) el sindicalismo pierde protagonismo y se percibe como desorientado, además ha perdido su iniciativa de acción, esto configura una clase obrera que ya no cuenta con una representación sindical que se encargue de velar por sus intereses (Boltanski, 2002, pág. 242), podría decirse que en términos de Castel, R. lo que se da inicio es a un proceso de descolectivización que se traduce en el predominio de un individualismo dentro del ámbito laboral, lo cual fortalece una competencia entre trabajadores, los cuales ya no luchan por intereses comunes sino que por el contrario cada uno persigue sus propios fines. Todos estos aspectos conllevan a que se presente una *precarización de la condición salarial*.

De acuerdo a lo anterior, se logran identificar dos momentos importantes para el mundo del trabajo, dos momentos totalmente opuestos entre sí si se tiene en cuenta que en el primero hubo logros importantes para beneficio de los trabajadores, el segundo, por el contrario, representó el desmejoramiento de las condiciones de trabajo llevándolo a su precarización. De igual forma se logra ver la importancia que en su momento tuvieron los sindicatos y como estos obtuvieron grandes logros como resultado de sus luchas; esto contrasta con el papel que desempeñan estas organizaciones en la actualidad, las cuales no cuentan con un amplio reconocimiento y/o protagonismo, basta con mirar, por ejemplo, en el caso colombiano, los procesos dentro de los cuales se dan los acuerdos sobre el salario mínimo; en los últimos años dichas negociaciones han fracasado puesto que el aumento termina siendo impuesto por el gobierno de turno, aumento que tiende a asemejarse a lo propuesto por los gremios económicos. Frente a esto las centrales obreras prácticamente han jugado un papel pasivo, lo cual deja entrever la pérdida en importancia que viene teniendo este tipo de organización dentro de la sociedad actual (Boltanski, 2002, pág. 242).

Es importante señalar que bajo este segundo período descrito se logra configurar un orden político propicio para el desarrollo de la economía capitalista sin encontrar resistencia fuertes que lograsen obstaculizar dicho proceso (Boltanski, 2002, pág. 242).

Dado que no es posible establecer un punto exacto históricamente hablando, para señalar el momento preciso de las transformaciones descritas, un acontecimiento que tuvo amplia relevancia en todo este proceso fue Mayo de 1968, un movimiento básicamente juvenil que cuestionó el modelo político y social existentes, sin duda esto tuvo repercusiones transformadoras importantes (Boltanski, 2002, pág. 243).

Una de las principales críticas hechas por el movimiento del Mayo del 68 se orientaba al ámbito del trabajo y la producción, así como del paternalismo, de los horarios impuestos, de los modelos de trabajo prescritos entre otros. Dichos aspectos fueron duramente cuestionados en la revolución de Mayo del 68 (Boltanski, 2002, pág. 245). Los jóvenes exigían mayor libertad, se oponían a esas trayectorias laborales a largo plazo que describe muy Sennett, R. en su libro *La corrosión del carácter*; podría sugerirse que los jóvenes buscaban autonomía, poder cambiar de empleos constantemente, desarrollar tareas ya no de manera repetitiva y poco creativas. En este sentido es posible sugerir que se gestó bajo este acontecimiento histórico los primeros nichos de lo que actualmente conocemos como flexibilidad laboral, quizás los jóvenes de mayo del 68 no eran conscientes de los efectos que su revolución traería para el mundo del trabajo, algo que desde una apreciación personal, contribuyó a generar, entre otros aspectos, el grado de incertidumbre que caracteriza el trabajo de la sociedad en la que nos inscribimos para algunas personas como se demostrará en apartados posteriores.

Otro acontecimiento histórico imposible de desconocer y que de igual forma tuvo repercusiones en la transformación del ámbito laboral lo constituye la crisis del petróleo en 1970, con la creación de los países exportadores de petróleo OPEP, el precio de este producto se elevó sustancialmente a nivel mundial, lo que conllevó a una especie de depresión económica que cuestionó el modelo de Estado benefactor existente en los años previos a los 70's. El cuestionamiento de dicho modelo de Estado conllevó a pensar la necesidad de instaurar uno nuevo que no resultara tan costoso como el Estado benefactor, de ahí surge entonces lo que actualmente conocemos como neoliberalismo

(Escobar, 2011, pág. 10), lo que grosso modo trajo de nuevo la idea del libre mercado y, con ello, una racionalidad económica extrema.

Uno de los aspectos que más se cuestionaron durante la crisis del petróleo fue precisamente la política contractual, la cual en términos de Castel, R. era proteccionista, es así como esta política sufre grandes cambios los cuales se caracterizaron por el desmonte de muchas medidas que protegían a los trabajadores. (Boltanski, 2002, pág. 269)

Con lo señalado hasta el momento se puede plantear que la crítica hacia el mundo del trabajo y que generó grandes cambios se orientó fundamentalmente en dos dimensiones, de un lado la estructura misma del trabajo, una estructura de carácter taylorista con una arraigada división del trabajo y descualificado, algo que generaba en los jóvenes sentimientos de frustración en la medida en que sus aspiraciones se veían decepcionadas. De otro lado la crítica se dirigía a la crisis capitalista que llevó al cuestionamiento de las bases del mundo del trabajo. (Boltanski, 2002, pág. 270)

Una de las principales políticas que se desprenden de la crítica al viejo modelo del mundo del trabajo lleva a configurar una de las principales reformas que aun hoy caracterizan al ámbito laboral, se trata de la flexibilización, la creación de trabajos con horarios flexibles que inicialmente fueron bien recibidos por gran parte de los asalariados. Por su parte, los sindicatos seguían defendiendo el viejo modelo, lo cual generó cierto grado de deslegitimación por parte de los mismos trabajadores, particularmente de aquellos que veían con beneplácito las reformas de flexibilización realizadas (Boltanski, 2002, pág. 279).

Otra de las transformaciones consistió en el enriquecimiento en las tareas de los puestos de trabajo, lo que al parecer generaba mayor satisfacción en los trabajadores, algo que se puede explicar desde las investigaciones de Burawoy, M. cuando señala que los trabajadores desarrollan el “*juego de arreglárselas*”, un proceso mediante el cual lo que se busca es amenizar el ambiente de trabajo y escapar a la rutinización que éste puede llegar a producir (Burawoy, 1989), particularmente dentro del sector industrial manufacturero donde las tareas pueden llegar a ser repetitivas.

De acuerdo a estas transformaciones que se han planteado, podría decirse que “*la autonomía fue de alguna manera intercambiada por la inseguridad*” (Boltanski, 2002, pág. 280). Si bien puede señalarse que dichos cambios generaron más libertad dada la flexibilidad que se logró implementar, ésta fue en detrimento de la seguridad laboral, configurándose así lo que Castel, R. ha denominado una *inseguridad social*, principalmente si pensamos en aquellas transformaciones que se generaron en las dinámicas de contratación; entre estas últimas aparece la subcontratación, la polivalencia y la disminución de las jerarquías dentro de la estructura del mundo del trabajo (Boltanski, 2002, pág. 285).

Por su parte, los sindicatos prácticamente perdieron su lucha pues lo que se logró implementar fue la concesión de una mayor autonomía y mejoras individualizadas², aspectos que lograron cambiar la organización del trabajo. Frente a este punto es pertinente hacer hincapié en el proceso de individualización, dicho proceso conllevó a un debilitamiento sustancial de los actores colectivos tales como los grupos profesionales y los sindicatos, organizaciones en las que se fundamentaba la crítica a los grandes cambios que se venían desarrollando. (Castel, 2010, pág. 24)

Una de las principales estrategias del mercado para legitimar y consolidar las transformaciones que se han enunciado, ha sido el crecimiento económico pues este tuvo avances importantes durante el tiempo señalado, algo que se ha traducido en un traslado sobre los asalariados, subcontratistas y prestadores de servicios del peso de la incertidumbre del mercado (Boltanski, 2002, pág. 300). Estos últimos actores son precisamente quienes asumen la inestabilidad inherente del capitalismo, de ello se desprende que ante las crisis sufrida por este sistema económico son los trabajadores los primeros en asumir las consecuencias tales como los despidos masivos, un fenómeno que se ha podido constatar en la crisis económica de Europa (España), donde son los jóvenes los principales afectados, dentro de los cuales se incluyen los profesionales. (Santos Ortega, 2013, pág. 128)

² El subrayado es mío.

En relación a la incertidumbre laboral existente es pertinente plantear que dentro de las nuevas dinámicas de empleo lo que se busca es no generar puestos de trabajo fijos más allá de los estrictamente necesarios, la tendencia es utilizar el trabajo externo desde donde se erige un alto nivel de subcontratación en el cual las empresas contratan servicios, tales como de aseo, vigilancia, empaque, entre otros; los trabajadores que desarrollan estos servicios en realidad se convierten en interinos (Boltanski, 2002, pág. 312). Además de eso trabajan en empresas en las cuales no son contratados directamente aunque sus puestos dependen de las mismas. Por su parte, esta nueva estructura de empleo le permite a las empresas tener “*las manos libres*”, es decir, no asumen cargas laborales dentro de esta nueva política de contratación. En el caso colombiano se ha visto reflejado con la creación de las cooperativas de trabajo las cuales prestan sus servicios a empresas en donde estas no asumen ninguna responsabilidad con los trabajadores de dichas cooperativas. Se evidencia así una externalización de la mano de obra.

Los trabajadores asalariados han tenido que asumir un costo frente a los cambios señalados, ejemplo de ello es la calidad de vida donde para tener un buen nivel se debe trabajar de manera intensa, incluso se debe llegar a tener varios empleos simultáneos como se mostraré en la descripción de las trayectorias laborales.

2.5. Una aproximación contextual al mercado laboral dentro de la sociedad contemporánea:

Las dinámicas de inserción laboral de los jóvenes profesionales en Colombia no son ajenas a las dinámicas de empleo mundial y/o latinoamericano, en la medida en que vivimos en una sociedad global e interdependiente, muchos de los fenómenos en torno a este ámbito social se explican en relación con lo que sucede a nivel internacional. Es por esta razón que a continuación se presenta una aproximación a la situación actual del empleo en Latinoamérica y en algunos casos en Europa. Esto en aras de contextualizar las dinámicas de empleo nacional y su relación con el entorno global.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre sus estudios sobre el empleo ha establecido indicadores que permiten medir y evaluar el comportamiento del trabajo en el mundo, esto ha permitido identificar los grupos poblacionales que se han visto más afectados por fenómenos como el desempleo o la precarización laboral, así como identificar las diferencias de la situación del empleo para mujeres y hombres; entre otras las ventajas de estas mediciones, está en el soporte que ofrecen para la formulación de políticas públicas orientadas a mitigar los efectos nocivos que trae para cualquier sociedad el hecho de no tener pleno empleo o deterioro de la calidad del trabajo, tanto a nivel colectivo como individual. Entre estos indicadores encontramos la tasa de ocupación (TO)³, la población en edad de trabajar (PET)⁴, la tasa global de participación (TGP),⁵ tasa de dependencia juvenil (TDJ),⁶ población económicamente activa (PEA)⁷, el nivel de desempleo, entre otros.

³ La tasa de ocupación expresa la relación entre los ocupados y la población en edad de trabajar PET. $(O/PET)*100$

⁴ La población en edad de trabajar (PET), se considera la población de 12 años y más.

⁵ Es un indicador de empleo que se construye para cuantificar el tamaño relativo de la fuerza de trabajo. En este se compara la población económicamente activa PEA y la población en edad de trabajar PET. $TGP = (PEA/PET)*100$ (www.dane.gov.co)

⁶ Expresa la relación existente entre la población dependiente y la población productiva de la que ella depende.

⁷ Hace referencia a la fuerza laboral efectiva de un país, está constituido por las personas en edad de trabajar PET que buscan trabajo o están laborando. PEA corresponde a la suma de la población ocupada (OC) y los desempleados (DS) $PEA = OC + DS$.

Para el caso colombiano, la información sobre el mercado de trabajo lo recopila el Departamento Nacional de Estadística (DANE), específicamente por medio de la Encuesta Continua de Hogares (ECH), este instrumento permite estimar la situación del empleo en Colombia (Departamento nacional de estadística DANE, 2010). Entre los aspectos metodológicos, para calcular dichos indicadores del mercado laboral, entendido este como el intercambio que se hace de la fuerza de trabajo entre el trabajador y quien lo emplea a cambio de un salario, el cual se encuentra estipulado mediante un contrato de trabajo; existen diversos mecanismos que permiten medir dicho mercado de trabajo, algunos de ellos enunciados en líneas precedentes. A continuación se describen indicadores importantes para contextualizar cómo se insertan los jóvenes dentro del mercado de trabajo, dado que son éstos los que constituyen la unidad de análisis de la presente investigación.

La inserción de los jóvenes al mercado laboral a nivel mundial ha venido presentando un proceso de precarización cada vez más profundo, de hecho los jóvenes presentan mayores obstáculos al momento de emplearse en comparación con los adultos (CEPAL, 2006, pág. 1). Una de las principales causas de dicha afectación obedece a la inestabilidad macroeconómica que se presenta a nivel mundial, lo que conlleva a que los jóvenes, en muchos casos, se vean obligados a emplearse sin protección social, bajos ingresos e inestabilidad laboral. Lo anterior genera una presión creciente sobre éstos que en últimas deben competir dentro de un mercado globalizado que impone dinámicas tales como períodos prolongados de desempleo, informalidad e inestabilidad laboral (CEPAL, 2006, pág. 4). Agregaría a estos elementos el subempleo como otro fenómeno que va en detrimento de las expectativas de trabajo toda vez que se traduce en el ejercicio de funciones ajenas a las que han sido aprendidas en el marco de la formación profesional o técnica. La OIT señala que estos elementos de precarización laboral a nivel mundial han llevado a los jóvenes a someterse a un proceso de exclusión social permanente.

Para comprender la configuración de las dinámicas de trabajo señaladas, es importante tener en cuenta la apertura e integración de los mercados a nivel mundial, puesto que a este proceso obedece principalmente la precarización laboral en mención, particularmente la inestabilidad en los mercados de trabajo (CEPAL, 2006, pág. 4). Esta integración económica mundial obligó a que en muchos países se llevaran a cabo reformas laborales que de alguna manera permitirán a las diferentes naciones poder competir y/o *“facilitar a las empresas los ajustes a esta mayor*

volatilidad de los mercados” (CEPAL, 2006, pág. 4). En el caso colombiano recordemos la reforma 789/2002 que se tramitó y aprobó bajo el gobierno de Álvaro Uribe, dicha reforma eliminó las horas extras y los recargos nocturnos entre muchos otros derechos que tenían los trabajadores colombianos; vale la pena recordar que diversos estudios determinaron que dicha reforma fue un total fracaso pues no conllevó al logro de los objetivos para la cual fue creada⁸, sobre este aspecto se volverá más adelante cuando se contextualice la situación actual del empleo en Colombia. Para la población económicamente activa (PEA) dichas reformas se tradujeron en un aumento de relaciones contractuales caracterizadas por una mayor flexibilidad e inestabilidad, tal como sucede en nuestro país con la creación de las cooperativas de trabajo asociado, donde los trabajadores no son contratados directamente por las empresas sino por medio de estas organizaciones. Todo lo anterior ha conllevado a que los jóvenes expresen “*una creciente incertidumbre respecto de su futura inserción laboral y su bienestar*” (CEPAL, 2006, pág. 4). Es importante señalar que todo este proceso de precarización laboral se profundiza a finales de la década de los 90, período en el cual América Latina se integra con mayor fuerza a los mercados globales. Colombia, por ejemplo, desarrolla la apertura económica a inicios de los 90 bajo el gobierno de Cesar Gaviria (Isabel, 2006, pág. 80).

2.6. Una aproximación a las dinámicas de empleo durante la década de los 90

A finales de la década del 90 y el año 2002 el mercado laboral presentó una tendencia creciente del desempleo, para el caso del contexto urbano la tasa de desocupación aumentó del 6,2% al 10,7% en América Latina (CEPAL, 2006, pág. 111). De igual forma, hubo una expansión del empleo informal y una caída en los salarios de los trabajadores; dicha tendencia se traduce igualmente en un incremento de la desprotección social. Si bien es cierto durante esta década se presentó una recuperación económica reflejada en una tasa de crecimiento entre el 3% y 4% esto no se tradujo en una reducción importante del desempleo, de hecho esta tasa alcanzó un 9% al finalizar el año

⁸ Hago referencia a artículos como el publicado por el Banco de la Republica en *Ensayos sobre política económica*, Vol. 27 No. 60. Edición Diciembre de 2009. Pp. 46-79: Otro artículo es el publicado por la Universidad Externado de Colombia titulado: Mitos y realidades de la reforma laboral en Colombia, Ley 789 dos años después. Cuaderno de trabajo No. 6. Pp. 5-25 Observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social. Bogotá. Marzo de 2005. Investigaciones sobre esta reforma hay muchas más, todas coinciden en señalar que esta reforma tuvo un efecto negativo sobre la calidad del trabajo.

de 1999 (CEPAL, 2006, pág. 114). Algunos de los factores que explican esta aparente contradicción son la inserción de la mujer al mercado laboral al igual que los jóvenes, que generaron una presión en el comportamiento del empleo.

El Estado y el sector privado jugaron un papel importante dentro de las dinámicas laborales de la década en cuestión, una de las principales tendencias a nivel de lo público fue la amplia reducción del número de funcionarios, las diversas entidades estatales optaron por reducir al máximo el número de trabajadores, algo que se explica bajo la lógica de la reducción del gasto público. La OIT calcula que durante los años 90, de cada 10 nuevos empleos generados en la región, 9,5 correspondieron al sector privado (CEPAL, 2006, pág. 115). Es evidente la baja participación de las instituciones del Estado en la generación de empleo, algo que debe interpretarse sobre la base que uno de los principales objetivos establecidos durante el desmonte del Estado de bienestar, fue precisamente la reducción del gasto público por la vía de la reducción de los funcionarios.

Durante los años 90 la precarización y la informalidad laboral fueron fenómenos latentes, particularmente el crecimiento del empleo informal que contribuyó con dos de cada tres empleos generados durante este período de tiempo (CEPAL, 2006, pág. 115). Un elemento que llama la atención detrás de la generación de este tipo de empleos está relacionado con la protección social, es bien sabido que dentro de la informalidad no existe protección alguna en relación con la cotización en salud y pensión, factores que conllevan a agudizar el detrimento de la calidad de vida. Dentro de este período de tiempo el 55% de las nuevas plazas para asalariados correspondieron a trabajos carentes de protección social según investigaciones de la OIT.

2.7. La formación profesional y el empleo en Latinoamérica

En las dos últimas décadas se ha venido presentando un desajuste entre educación y empleo, algo que se ve reflejado en las dificultades que tienen los jóvenes para insertarse en un trabajo acorde con su formación profesional, y aun cuando logran encontrar un empleo acorde a su formación, los ingresos no son los esperados, como tampoco su promoción laboral; algo que conlleva a que muchos profesionales se vean obligados a insertarse en empleos que están por debajo de sus capacidades y expectativas (Salgado Vega, 2005, pág. 258).

Esta adversa situación laboral de los jóvenes profesionales puede asociarse en muchas ocasiones con una especie de deslegitimación sobre la prolongación que hacen de sus estudios, de igual forma puede incidir en el cambio de perspectiva de inversión frente a la formación profesional. En consecuencia se presenta una ruptura entre el nivel educativo alcanzado y el acceso a unos empleos que pueden considerarse de nivel superior. Finalmente, el gasto en la formación profesional termina viéndose por parte de los jóvenes como una “*forma de consumo, más que como una forma de inversión*” (Salgado Vega, 2005, pág. 258). Este elemento reviste una amplia relevancia puesto que cambia la perspectiva frente al proyecto de formación superior, cabe destacar que la percepción de la formación como una forma de consumo puede tener prelación en las clases sociales altas y/o medias, pues en el caso colombiano donde el costo de la educación profesional es elevado, puede cuestionarse que dicha percepción se presente en las clases sociales populares; quienes seguramente han visto en la educación superior una forma de movilidad social ascendente (Bourdieu, 2012, pág. 152), así dicha perspectiva se encuentre alejada de la realidad. Lo que trato de señalar es que en las clases sociales populares prevalece la búsqueda de una mejora en la calidad de vida, aspecto que fue reiterativo encontrar en la mayoría de las entrevistas realizadas.

Un panorama laboral como el descrito, se complejiza aún más si tenemos en cuenta que en el mundo entero el desempleo en los jóvenes se incrementó en 8 millones entre 1995 y 1999, en el caso de países latinoamericanos como Venezuela, la tasa de desempleo pasó de 19% en 1995 a 26% en 1999; en el caso particular de Colombia, pasó de un 13% en 1994 a 24% en 1998 (Salgado Vega, 2005, pág. 266).

Otra proceso que acrecienta la ruptura entre el nivel educativo alcanzado y el acceso a empleos acordes a dicha formación, consiste en el incremento en la proporción de egresados de las instituciones de educación superior; en el caso de México el número de profesionales que lograron obtener empleos acordes a su formación empezó a disminuir a partir de 1970 incrementándose dicho problema en las décadas subsecuentes (Salgado Vega, 2005, pág. 268)

2.8. Las reformas laborales en Colombia a partir de 1990

Las políticas públicas se enmarcan dentro de instituciones estatales, por el hecho de tener que contar con la participación de un actor institucional, en este sentido es importante hacer una revisión a la institucionalidad y normatividad laboral colombiana en la cual el país no ha sido ajeno a las tendencias que se han desarrollado en otras regiones como Europa y Estados Unidos, es así como en los inicios (1944) de la legislación laboral colombiana, el modelo desarrollado guardaba mucha similitud con el europeo continental, se trataba de relaciones laborales rígidas, el Estado desarrolla una amplia regulación frente a dichas relaciones, esto se traducía en un modelo ampliamente proteccionista (Avella Gómez, 2012, pág. 3). Uno de los argumentos que criticaban esta regulación del trabajo era que dificultaba la generación de empleo, bajo esta perspectiva, posteriormente se desmontan muchas de las regulaciones que ejercía el Estado frente al ámbito del trabajo, sobre este aspecto volveré en líneas posteriores.

Los años ochenta fueron escenario de diversas discusiones sobre el mercado laboral, críticas positivas y negativas se plantearon frente al modelo existente en Colombia que regulaba el ámbito de trabajo, es en este escenario que finalmente se logra establecer la ley 50 de 1990, lo que se interpretó no solo como un avance en materia laboral sino también en la modernización del país (Avella Gómez, 2012, pág. 3). Previo a la expedición de esta reforma, varios fueron los aspectos que conllevaron a repensarse el modelo de trabajo que existía no solo en Colombia sino también en Europa, en cuya región la década de los ochenta representó un gran desafío en materia de trabajo, pues los altos índices de desempleo eran motivo de preocupación de muchos Estados, en contraste los Estados Unidos de América presentaban un mejor comportamiento en cuanto a lo que tiene que ver con la generación de empleo (Avella Gómez, 2012, pág. 4).

Las instituciones laborales⁹ particularmente europeas, iniciaron un debate frente a las condiciones políticas que regulaban el mercado de trabajo, se identificaron los pro y los contra frente a las condiciones de los años sesenta, setenta y ochenta; particularmente se enfocaron en la experiencia norteamericana donde, durante la década de los ochenta, sucedió lo que se denominó como “*creación milagrosa de empleo*”, durante este periodo de tiempo se implementó en este país una mayor flexibilización laboral como resultado de una mayor desregulación por parte del Estado frente a las instituciones laborales. Este modelo llamó la atención de los países europeos quienes lo implementaron con el objetivo de mejorar los indicadores de mercado laboral que para la época eran precarios dados los altos índices de desempleo, es así como se logra extender el modelo norteamericano, modelo que también fue desarrollado en Latinoamérica (Avella Gómez, 2012, pág. 4).

En Colombia las primeras políticas desarrolladas en torno al ámbito laboral se orientaron a definir aspectos como el salario mínimo en el año 1944, así mismo el Decreto Ley 2350 del mismo año fue pionero en la protección laboral de nuestro país (Avella Gómez, 2012, pág. 11) Esta primera legislación retomó muchos elementos de la legislación europea, que como ya se mencionó, establecía relaciones laborales rígidas y ampliamente reguladas por el Estado. Adicionalmente, se configuró el derecho a la protesta para la exigencia de mejoras laborales, surgen entonces las primeras regulaciones de la negociación colectiva y la definición del derecho de huelga, estas discusiones que se realizaron entre los años 1919 y 1921 culminaron con la formalización de los sindicatos en 1931, se logra finalmente establecer que “*el trabajo gozaría de la protección del Estado*” (Avella Gómez, 2012, pág. 14). Es posible establecer entonces que la primera legislación desarrollada en Colombia en torno al empleo se caracterizó como una legislación con cierto sesgo proteccionista y regulado.

⁹ Es importante resaltar la definición que da Freeman, 2009, p. 1 respecto al concepto de *instituciones de mercado laboral*, las cuales las define como *las regulaciones gubernamentales y los acuerdos entre las firmas y sus empleados que inciden en el empleo, los salarios y las condiciones generales de trabajo*.

A finales de la década de los sesenta la inflexibilidad del mercado laboral empezó a ser cuestionada, de hecho una comisión de la OIT, planteó que la legislación laboral vigente en Colombia para la época, dificultaba la generación de empleo (OIT 1970) (Avella Gómez, 2012, pág. 14) Quince años más tarde, una Misión de Empleo criticó el sistema de cesantías y el régimen de despidos e indemnizaciones, recordemos que la ley estipulaba medidas como el pago de este último a las personas que eran despedidas, según planteamientos de la Misión estas medidas afectaban la estabilidad laboral, propuso entonces la abolición de la doble retroactividad que estaba significando para las empresas la obligación de pagar cesantías, se propuso reducir igualmente los días de indemnización (Avella Gómez, 2012, pág. 23). Así mismo se crea el sistema de liquidación anual y la consignación en fondos especializados para la administración de las cesantías, lo que quedo consagrado finalmente en la ley 50 de 1990.

2.9. El contexto laboral colombiano durante la década de los noventa y primeros años de la década del 2000

Es importante pasar ahora a describir las principales transformaciones que ha tenido el trabajo a partir de la década del noventa, tiempo en el cual se desarrollaron importantes políticas como la apertura económica, las cuales contribuyeron a generar significativos cambios dentro del ámbito laboral. Así mismo se establecieron políticas orientadas a impactar directamente la legislación laboral colombiana. Para el desarrollo de esta descripción he tomado como referente principal el estudio desarrollado por Bermúdez titulado: *La población con estudios superiores en el nuevo contexto laboral colombiano*, para el período de la década de 1990, en el cual se desarrolla una rigurosa descripción de los indicadores de mercado laboral colombiano.

Diversas han sido las reformas que han conllevado a generar cambios sustanciales dentro del régimen laboral de Colombia (Bermudez Rico, 2012, pág. 49). Dichos procesos configuraron un nuevo escenario laboral dentro del cual se desarrollaron importantes cambios dentro de la significación social del trabajo en las sociedades contemporáneas, quizás el más importante es que señala Castel, R. quien plantea que el trabajo se desligó de lo social, tal como se ha descrito en líneas precedentes para convertirse solamente en un elemento más del mercado, guiado solamente por una racionalidad económica.

Las reformas laborales que se han desarrollado en las últimas décadas no solo han sido a nivel nacional, igualmente se han presentado en Latinoamérica compartiendo una característica y es que todas han conllevado a una des-protección social (Bermudez Rico, 2012, pág. 50), nuevas dinámicas como la flexibilización del trabajo reflejadas en las nuevas modalidades contractuales así como en las jornadas laborales, lograron configurar una inestabilidad e inseguridad social en el empleo, estos aspectos logran erigirse como los principales rasgos del trabajo en la sociedad contemporánea.

Uno de los elementos que ha conllevado a la transformación de la estructura productiva ha sido la crisis del sistema capitalista en las últimas décadas, para el caso de Latinoamérica la transformación productiva se interpretó como un proceso de cambio tecnológico relacionado con el ámbito industrial de las empresas más importantes de la región (Bermudez Rico, 2012, pág. 51). Posteriormente los cambios se centraron en la organización del trabajo, en respuesta al agotamiento del modelo Taylorista y Fordista se plantea la flexibilización laboral “*convirtiéndose en la palabra clave de la reestructuración de la década del noventa* (De la Garza, 2007)” (Bermudez Rico, 2012, pág. 51).

Las transformaciones empresariales en el caso colombiano durante la década del noventa pueden sintetizarse en el desarrollo de procesos como los cierres de plantas de empresas, multinacionales que trasladaron su producción a otros países, la liquidación de empresas que tenían pasivos pensionales y fuertes organizaciones sindicales y la fusión de empresas y/o multinacionales que buscaron posicionarse en el mercado. (Urrea y Mejía, 2000:157, 158, 159) (Bermudez Rico, 2012, pág. 52).

Desde la perspectiva estatal en Colombia se implementaron importantes reformas laborales, políticas que cambiaron el panorama del trabajo, tal es el caso de la Ley 50 de 1990 y la ley 100 de 1993, ya para la década del 2000 se implementó la última reforma laboral que se tradujo en la Ley 789 del 2002. Las dos primeras reformas pueden ser definidas como políticas laborales que contenían una seguridad social importante, algunos de los aspectos de estas leyes han tenido continuidad en las reformas posteriores. (Ley 789/2002 7 Ley 797/2003) (Bermudez Rico, La población con estudios superiores en el nuevo contexto laboral colombiano, 2012, pág. 52).

La Ley 50 de 1990 trajo consigo una serie de reformas al Código Sustantivo del Trabajo e implementó una serie de disposiciones en torno a la seguridad social y las relaciones laborales, entre estas algunas de las más importantes fueron “*la implementación de los contratos a término fijo, el empleo temporal y las diversas modalidades de subcontratación...; cambió el régimen de cesantías incorporándose la figura del Fondo de Cesantías y la terminación a la retroactividad de las cesantías para los contratos celebrados posteriormente a la expedición de dicha ley*” (Bermudez Rico, 2012, pág. 53). Se puede apreciar como esta política logra introducir una serie de modificaciones las cuales pueden traducirse en flexibilidad laboral, el surgimiento de contratos a término fijo y el empleo temporal logran implementar dentro del trabajo una carrera discontinua dentro de las trayectorias laborales, desapareciendo aquellas de largo plazo siendo reemplazadas por las de mediano y corto plazo. Igualmente sucede con la subcontratación, algo que contribuyó con la *descolectivización*, pues las organizaciones sindicales se debilitaron en el sentido del surgimiento de las mismas, con este último proceso las organizaciones empresariales se “blindaron” de alguna manera para que al interior de las mismas no aparecieran este tipo de agrupaciones, pues dentro de la subcontratación los trabajadores no pertenecen a la empresa donde laboran propiamente.

De hecho la Ley 50 de 1990 tenía como objetivo “*liberar las así llamadas rigideces de las relaciones laborales con el fin de mejorar las condiciones de las empresas colombianas en el nuevo modelo económico de la globalización*” (Bermudez Rico, 2012, pág. 53). Por su parte la Ley 100 de 1993 que rige la seguridad social en salud, se orienta fundamentalmente a la implementación de las políticas neoliberales permitiendo la inclusión de intermediarios en la administración de la salud, algo que como ya se ha demostrado ampliamente ha ido en un amplio detrimento en la calidad de la salud, lo que se ha visto reflejado en la prestación de servicios por parte de las entidades promotoras de salud EPS, numerosos son los casos que demuestran la precaria calidad de los servicios de salud que ofrecen estas entidades. En resumen, la perspectiva negativa que se creó desde el mercado frente a la estabilidad del empleo, los costos laborales, la poca flexibilidad en la contratación y la capacidad de negociación de los sindicatos conllevaron a que estos elementos fueran vistos como obstáculos para la competitividad empresarial, de ahí la supuesta necesidad de desmontarlos.

Como consecuencia del desmonte de las políticas de protección laboral y la implementación de un modelo de desprotección, la precarización e informalización se hicieron evidentes, así mismo las tasas de desempleo alcanzaron límites insospechados, la inestabilidad laboral se convirtió en la constante de la sociedad actual. Durante la década de los noventa, Colombia maneja unas tasas de desempleo en ascenso, pasando de 9,8% en 1991 a 20,5% en el año 2000 en las siete principales áreas metropolitanas del país (Bermudez Rico, La población con estudios superiores en el nuevo contexto laboral colombiano, 2012, pág. 54). Llama la atención como el nuevo modelo flexible de empleo que supuestamente haría más competitivo el mercado laboral terminó por incrementar las tasas de desocupación, generando – desde la perspectiva de Castel, R. – una exclusión social de todos aquellos que no lograban insertarse al mercado de trabajo.

Desde el año 2001 la dinámica en las tasas de desempleo es decreciente y para el total de las trece áreas metropolitanas del país¹⁰ mostró una disminución promedio de 4,6%, de tal manera que para el año 2004 la tasa de desempleo masculino era de 13% y el femenino del 16% (Bermudez Rico, La población con estudios superiores en el nuevo contexto laboral colombiano, 2012, pág. 55). De acuerdo a las cifras, Bermúdez concluye que *“el alto nivel de desempleo constituye un rasgo estructural del mercado colombiano en las últimas décadas”*.

El deterioro de las condiciones laborales se hizo evidente y su proceso mostró una tendencia creciente, de hecho, el año 2005 se caracterizó por una menor utilización de la fuerza laboral, esto debido al incremento del trabajo a tiempo parcial y el subempleo por horas. La tasa de este último indicador señala que del total de ocupados, se pasó de 17.1% en 1997 a 37.4% en el 2005. El grupo poblacional más afectado dentro de este último período fueron los hombres de todas las edades y los jóvenes de ambos sexos, las tasas de ocupación de estos grupos disminuyeron sustancialmente (Farné et al, 2006) (Bermudez Rico, 2012, pág. 83). El deterioro de las condiciones laborales ha afectado a la sociedad en general, hasta los jóvenes profesionales no han escapado a estas dinámicas, un aspecto común en diferentes contextos sociales ha sido la brecha de competencias, entendido esto como *“la falta de correspondencia estructural entre la oferta de calificaciones de la oferta laboral y aquella que es requerida por la demanda de trabajo”*; según el observatorio

¹⁰ A partir del año 2004 se adicionaron a Barranquilla, Bogotá, Manizales, Cali, Cartagena, Medellín, Bucaramanga, Pasto las ciudades de Cúcuta, Ibagué, Montería, Pereira y Villavicencio (Bermudez Rico, 2012, p. 59).

laboral del Ministerio de Educación Nacional MEN (2007) “entre 2001 y 2006, 706.654 colombianos lograron un título profesional, pero más del 20% de ellos no cuentan con un empleo” (Bermudez Rico, 2012, pág. 56). No solo no han contado con un empleo, sino que también se han visto obligados a insertarnos dentro de las nuevas modalidades de contratación flexible.

Dado que los jóvenes profesionales constituye la unidad de análisis de la presente investigación, es importante traer a colación el estudio de Ferné (2006) citado por Bermúdez en el que muestra un poco el panorama laboral de los profesionales en Colombia que han obtenido un título, al respecto este autor plantea:

“... en el caso de los universitarios graduados la tasa de ocupación bajó 3 puntos; pasó de 84.9% en 1997 a 81.5% en 2005 y la tasa de desempleo casi se duplicó, pasando de 5.5% a 8.8% entre 1997 y 2005. Y, su subempleo por ingresos – aunque menor comparativamente con otros grupos de trabajadores – casi se triplicó, pasando de 11% al 27.1% en este mismo período. Estos indicadores dan cuenta de un claro empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores más calificados, con 11 o más años de educación. Este resultado es particularmente relevante porque contradeciría la existencia de un déficit de personal calificado y un aumento de su demanda”. (Farné et al, 2006:11)

Queda evidenciado que la población con mayor nivel educativo es una de las más afectadas dentro del nuevo contexto laboral colombiano, algo que resulta paradójico dadas las altas expectativas que se generan dentro de la formación profesional, esto si tenemos en cuenta que la educación ha sido vista como uno de los medios más significativos para tener movilidad social ascendente, tal como lo señalan autores como Parsons, T. En su estudio Ciudad y procesos urbanos. (Parsons, 1990) Es por esta razón que es importante conocer las trayectorias laborales de los jóvenes profesionales, para ver la incidencia de las políticas públicas de empleo en este grupo poblacional específico, la condición de ser jóvenes sumado a la condición profesional son características fundamentales para ser analizadas si se tiene en cuenta las amplias expectativas sociales que estas dos condiciones generan.

La población profesional en Colombia es un grupo que ha presentado un incremento durante las últimas décadas, para el año 2005 los profesionales ascendieron a 4.531.567 personas según datos del DANE, equivalente al 11,6% de la población total del país (Bermudez Rico, 2012, pág. 57). La población profesional pasó de un 7% en el año de 1993 a un 11.6% en el año 2005, lo que refleja una ampliación en la cobertura de acceso a estudios de educación superior, de ahí que su participación en el mercado de trabajo sea considerado de vital interés. Es importante señalar que este grupo poblacional se concentra en Colombia en las tres principales ciudades del país: Bogotá 32.3%, Medellín 17% y Cali 7% representando el 60% del total de profesionales del país (Bermudez Rico, La población con estudios superiores en el nuevo contexto laboral colombiano, 2012, pág. 57).

Para el año 1996 la población en edad de trabajar PET que contaba con estudios superiores en las 8 áreas metropolitanas en Colombia¹¹ llega a 1.714.783 personas. La población en edad de trabajar con estudios superiores dentro de estas áreas metropolitanas representan el 16% del total de la PET. En 1999 este grupo poblacional presentó un incremento significativo llegando a 2.258.705 aumentando su participación a 19.5% del total de la PET. Para 1996 la tasa de ocupación TO¹² de los hombres con estudios superiores, para las ocho áreas metropolitanas, es de 72.6% y el de las mujeres con el mismo nivel formativo es de 59.4%. De acuerdo a las ramas de actividad económica en la que se insertan los profesionales dentro de este período de tiempo, es importante señalar que la concentración se presenta dentro del sector terciario de la economía, es decir, servicios financieros, comunales y sociales, transporte y comunicaciones y comercio, restaurantes y hoteles, este sector logra concentrar el 75.5% del empleo de hombres y el 83.9% de mujeres durante el año 1996 en las áreas metropolitanas, para 1999 esta tendencia se incrementa pasando a 77.5% y 86.6% para hombres y mujeres respectivamente. Por otra parte hay un incremento significativo de los profesionales que se insertan dentro del trabajo categorizado como “cuenta propia”¹³, según los datos calculados por Bermúdez, las mujeres pasan de 12.3% a 17.7% en esta posición ocupacional

¹¹ Las ocho áreas metropolitanas según la Encuesta Nacional de Hogares ENH en 1996 y 1999 son: Bucaramanga, Cali, Barranquilla, Bogotá, Cartagena, Medellín, Manizales y Pasto.

¹² La TO expresa la relación entre los ocupados y la población en edad de trabajar (O/PET)*100

¹³ El trabajador por cuenta propia es la persona que explota su propia empresa económica o que ejerce por su cuenta una profesión u oficio con ayuda o no de familiares, pero sin utilizar ningún trabajador (empleado u obrero) remunerado, puede trabajar solo o en asocio de otras personas de igual condición). Anexo metodológico Encuesta Nacional de Hogares. Sept. 1996. www.dane.gov.co

y los hombres de 19.9% a 23.5%. Esta dinámica deja entrever una reducción del empleo asalariado, de acuerdo a esto es posible sugerir que se presenta una mayor precarización laboral para profesionales en el país.

Frente a la dinámica del desempleo los profesionales resultan siendo los más afectados, entre los años de 1996 y 1999 hubo un incremento en las áreas metropolitanas pasando del 6.7% al 14.5% para el caso de los hombres y para las mujeres se pasó del 11.6% al 18.2%. Si bien es cierto el desempleo afecta a toda la sociedad, en los profesionales este fenómeno puede tener un mayor impacto en tanto que es posible sugerir una total contradicción entre la formación profesional y el mejoramiento de las condiciones laborales.

Frente a los empleos temporales la tendencia es igual a la del desempleo, hay un incremento de la proporción en la población ocupada pasando del 19.9% a 25.7% entre 1996 y 1999 en las ocho áreas metropolitanas, la población profesional presenta la misma tendencia pues los hombres pasan de 10.5% a 19.5%, por su parte las mujeres pasan del 12% al 16.6%; se evidencia un incremento en los empleos temporales, los cuales son una importante expresión de lo que implica la precarización laboral, podría decirse que se fortalece la dinámica de un *ascenso de las incertidumbres* como lo denomina Castel, R. durante la década de los noventa se evidencia un deterioro en las condiciones laborales de los profesionales dada su inserción en el subempleo, el incremento del desempleo y el incremento de los empleos temporales.

Para la década del 2000, particularmente el año 2004, la población profesional continuo incrementándose, la PET con estudios superiores en las trece áreas metropolitanas en Colombia llegó a los 3.276.243 personas, representando el 21.8% de la PET, esta dinámica demuestra una ampliación de la cobertura a la educación superior importante. Para este período de tiempo la TO presenta un leve incremento ubicándose en un 53.5% para las áreas metropolitanas en comparación con el 49.9% del año 1999 (Bermudez Rico, 2012, pág. 76). Según lo que señalan algunos datos de la Profesora Bermúdez, las titulaciones inciden sustancialmente en la inserción laboral, se encuentra que los hombres con estudios superiores en las trece áreas metropolitanas tienen una TO del 84.4% para la superior completa y 57.8% para la superior incompleta, por su parte las mujeres presentan una TO de 76.4% para la superior completa y 51.4% para la superior incompleta. Así

mismo para este año (2004) se mantiene la tendencia de concentración de los profesionales en el tercer sector de la economía, representado en un 77.5% para hombres y un 84.9% para mujeres (Bermudez Rico, La población con estudios superiores en el nuevo contexto laboral colombiano, 2012, pág. 66).

Frente al desempleo la tasa de este indicador laboral se mantiene alta para el total de la población con un 15.1%, dicha situación se presenta en las áreas metropolitanas y afecta a todos los niveles educativos, pese a que se refleja una leve disminución en la tasa de desempleo TD y un aumento en la ocupación para el grupo poblacional de profesionales, Bermúdez señala que al evaluar la calidad del empleo se encuentran varios indicadores que evidencian unas condiciones laborales precarias mostrando un desmejoramiento sustancial dentro del mercado de trabajo (Bermudez Rico, La población con estudios superiores en el nuevo contexto laboral colombiano, 2012, pág. 83).

Por su parte el subempleo siguió siendo alto para el año 2004 en comparación con la década del noventa para las personas con estudios superiores, el porcentaje de subempleados de la población ocupada pasó de 13% a 28% para los hombres y de 13% a 21% para las mujeres en las áreas metropolitanas en este último período de tiempo; para el año 2004 el porcentaje de subempleados alcanzó un 39.2% para los hombres y un 33.4% para las mujeres en las trece áreas metropolitanas. Esto pone en evidencia que el aumento en la ocupación para los profesionales tiene como costo una alta inserción en el subempleo (Bermudez Rico, 2012, pág. 84).

Esta caracterización del mercado laboral colombiano permite concluir que las reformas laborales presentadas a partir de la década del 90 han tenido como consecuencia un desmejoramiento de las condiciones de trabajo para la sociedad en general, dentro de ésta podría decirse que los profesionales han sido los más afectados, por lo que se configura una ruptura entre las expectativas que puede tener este grupo poblacional desde su formación académica y las reales posibilidades de que éstas se cumplan desde la inserción laboral. Fenómenos como el desempleo y el subempleo y en su conjunto la flexibilización laboral logran configurar finalmente lo que Castel, R. denomina una sociedad de incertidumbres, un modelo opuesto al que describe Sennett, R. en su texto *La corrosión del carácter* donde lo que predomina es la estabilidad y de alguna forma la linealidad en

diversos ámbitos de la vida; actualmente, por el contrario, lo que se presenta es una inestabilidad total, donde los individuos nos movemos bajo una incertidumbre constante que se fundamenta sobre la imposibilidad de una planificación a largo plazo de nuestra vida.

Uno de los interrogantes que se debatieron hacia el año 2000 era precisamente si la reforma laboral del 90 había logrado avances en términos de generación de empleo y reducción de los costos laborales, la discusión en cuestión era particularmente si la flexibilización laboral de los contratos a término fijo, la introducción del salario integral, entre otros, contribuyeron a la disminución del desempleo y al aumento de la movilidad dentro del mercado laboral. (Kugler, 2004) afirma que como efecto de la reforma efectivamente el empleo se había dinamizado a través del “*incremento de las tasas de entrada y salida del desempleo*”. De igual forma con una décima parte en la disminución del desempleo en la primera mitad de los años 90.

2.10. La Ley 789 de 2002

La última gran reforma laboral que se desarrolló en Colombia en materia de legislación fue la ley 789/02 impulsada por el ex presidente Álvaro Uribe, quién manifestaba como principal argumento para dicha reforma la disminución del desempleo, diversos estudios que citaré en líneas posteriores demostraron que la ley trajo consigo una consolidación de la flexibilización laboral. La filosofía de esta ley se fundamenta bajo el principio de la protección social, Juan Luís Londoño quien para la época ocupaba el reciente creado Ministerio de la Protección Social, justificaba la reforma de la siguiente manera:

“El sistema de protección social se constituye como el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos. Para obtener como mínimo el derecho a la salud, la pensión y el trabajo... el sistema debe crear las condiciones para que los trabajadores puedan asumir las nuevas formas de trabajo, organización y jornada laboral y simultáneamente se socialicen los riesgos que implican los cambios económicos y sociales. Para esto el sistema debe asegurar nuevas destrezas a sus ciudadanos para que puedan afrontar una economía dinámica según la demanda del

nuevo mercado de trabajo bajo un panorama razonable de crecimiento económico”
(Guataquí Roa & García Suaza, 2009, pág. 51)

Los principios que fundamentan la política aunque loables en la teoría, en la práctica se tradujeron en una mayor flexibilidad laboral y en muchos aspectos precarizaron aún más el empleo, sólo para mencionar un ejemplo podemos analizar la eliminación de las horas extras, algo que en últimas se constituyó en una reducción de los salarios de muchos colombianos. Así mismo la reforma plantea que busca adaptar a los trabajadores a una economía dinámica propia del nuevo mercado de trabajo, dicho planteamiento sugiere que lo que se busca es flexibilizar el *carácter*¹⁴ de la clase trabajadora, obligar a aceptar las nuevas tendencias del empleo sin asumir posturas críticas frente a ellas; algo que se ha visto reflejado en la mayoría de las entrevistas realizadas a los jóvenes profesionales, quienes en su mayoría no buscan estabilidad laboral, de hecho les parece poco atractivo la idea de perdurar muchos años dentro de un mismo trabajo, la flexibilidad laboral, contrario a lo que podría pensarse, no incomoda a los profesionales de la ciudad de Cali. Sobre esto último volveremos más adelante.

Dentro de la reforma se introdujeron cambios en las relaciones patronos – trabajadores, entre las propuestas concretas en el proyecto de reforma se contaban aspectos como: “*Diseños de contratos laborales en términos de horas por trabajar, reducción del umbral del salario integral del 10 a 3 salarios mínimos, elevación de la indemnización por despido a trabajadores con una antigüedad entre cinco y diez años, extensión del horario diurno hasta las nueve de la noche*”; entre otros (Guataquí Roa & García Suaza, 2009, pág. 53). Si bien la mayoría de estas propuestas no alcanzaron a convertirse en ley, por lo menos la mayoría sí lo hicieron. Llama la atención la elevación de las indemnizaciones por despidos de trabajadores antiguos, algo que ha generado que las empresas eviten el desarrollo de trayectorias laborales prolongadas toda vez que representan un alto costo a largo plazo, es precisamente en este sentido donde se evidencia la flexibilidad laboral, algo que explica el hecho de que profesionales como los estudiados presenten dentro de su experiencia laboral numerosos trabajos en periodos de tiempo cortos.

¹⁴ El carácter entendido desde la perspectiva de Sennet Richard.

Diversos han sido los estudios orientados a evaluar los efectos de la ley 789, la mayoría coinciden en señalar que los resultados no fueron los esperados, pues los objetivos propuestos como el de incrementar el empleo no se cumplieron, los índices de desempleo siguieron siendo altos y las condiciones de empleo no mejoraron como se esperaba (Universidad Externado de Colombia, 2005, pág. 15). haciendo uso de la información provista por la Encuesta Nacional de Hogares ENH y el DANE, además de una encuesta empresarial adelantada *ex profeso* para medir los efectos de la reforma encontró que: *“las previsiones de la ley referentes a los programas de apoyo al desempleado, así como de estímulo al empleo no se habían cumplido, y que los efectos anunciados sobre formalización de empleo se habían alcanzado apenas parcialmente”* (Universidad Externado de Colombia, 2005, pág. 17) Por su parte Núñez (2005) destaca de la reforma la reducción en la permanencia del desempleo especialmente entre los más jóvenes y menos cualificados.

Finalmente un estudio realizado por la Universidad Nacional el cual fue contratado por la Central Unitaria de Trabajadores CUT, pone de manifiesto que la ley 789 conllevó a que los trabajadores perdieran ingresos y los empresarios los aumentaron en los últimos cinco años después de entrada en vigencia la ley, la generación de empleo por su parte ha sido nula. El artículo 25 de esta última amplió la jornada laboral diurna la cual anteriormente comprendía desde las 6 de la mañana hasta las 6 de la tarde, quien se quedara después de esa hora recibía un excedente en el pago por horas extras, con la entrada en vigencia de la ley se amplió la jornada desde las 6 de la mañana hasta las 10 de la noche, eliminando la posibilidad de devengar un dinero extra producto de las horas extras (Revista Semana, 2007)

El artículo 26 redujo el pago adicional de los domingos y festivos trabajados, el 28 rebajó las indemnizaciones por despidos sin justa causa; según la ley, de acuerdo con esto las empresas tendrían más dinero para contratar a más empleados y flexibilidad en los horarios para poder generar más turnos de trabajo. Para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la norma se consideró conformar una comisión de seguimiento que se encargaría de verificar la generación de empleo, dicha comisión estaría integrada por dos senadores, dos representantes, el Ministerio de la Protección Social, el director del Departamento Nacional de Planeación DNP, el director del DANE, un representante de las centrales obreras y un

representantes de las empresas; dicha comisión debía entregar un informe sobre los resultados de la reforma, de no encontrarse resultados contundentes después de este período de tiempo la ley se derogaría automáticamente. Sin embargo la comisión se disolvió en el año 2006 y no cumplió la función para la cual fue creada.

La investigación de la Universidad Nacional concluyo lo siguiente:

“No hay evidencia de que dicha cifra (la del incremento de los puestos de trabajo) se haya realizado en un porcentaje considerable que justifique la restricción impuesta. Por el contrario, el efecto en materia de creación de empleo que trajo consigo la reforma laboral fue nulo. La generación de los pocos nuevos empleos en tiempos posteriores a la expedición de la reforma se debió a causas por entero ajenas a las medidas adoptadas” (Revista Semana, 2007).

El Procurador General de la Nación Edgardo Maya consideró que ante los resultados de dicha investigación, la Corte Constitucional debía derogar la ley 789 dado que no respeta los derechos consagrados en la Constitución nacional, al respecto afirmó que *“las medidas adoptadas con base en la norma resultan inadecuadas, van en detrimento de los trabajadores y su aplicación atenta contra la dignidad humana, el derecho al trabajo y las garantías mínimas laborales”*. Por su parte los empresarios han salido a defender la norma manifestando que sí se han cumplido los objetivos propuestos, Luis Carlos Villegas ex presidente de la Asociación Nacional de Empresarios ANDI señaló lo siguiente: *“Creo que este tema de la reforma laboral hay que tener presente que llevó el desempleo del 20% al 10%”*; La Universidad Nacional señala que no existen suficientes datos para sustentar tal argumentación. Resulta apenas lógico que los empresarios salgan a defender la norma puesto ellos han sido los únicos beneficiados por la misma, pues la sola eliminación de las horas extras se traduce en una reducción sustancial de la nómina, sin contar con la reducción en otros aspectos ya señalados. De hecho la investigación señala que los empresarios se han ahorrado 4 billones de pesos anualmente desde que se reglamento la ley, según Fabio Arias, vicepresidente de la CUT.

Como se puede apreciar la ley 789 del 2002 puede constituirse en un total fracaso en la medida en que no se lograron los objetivos propuestos, aun así sigue vigente hasta la actualidad, lo que se puede señalar es que tal norma trajo consigo un deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores, quienes vieron una reducción en sus salarios pues ni trabajando horas excedentes a las 8 reglamentarias logran incrementar sus salarios.

3. LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS JÓVENES PROFESIONALES EN CALI

Uno de los objetivos de la investigación consiste en analizar las trayectorias laborales, con el propósito de discutir su incidencia en el carácter de los profesionales, es decir, en la forma en como a partir de su experiencia laboral planifican sus vidas a nivel personal, familiar y profesional desde la inserción laboral.

El capítulo se desarrolla en tres apartados, iniciando con una caracterización de los jóvenes profesionales que fueron entrevistados y constituyen el referente empírico, posteriormente se presenta una descripción de sus trayectorias laborales y finalmente se discuten las relaciones existentes entre las dinámicas de mercado laboral actual y la formación profesional.

Entre los profesionales entrevistados tenemos personas formadas en Psicología, Trabajo Social, Ingeniería de Materiales, Sociología, Derecho, entre otros. La entrevista desarrollada indagó fundamentalmente por tres dimensiones. Una retrospectiva en la cual se abordaron aspectos como la familia, formación académica básica, origen familiar, nivel educativo de los padres y hermanos y financiación de los estudios. En la segunda dimensión se discutieron aspectos propios de las trayectorias laborales como número de trabajos obtenidos, forma de obtención de dichos trabajos, formación universitaria, financiación de los estudios superiores, períodos de tiempo de trabajo y desempleo y otros factores propios de la inserción en el mercado laboral desde la condición profesional, sobre estos elementos volveré en líneas posteriores. Finalmente la tercera dimensión abarca una mirada prospectiva en la cual se indaga sobre expectativas que se han generado desde la formación profesional en relación con la inserción laboral, formación de una familia, satisfacción con el nivel de ingresos, satisfacción con la carrera profesional estudiada, expectativas laborales a mediano y largo plazo e igualmente sobre la posibilidad de pensionarse. Estos aspectos mencionados permiten discutir la relación existente entre formación profesional e inserción laboral. Llama la atención las expectativas que se generan desde la cualificación profesional y las condiciones de trabajo con las que se encuentran los profesionales de la ciudad, en ocasiones se presenta una disociación entre dichas expectativas y las condiciones reales de lograrlas, esto debido

a aspectos como la precarización laboral, algo que también viven los profesionales, contrario a lo que se pueda pensar dado su nivel de calificación.

En este capítulo el propósito central es indagar en torno la formación profesional que puede llegar a constituirse en una estrategia de cualificación para afrontar las cambiantes condiciones laborales.¹⁵ Dentro de los hallazgos hechos en las entrevistas, en primer lugar se ha identificado que la formación profesional constituye un proceso generador de expectativas, prácticamente todos los profesionales entrevistados señalan entre sus múltiples motivaciones para cualificarse, la obtención de un buen trabajo con ingresos altos y en el cual pudieran ejercer su profesión, la búsqueda de un cambio de vida es algo que puede sugerirse dentro de la formación académica superior, un cambio con connotaciones no solo de cualificación personal sino económicos; en términos de Bourdieu, P. Podríamos estar frente a un escenario de búsqueda de inserción en procesos de enclasmiento.¹⁶ No obstante dicho proceso no es fácil, por el contrario es algo complejo dadas las condiciones del trabajo en el país tal como lo veremos en el presente capítulo.

¹⁵ El concepto estrategia como *un mecanismo de respuesta, que puede ser de adaptación o resistencia con respecto a una situación cambiante que enfrenta el sujeto individual o colectivo, donde se pone en juego la capacidad de acción de los actores sociales considerando las condiciones estructurales en que se inscriben* (Bermudez, 2014).

¹⁶ Bourdieu, P. Plantea el enclasmiento como un proceso en el que los individuos obtienen un capital del espacio social (capital cultural, social y/o económico) lo que les permite moverse dentro del espacio escalando posiciones sociales. (Bourdieu, 2012 p. 150)

3.1. Las trayectorias laborales como escenario a través del cual se analizan algunos indicadores de trabajo

El análisis de las trayectorias laborales de los jóvenes profesionales en Cali, resulta ser una estrategia valiosa en la perspectiva de comprender las lógicas y los procesos de formación profesional en relación a la inserción laboral, captar el significado que le atribuyen los jóvenes a su proceso de cualificación y las motivaciones que tienen para hacerlo.

El análisis realizado de las trayectorias laborales de los jóvenes profesionales se enmarca en los postulados generales de la orientación teórica y metodológica del curso de vida, se trata de una perspectiva que se enfoca en el análisis de la participación de los individuos en distintos dominios institucionales - la familia, el trabajo, la escuela – a lo largo de su vida. Es así como el curso de vida abarca una secuencia de eventos y roles sociales que están relacionados con la edad y a su vez enmarcados en la estructura social y el cambio histórico; podemos decir que el curso de vida permite poner en escena la incidencia de diversos aspectos de la estructura social en la vida de las personas, en nuestro caso de los jóvenes profesionales. (Blanco, 2011, pág. 9)

En el análisis de las trayectorias laborales se abordó una reconstrucción de la carrera construida en las experiencias de trabajos desarrollados por los profesionales, dentro de la entrevista –como se mencionó anteriormente– se abarcó una dimensión retrospectiva de la historia laboral, identificando los vínculos laborales a los que se ha tenido acceso de tal manera que se logró estructurar un perfil ocupacional y una identidad profesional que marca la experiencia laboral.

Del mismo modo dentro del análisis de las trayectorias laborales se incluyó la identificación de momentos de transición que son considerados relevantes según el tipo de estudio a realizar (Blanco, 2011, pág. 12). Considerar estos momentos y el *turning point* permite dar cuenta de trayectorias menos lineales y menos homogéneas, evidenciando cambios o redefiniciones que se pueden presentar a lo largo del tiempo; dentro de las trayectorias de los jóvenes profesionales uno de los *turning point* lo constituye la realización de los estudios de posgrado, los cuales se convierten, en ocasiones, en elementos fundamentales que facilitan la inserción laboral y el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Este aspecto es importante tenerlo en cuenta dada la amplia flexibilidad que caracteriza el mercado de trabajo actualmente, es así como ya no se encuentran trayectorias

laborales duraderas o de largo plazo como sucedía en décadas pasadas. Es por esta razón que es común encontrar dentro de las trayectorias analizadas una amplia movilidad ocupacional así como diversas formas de trabajo asalariado, diversas modalidades de contratación entre otros, aspectos que deben ser analizados en el abordaje de un ámbito social como el que nos ocupa (Bermudez Rico, 2014, pág. 263)

3.2. Los jóvenes profesionales en Cali

A continuación se presenta una caracterización de la población entrevistada para presentar el contexto social en el que se inscriben y desde allí tratar de entender la construcción que hacen de su propia realidad social en términos de su formación académica y trayectoria laboral. Se describen aspectos como como su edad, proveniencia, nivel educativo y ocupación de los padres, fuentes de financiación de los estudios superiores, formación académica y elección de la universidad.

Todos los entrevistados fueron jóvenes entre los 25 y 35 años de edad, tiempo considerado suficiente para la adquisición de una experiencia laboral significativa, además de que el promedio de edad de los egresados profesionales es a partir de los 25 años. La mayoría de los entrevistados cuentan con una formación académica importante, es así como todos han realizado estudios de pregrado y algunos de posgrado a nivel de maestrías y sólo uno adelanta estudios a nivel de doctorado.

Todos los entrevistados residen en la ciudad de Cali y es en esta ciudad donde se encuentran ubicados laboralmente, si bien la mayoría son oriundos de esta ciudad encontramos tres casos en los que provienen de otros lugares como es el caso de Hada quien proviene del Chocó, Diana de Ibagué y Víctor de Florida Valle. Dentro de su contexto familiar encontramos un alto grado de heterogeneidad frente a la formación académica familiar, algunos como lo son el caso de Víctor, Andrea, María Cecilia, Diana y Antonio cuentan con miembros profesionales dentro de su familia, muchos de ellos se constituyeron en referentes para su propia formación profesional; los demás casos, por el contrario, no presentan dentro del grupo familiar una formación académica superior, los estudios realizados sólo llegan a la primaria y el bachillerato. No obstante encontramos que dentro de la familia se le otorga un valor importante a la educación, pues si bien es cierto no

contaron con estudios superiores, apoyaron e impulsaron la formación de los profesionales entrevistados.

En cuanto a la procedencia familiar es pertinente señalar que encontramos un patrón migratorio importante dado que la mayoría de los padres y madres de los profesionales no son oriundos de la ciudad de Cali, provienen de otros lugares como Santander, Nariño, Ibagué, Risaralda y algunos municipios del Valle del Cauca como Florida. Este proceso migratorio puede responder a múltiples factores pero valdría destacar el hecho de ser Cali la capital del departamento del Valle, lo que la convierte en una ciudad desarrollada y generadora de muchas oportunidades. Es importante señalar que la ciudad de Cali a lo largo del siglo XX se configura como una ciudad moderna, lo que trae consigo profundos cambios sociodemográficos como resultado de continuas migraciones de personas provenientes de las distintas regiones del país (Urrea Giraldo, S.F, pág. 1).

La ocupación de los padres y madres de los profesionales entrevistados depende del nivel de formación académica, se logró establecer que aquellos que cuentan con estudios superiores ocuparon cargos en los que ejercieron su profesión, tuvieron estabilidad laboral y de alguna manera ingresos salariales altos, incluso algunos lograron obtener una pensión; así lo ilustra el caso del padre de María Cecilia quien es abogado y tiene un máster en criminología, actualmente es pensionado dado que fue magistrado de la sala laboral del municipio de Buga, Valle por muchos años, su madre es pensionada de la Universidad del Valle, lugar donde se desempeñó como Secretaria siendo este su único trabajo durante su trayectoria laboral. La madre de Antonio es licenciada en matemáticas y actualmente se desempeña como docente de la Universidad de la Salle, su padre cuenta con estudios técnicos y es docente del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, ambos llevan una larga trayectoria en estos lugares. El padre de Víctor es ingeniero industrial y actualmente ocupa un cargo en el Ingenio del Cauca donde lleva una amplia trayectoria. Por su parte quienes no ingresaron a la formación superior emprendieron negocios propios independientes como es el caso del padre y la madre de Diego Alarcón quienes montaron una tienda en su lugar de residencia, algo similar sucede con la madre de Hada quien comercializa productos de belleza por catálogo.

Por las razones anteriormente descritas encontramos diversas fuentes de financiación en los estudios superiores de los entrevistados, para el caso de quienes han contado con padres y madres y/o familiares profesionales, han sido precisamente éstos quienes les han financiado sus estudios, no obstante han tenido algunos trabajos durante su formación académica; por su parte quienes han dependido de padres y/o familiares, como los casos anteriormente señalados, se han visto obligados a trabajar pues son ellos mismos su única fuente de financiación para desarrollar sus estudios profesionales. Llama la atención estos casos pues reflejan una realidad laboral distinta a la actual, vemos elementos como la estabilidad laboral y condiciones económicas estables que seguramente facilitaron la financiación de los estudios universitarios de los entrevistados, así mismo hay una estrecha relación entre la formación académica y unas mejores condiciones del mercado laboral; estos elementos se constituyen en un facilitador de la planificación de la vida familiar como lo plantea Castel, R. (Castel, 2010, pág. 47)

En relación con lo anterior, la elección de la universidad para cursar los estudios profesionales depende de la fuente de financiación con la que se cuente, para los casos a quienes les financiaron sus estudios optaron por elegir universidades privadas como la Javeriana, la Universidad del Bosque, La Salle y Autónoma de Occidente; exceptuando los casos de Hada y Diana, la primera optó por la Universidad Icesi dado que le otorgaron una beca para cursar sus estudios, Diana terminó en la Universidad del Valle porque se trasladó de Bogotá para Cali y solamente esta Universidad contaba con la carrera de Trabajo Social en esa época (2009). Quienes se han visto obligados a trabajar para poder financiar sus estudios optaron por universidades públicas como la Universidad del Valle que por sus costos se ajustan a las condiciones socioeconómicas de éstos. Sin olvidar, claro está, factores como el prestigio de la Institución, un elemento que fue reiterativo en algunas de las entrevistas.

3.3. Hacia una caracterización de los jóvenes profesionales en Cali

¡Mijo usted tiene que ser un profesional!.

Fue interesante indagar por aquellos factores que motivaron la formación profesional, dentro de estos se identificaron aspectos de diversa índole entre los cuales tenemos referentes familiares, es decir, la formación académica de los padres y demás familiares incide de manera importante para que los entrevistados se proyectaran como profesionales, podría sugerirse que en ocasiones estos referentes ejercen cierta presión para adelantar estudios superiores; Diana – una de las entrevistadas – frente a la pregunta ¿cuáles fueron las razones o motivos por los cuales decides profesionalizarte? Señala:

“... mi tío es el que me incita pues como todo el tiempo, él me está insistiendo en que haga una carrera, que no solamente me quede con el pregrado sino que haga el postgrado, realmente yo empiezo a estudiar es por la influencia de él” (Entrevista Diana).

Igualmente sucede con Víctor y Andrea quienes al respecto plantean:

“Hay un reflejo que yo tengo que es mi segunda mamá que se llama Piedad Cajiao de Mosquera, profesional también, que siempre me inculcó y siempre me decía: ¡mijo usted tiene que ser profesional! Y eso para mí fue un ship. Aparte de que ella me lo decía yo lo sentía y lo quería...” (Entrevista Víctor).

“... yo crecí viendo a mi papá estudiando toda la vida, mi papá inicio con tecnologías, hizo como cuatro y luego hizo la profesional, luego hizo la maestría... entonces digamos que el modelo de mi casa siempre fue un modelo de educación continua”. (Entrevista Andrea)

Planteamientos como los señalados muestran la influencia familiar en muchos de los entrevistados quienes se vieron motivados a continuar sus estudios superiores, la adquisición del conocimiento cobra relevancia y no sólo pensándolo como el medio para tener un nivel de vida cómodo en términos económicos, sino que también entran elementos de carácter simbólico

como el estatus y el prestigio; de hecho el deseo de asemejarse a la familia y/o padres o que éstos influyan para plantearse un proyecto de vida desde la formación académica es algo que puede ser analizado desde esta perspectiva.

Pero no solo el hecho de que la familia tenga un nivel de formación académico alto explica la cualificación de los profesionales, pues se encontraron casos en los que los padres - madres y/o familiares no contaban con estudios superiores, incluso los estudios básicos están incompletos y aun así incidieron para que algunos de los jóvenes continuaran sus estudios, de alguna manera esto deja entrever la importancia que cobra la cualificación profesional en la sociedad actual, algo que es reconocido por muchas familias y por ende impulsan a algunos de sus miembros a cursar estudios universitarios; los casos de Diego Alarcon, Diego Zuleta y Hada Agudelo son algunos de ellos.

Finalmente es posible señalar que el proyecto de convertirse en profesionales tiene implicaciones familiares y personales, la familia y el deseo personal son factores que impulsan a cualificarse actualmente. Un elemento fundamental que se logró encontrar dentro de los jóvenes profesionales y que se convierte prácticamente en el común denominador de la motivación a profesionalizarse es el deseo de mejorar las condiciones de vida, esto fue recurrente en todos los entrevistados y resulta de vital importancia pues dichas motivaciones articulan la dimensión laboral y académica, pues ven en la profesionalización un medio para mejorar las condiciones laborales y es allí donde precisamente se enfoca el análisis dado que se trata de observar si las condiciones del mercado laboral en realidad responden a las expectativas que se entretejen durante la formación académica; de este modo es posible relacionar también cómo las políticas públicas tienen un impacto social y personal de quienes estamos inscritos en la realidad social donde son desarrolladas. Para ilustrar lo señalado es pertinente traer algunos de los planteamientos hechos por los profesionales entrevistados al momento de indagar sobre sus motivaciones para emprender estudios superiores:

“Pues encontrar un buen trabajo y que pudiera seguir el nivel de vida que venía con mi papá así mismo independizarme, era eso, no toda la vida la vamos a sostener entonces usted tiene que conseguir un trabajo decía mi papá, entonces estudie para que consiga un trabajo. Yo creo que las mismas también, o sea un buen trabajo, o sea que le pueda dar a uno lo que

uno necesita para vivir, y de pronto darte ciertas comodidades como viajar, cosas así”.
(Entrevista a María C.)

“... ingeniería química podría darme unos muy buenos ingresos, vale, que uno podía escalar hasta cierto punto si de eso se trataba, si tenía claro eso. Pensar que quería ser digamos un gerente, un presidente, ese nunca ha sido realmente mi sueño o nunca lo fue en ese momento, porque luego si ha habido momento en que uno dice okey me voy a trazar esto como meta, pero realmente mi tema ha sido más de ganar dinero antes que tener poder, ganar dinero para poder disfrutarlo, siempre ha sido cuestión de disfrutarlo...” (Entrevista a Antonio).

“Mira hay dos cosas que me impulsaron a ser profesional: primero a pesar que en mi infancia a mí nunca me faltó nada, mi mamá fue madre soltera pero siempre trabajó y pues humanamente dio lo que más podía dar para la manutención tanto de mi hermano como la mía, yo quería hacer un futuro diferente para mí y para mis hijos, ya, quería que de pronto si yo llegará a tener hijos no tuviesen las carencias que yo viví, y tenía claro por la formación que había tenido en mi secundaria que eso solamente lo lograría siendo una profesional”
(Entrevista a Hada).

Los anteriores planteamientos ubican la formación profesional como un vehículo de movilidad social ascendente o un proceso de enclasmamiento como denominó Bourdieu, P. A aquellos procesos en los que los sujetos ascienden en la escala social por medio de la obtención de capitales como el cultural y el social. Es claro que el mejoramiento de las condiciones de vida no solo en términos económicos sino también sociales representa motivos por los cuales se busca profesionalizarse. Así mismo los estudios superiores son vistos, en ocasiones, como el punto de ruptura de una trayectoria familiar y social, el caso de Hada deja entrever el deseo de romper con un círculo social y suplir carencias que se tuvieron durante la infancia y la adolescencia, de igual forma lo muestra Diego Alarcón cuando señala que una de sus motivaciones fue el relacionarse con otro “*tipo de personas*”, resulta interesante este planteamiento pues podría sugerirse cierto inconformismo con el círculo social en el que antes se encontraba inscrito el entrevistado.

En torno a la formación profesional se ha creado un paradigma según el cual la formación profesional se traduce en un mejoramiento de las condiciones materiales y psicológicas de vida, sin embargo la realidad social no siempre responde a dicho paradigma, es por esta razón que se indagó sobre el nivel de satisfacción laboral de los entrevistados, frente a esto encontramos que si bien es cierto hay un relativo mejoramiento de las condiciones de vida, igualmente hay frustraciones que evidencian una ruptura entre expectativas y las condiciones que ofrece el mercado laboral actual para su logro. Pero antes de entrar a analizar este último aspecto es pertinente hacer alusión a que el mejoramiento de la calidad de vida está estrechamente articulado al ámbito laboral, pues sin duda lo que buscamos los profesionales es obtener unas condiciones de trabajo que posibiliten el cumplimiento de las expectativas generadas durante la formación académica, en este sentido el trabajo termina configurándose en el ámbito por medio del cual los profesionales se realizan como tal, es el espacio en el cual se hace realidad o no los proyectos que se han planteado los profesionales durante su carrera, en otras palabras podría decirse que es el ámbito en el cual adquiere un sentido la formación profesional; es por ello la importancia de las políticas públicas que se desarrollan en torno a este espacio de la vida social.

*“! ... todo lo que me he matado estudiando
para que me paguen esto... !”*

Para medir el nivel de satisfacción laboral se consideró necesario indagar por los ingresos de los entrevistados, teniendo en cuenta que este último elemento se puede constituir en un indicador para establecer el nivel de satisfacción con los salarios que se han devengado durante la trayectoria laboral, así mismo se planteó la idea del “trabajo ideal”, es decir, se les preguntó sobre qué elementos considerarían necesarios para tener un trabajo en el cual se sintieran totalmente satisfechos, frente a esto encontramos aspectos importantes orientados al tiempo, salario, clima laboral entre otros. Respecto a la satisfacción por la remuneración salarial encontramos lo siguiente:

“Pues en unos sí y en otros no. Por ejemplo en la Javeriana superaba mis expectativas, en Bogotá en el primer trabajo no, en el otro pues es que eso era una lucha, no era bien remunerado pero era una empresa muy pequeña y además de eso pusieron la confianza en mí en algo que yo no tenía experiencia, pero vivía con eso, en Comfenalco me parece que sí, en el Instituto para la familia me parece excelentemente remunerado y aquí pues uno en educación obviamente sabe que va a recibir poquito pero uno puede vivir con eso”. (Entrevista María C.).

“A veces sí, por ejemplo uno dice:” todo lo que me he matado estudiando para que me paguen esto”, entonces uno... o... lo que he aprendido a veces uno no lo puede aplicar al trabajo”. (Entrevista Leonardo).

“Si...yo en eso no me puedo quejar, digamos que yo me he sentido a nivel laboral...siento que he tenido muy buena experiencia, siento que me aportó mucho en la parte de lo que estudié, o sea he trabajado en lo que estudié, desde que me gradué nunca he parado, pare solamente durante esta época que te cuento, dure...pase solo cuatro meses sin trabajar, entonces me siento como afortunada, si, y...salarialmente creo que...cada trabajo al que ingrese y el momento en el que estaba de mi vida pues era bien remunerado. (Entrevista Diana)

Los anteriores planteamientos muestran una relativa frustración relacionada con el salario, el caso de Hada – por ejemplo – muestra una insatisfacción en su primer trabajo después de graduada, al punto que llega a cuestionarse sobre la carrera que eligió; y aunque finalmente termino satisfecha con el incremento salarial que significó el cambio de trabajo el nivel de exigencia la llegó a desbordar a tal punto que le generó problemas familiares por la falta de tiempo que le dedicaba a su hogar. Este caso cobra especial relevancia en tanto que logra evidenciar la incidencia del trabajo en la calidad de vida del ámbito familiar, aunque el salario es fundamental, entran a jugar otros aspectos como el tiempo pues aunque se logre devengar muy bien este último aspecto tiene igual importancia en el cumplimiento de las expectativas profesionales.

La insatisfacción de alguna manera es una constante pues no solo Hada la manifiesta, es algo que también lo expresa Diego, María C., Andrea y Diego Zuleta; el tema del salario de los profesionales es algo que ha sido muy discutido en el país, Revistas como Portafolio han publicado resultados de estudios en los que se plantea un alto nivel de insatisfacción respecto a lo que se devenga teniendo estudios superiores, uno de esos estudios publicado en Abril del año 2014 señala que el 69% de los profesionales encuestados no están conformes con su ingreso salarial, un 48% piensa buscar trabajo en otras empresas para mejorar sus ingresos y un 17% planea montar un negocio alternativo buscando ingresos adicionales. (Revista Portafolio, 2014)

Otro de los planteamientos que llama la atención es el realizado por Víctor Manuel quien se encuentra satisfecho con los salarios obtenidos hasta el momento, podría decirse que son casos atípicos dentro de la realidad social en la que nos encontramos, así mismos llama la atención la importancia que le otorga a la estabilidad laboral, Víctor no solo se preocupa por el factor salarial, le atribuye amplia relevancia a la tenencia de trabajos estables, particularmente los que ofrece el Estado colombiano pues, según él, se cuentan con una serie de garantías que no ofrece ningún otro sector. De otro lado destaca lo significativo del capital social cuando señala que dentro del sector público, particularmente las fuerzas militares en el que se encuentra, se pueden establecer otro tipo de relaciones “*que te pueden terminar beneficiando económicamente*”. Víctor es uno de los pocos entrevistados que busca estabilidad laboral, contrario a lo que se pensaba inicialmente en esta investigación, esta característica ya no es esencial para los jóvenes profesionales, de hecho algunos no la consideran como importante y no les interesa obtenerla. La insatisfacción laboral termina siendo compensada entonces por otros elementos como el ejercer la carrera que se estudió, el buen clima laboral, el capital social y la estabilidad. Quizás una de las razones por las cuales Víctor destaca el tema de la estabilidad y el capital social responde al contexto familiar en el que creció, pues su tía se dedicó a la docencia durante toda su vida trabajando con el Ministerio de Educación, además logró vincularse laboralmente con las Fuerzas Militares donde actualmente desarrolla labores de docencia, es uno de los pocos casos en los que se logra obtener una estabilidad importante.

3.4. El trabajo ideal de los profesionales en Cali

Como se mencionó en líneas anteriores en las entrevistas se indagó por la perspectiva del trabajo ideal siendo el tiempo, el clima laboral y el salario elementos que salen a relucir dentro de las expectativas de los profesionales. Llama la atención que muchos aspiran a tener trabajos que no demanden mucho tiempo pero que al mismo tiempo sean lucrativos, incluso trabajos que no dependan de estar permanentemente en el puesto de trabajo, así mismo la búsqueda de estabilidad no es una constante ni un anhelo que actualmente persigan los profesionales, lo que muestra que esta característica se encuentra en vía de extinción dentro de las dinámicas de trabajo actual por lo cual no aparece dentro de los imaginarios de los entrevistados; esta es una realidad que ilustra Castel, R. En su estudio *El ascenso de las incertidumbres*, es precisamente así como este autor define la sociedad actual pues cada vez los trabajos tienden a estar dominados por la flexibilidad, algo que al parecer han introyectado muy bien los jóvenes pues hay quienes incluso llegan a rechazar la idea de trabajar toda su vida dentro de una misma organización, de hecho el ideal de pensionarse es algo que también tiende a desaparecer, sobre esto último se volverá más adelante.

Estas son algunas de las características que según los entrevistados debe tener un trabajo ideal:

“Que me permita ejercer mi rol como profesional en el enfoque que me gusta, en la especialidad que es familia, que sea un trabajo que medianamente garantice estabilidad, y que reconozca todo el recorrido de experiencia y de estudio frente al sueldo por ejemplo, que sea bien remunerado, no necesariamente que me ubique en un alto cargo, pero que este bien remunerado, que reconozca toda mi trayectoria, estudio y formación; que garantice medianamente una seguridad o sea que sea un contrato a término in definido, o fijo por año, no por prestación de servicios y que me permita ejercer lo que he venido estudiando”. (Diego A. , 2016)

“ ... el trabajo soñado es un trabajo donde yo pueda hacer lo que me gusta, a la hora que yo quiera y sin necesidad de estar presente, que me dé un ingreso... o sea que yo pueda hacer lo que yo quiera, o sea lo que a mí me gusta hacer, definitivamente a mí me gusta más la intervención de familia, la intervención de pacientes...trabajar con pacientes, que yo pueda hacer eso en las horas que yo quiera, no necesariamente cumplir un horario...” (Diana, 2016)

“Para mí es muy importante de un trabajo 10 por decirlo así el clima laboral, vos podés tener un trabajo con el mejor salario del mundo pero si vos llegas y no te sentís bien porque tienes malas relaciones con tu jefe, malas relaciones con tus compañeros, yo creo que de entrada eh... para mí el tema de la tranquilidad y de vivir en paz, tranquilidad y felicidad es muy importante, en un espacio donde vas a mantener la gran mayoría de tu vida, sino te proporciona un clima organizacional estable, o por lo menos armónico para mí de entrada es fatal, así me estén pagando muchísimo dinero” (Andrea, 2016).

Frente a los planteamientos de estos profesionales es importante destacar el énfasis que hacen al tema del salario y al ejercicio profesional, ninguno se plantea el tema de la estabilidad laboral y esto seguramente obedece a que en sus trayectorias laborales este elemento ha estado ausente; ninguno se piensa o se proyecta dentro de una misma organización a largo plazo, de hecho buscan trabajos o fuentes de ingreso que – como se mencionó anteriormente – no impliquen un estar allí constantemente. Esto puede sugerir el cambio de paradigma que se ha dado en los últimos años en torno al trabajo, ya los sujetos no se conciben como miembros de una organización con un alto sentido de pertenencia dentro de la cual desarrollan su historia de vida en el marco del ámbito laboral, por el contrario predomina un paradigma de autonomía e independencia. No obstante quienes sí han logrado un mínimo de estabilidad lo destacan como una característica importante de su expectativa de trabajo ideal, como es el caso de Víctor Manuel quien por su trayectoria, la cual le garantiza este elemento, destaca su importancia. Igualmente sucede con María Cecilia quien ha tenido a su madre como un referente de estabilidad laboral al trabajar durante 30 años en la Universidad del Valle y lograr pensionarse dentro de esta institución, de hecho María C. describe este trabajo como “...genial porque tiene la estabilidad, no tiene la zozobra de que “*se me va acabar el contrato, qué voy hacer*”, por

ejemplo aquí en la Universidad, sabe que en junio se acaba el contrato y yo que voy hacer ¿será que me van a contratar el próximo semestre?''. Podemos decir finalmente que la experiencia dentro de la trayectoria laboral construye entonces tipos ideales en torno al trabajo, sin embargo esto puede ser analizado como un proceso de adaptación a las condiciones del mercado laboral actual, en últimas los profesionales han terminado por naturalizar las condiciones actuales del trabajo.

3.5. Trayectorias laborales

A continuación se propone desarrollar, como se mencionó anteriormente, la descripción de las trayectorias laborales de algunos jóvenes profesionales de la ciudad de Cali. Para ello se ilustran mediante la siguiente tabla aquellos aspectos más importantes:

Nombre	Formación profesional	Primer trabajo y durante formación profesional	No. De trabajos obtenidos hasta el momento de la entrevista	Modalidades de contratación
Diego Alarcón	Pregrado: Trabajador social Posgrado: Maestría en curso: Intervención social Maestría en curso: Familia	Trabajaba en mercadeo, docencia, mercaderista, mesero en Ventolini y en el Zoológico de Cali. (durante formación profesional).	5 durante formación académica y 4 posterior a ella (promedio 5 años después de obtener título profesional)	En todos contrato a término fijo (renovados cada 4 meses) excepto 1 por prestación de servicios.
María C. Salcedo	Pregrado: Psicología Posgrado: Especialización psicología médica de la salud Maestría: Psicología	Trabajos temporales, particularmente decembrinos en almacenes (durante formación profesional). Asistente de investigación	3 durante formación profesional y 5 posterior a ella	Término fijo, indefinido (1 año) y por prestación de servicios

		(después de graduada)		
Diana Hoyos	Pregrado: Trabajadora Social Posgrado: Maestría en Psicología y salud mental	1 trabajo con un programa gubernamental denominado Soñadores al piso	1 trabajo durante formación profesional y 5 posterior a ella	5 contratos a término fijo y 1 indefinido
Antonio Muñoz	Pregrado: Ingeniero químico Posgrado: No tiene	Profesor particular de matemáticas (durante formación académica)	2 trabajos	Primer trabajo: Informal y segundo contrato indefinido
Diego Mauricio Zuleta	Pregrado: Sociólogo Posgrado: Especialización en curso en Administración	Taller de soldadura como operario, cajero almacén de cadena y mesero de bar.	5 trabajos	Primer trabajo: Informal, los demás contratos a término fijo y 1 solo indefinido
Víctor Manuel Escobar	Pregrado: Administración de empresas Posgrado: Especialización: Admon pública Maestría: Políticas públicas. Doctorado en curso.	Primer trabajo en confesiones de uniformes, y director administrativo empresa de transporte público después de graduado	20 aproximadamente	Por prestación de servicios, término fijo y uno indefinido.
Hada Agudelo	Pregrado: Derecho Posgrado: Especialización en seguridad social	Monitorias universitarias durante formación profesional y cobro de cartera posterior a ella.	3 trabajos	Término fijo e indefinido
Andrea Arango	Pregrado: Comunicadora Social Posgrado: Maestría en Admón.	Gestora social durante formación académica. Dra. Administrativa Sociedad de Mejoras Públicas	3 Trabajos	Término fijo

Johan Camilo Muñoz R.	Pregrado: Ingeniero civil. Posgrado: No tiene	Mesero en restaurante y auxiliar de ingeniería durante formación académica.	5 trabajos	Contrato a prestación de servicios
-----------------------	---	---	------------	------------------------------------

Elaboración propia.

Nombre	Duración de los trabajos	Períodos de desempleo	Forma de obtención de los trabajos
Diego Alarcón	En el primero en la Fundación Carvajal 6 años, en la Clínica San José 3 y en la Unicatólica 3 y en la alcaldía llevo 1 año y medio.	Ninguno	Recomendación y convocatorias
María C. Salcedo	Primer trabajo: 6 meses, segundo: 2 meses, tercero: 1 año y medio, cuarto: 2 años. Continúa actualmente en los demás (2 años aprox.)	Entre 5 y 9 meses entre uno y otro trabajo	Recomendación y convocatorias
Diana Hoyos	Primer trabajo: 1 año, segundo: 4 meses, tercero: 3 años, cuarto: 6 meses, quinto: 1 año y medio	4 meses en promedio entre uno y otro trabajo.	Recomendación
Antonio Muñoz	9 años en el trabajo principal	Ninguno	Recomendación
Diego Mauricio Zuleta	Primer trabajo: 1 año, segundo 10 años, tercero: 6 años,	Ninguno	Recomendación

	cuarto y quinto: 3 años		
Víctor Manuel Escobar	1 año aprox. Por cada trabajo.	1 o 2 meses aprox.	Bolsas de empleo y recomendación
Hada Agudelo	Primer trabajo: 2 meses, segundo: 3 meses, tercero: 5 años	Ninguno	Práctica profesional y recomendación
Andrea Arango	Primer trabajo: 1 año, segundo: 7 años	Ninguno	Recomendación
Johan Camilo Muñoz R.	Primer trabajo: 1 año y dos meses, segundo: 2 meses, tercero: 2 meses	7 meses en promedio.	Recomendación

Elaboración propia.

En la indagación por las experiencias laborales de los entrevistados se identificaron aspectos de suma importancia dado que nos permiten evidenciar patrones que caracterizan las dinámicas actuales del trabajo, así mismo es posible observar la estrecha relación que existe entre el ámbito laboral y la formación académica. Entre algunos de los aspectos más importantes se destacan el hecho de que la mayoría de los entrevistados cuentan con una experiencia laboral que iniciaron desde antes del ingreso a la universidad, algunos con más años o diversidad de trabajos que otros, pero todos tuvieron una experiencia de trabajo; así mismo la mayor parte de ellos trabajaron mientras cursaron sus estudios superiores, esto obedece a que algunos se vieron obligados a financiar su formación académica y otros lo hicieron por oportunidades que se presentaron como alternativas complementarias de ingresos. El tipo de trabajo desarrollado va desde el formal que pasa por un contrato con todas las garantías que ello implica, hasta el informal donde no existen garantías laborales de ningún tipo, los entrevistados después de graduados llegan con una experiencia laboral previa a sus primeros trabajos como profesionales, podría decirse que sólo cambian las labores y en algunos casos se presenta un mejoramiento en las condiciones contractuales, específicamente en los ingresos.

Es importante mencionar que las condiciones descritas inciden en las expectativas que se puedan plantear muchas personas, pues su experiencia les ha permitido vivenciar condiciones laborales en cierto modo precarias, una vez inician sus estudios superiores dichas expectativas pueden acrecentarse en tanto que ven en su propio proceso formativo un medio a través del cual mejorar sustancialmente sus condiciones de trabajo.

“... el trabajo entonces para mi es algo transversal en la vida...”

Partiendo de este planteamiento hecho por Diego Zuleta, uno de los jóvenes entrevistados en el cual se resalta la importancia que tiene el trabajo para cualquier sociedad y dentro de ella sus individuos como un proceso por medio del cual nos desarrollamos y evolucionamos, termina por constituir el trabajo como algo inherente a nosotros mismos, de ahí su importancia e incidencia en la transformación de la sociedad; es por ello que las políticas públicas en torno al trabajo deben estar orientadas a un mejoramiento de sus condiciones del tal manera que se traduzca en un mejoramiento de la calidad de vida en cualquier sociedad.

Si se analizan las trayectorias laborales de los jóvenes profesionales es posible identificar la importancia que ha tenido el ámbito laboral en sus vidas, las diversas experiencias de trabajo les ha permitido construir una representación social de sus vidas y de la sociedad en la que se inscriben; su formación profesional ha estado estrechamente articulada al trabajo, de hecho algunos han logrado profesionalizarse gracias al estar incluidos socialmente por medio del ámbito laboral, de los entrevistados todos tuvieron como común denominador el mejoramiento de las condiciones laborales como motivación para cursar estudios superiores, a continuación se presenta una descripción de sus trayectorias para ilustrar las dinámicas de trabajo de los jóvenes profesionales en Cali.

3.6. El primer trabajo: Un proceso de inclusión social

El primer empleo puede ser interpretado como un proceso que fortalece la inclusión social, en la medida en que nos permite insertarnos en una sociedad de consumo como la actual mediante los ingresos obtenidos, además de todas las relaciones sociales que hace posible. Los jóvenes profesionales, en su mayoría, se insertan al ámbito laboral a temprana edad, de hecho dentro de los entrevistados se encontró que todos lo hicieron antes y durante su formación profesional, aunque en muchos casos los jóvenes se ven obligados a trabajar para poder financiar sus estudios, no siempre las circunstancias son las mismas; es el caso de Andrea quien obtuvo su primer empleo estando en el bachillerato, el cual no realizó por carencias económicas sino por el aprovechamiento de una oportunidad que le ofreció la institución educativa como reconocimiento a su buen desempeño académico. A diferencia de Andrea la mayoría de los demás jóvenes profesionales iniciaron sus trayectorias laborales con el fin de poder solventar los gastos que implica la formación académica superior, es así como muchos desempeñaron diversos trabajos mientras estudiaban. El análisis de este aspecto en particular de las trayectorias laborales es importante en la medida en que constituyen experiencias que inciden en la historia laboral de los sujetos, del mismo modo crea expectativas y construye imaginarios en torno al trabajo, a tipos ideales de trabajo, proyecciones a corto, mediano y largo plazo.

Los tipos de trabajos desarrollados por los jóvenes profesionales son diversos, tienen como común denominador que no estaban relacionados con la profesión en la que se estaban formando, podría decirse que el tipo de trabajo desarrollado durante la trayectoria académica es el subempleo, esta condición en principio no es rechazada por los estudiantes universitarios, pues su prioridad en ese momento no es el ejercer su profesión, por el contrario su atención se centra en obtener los recursos económicos que les permita pagar sus estudios; es así como se encuentran trabajos de meseros, cajeros, profesores particulares entre otros. A continuación se ilustra algunos de los casos encontrados:

“Trabajaba en mercadeo, trabajé como docente, trabajé como en una cadena de supermercados, Olímpica se llama, trabajé como mercaderista, mesero en Ventolini y en el Zoológico de Cali” (Diego A. , 2016).

“Sí, o sea lo que te decía yo siempre estuve ocupadito en cosas pero si digamos que el primer trabajo así que me pagaba alguien externo era enseñando, era dando clases particulares, trabajaba con una empresa pues me pagaban era a destajo, listo yo pasaba básicamente cuenta cobro por las casas y con eso me pagaban” (Antonio, 2015).

“Trabaje en bares, trabaje también en un bar...una cliente del éxito un día me conoció y me dijo ve yo tengo unos bares, siempre son universitarios los que busco, ¿qué haces? Le conté que estaba estudiando en la Universidad del Valle, me dijo pues te propongo un trabajo, para que trabajes de jueves a domingo...y trabajes...trabajaba en seguridad inicial, después ella me dijo quiero que trabajes de barman, me explicaron más o menos como hacer pues algún tipo de licores, me entendía con meseros, durante año y medio” (Diego Z. , 2015).

Es importante señalar que los jóvenes entrevistados dejan entrever que la aceptación de estos trabajos son vistos como experiencias transitorias, lugares de paso que aunque en ciertos casos hubo inconformismo por las condiciones laborales, se aceptaban como una especie de sacrificio que valía la pena con tal de lograr la meta de convertirse en profesionales, además se logra identificar que estas experiencias son vistas como un medio para la obtención de metas superiores que se traducen en un mejoramiento de sus condiciones laborales una vez finalizan sus estudios profesionales.

En las trayectorias analizadas se encuentran diferencias en cuanto a la relación existente entre los trabajos desempeñados y la formación académica, para el caso de quienes se formaron dentro del campo de las ciencias sociales, los trabajos obtenidos no guardan ninguna relación con el campo de formación profesional. Por su parte la trayectoria de Víctor quien se formó en el campo de la administración desempeñó trabajos como la venta de uniformes de la salud, dentro de esta actividad él mismo la administraba, en cierta forma su trabajo podía articularse con lo aprendido en su proceso formativo. La realización de trabajos distintos al campo de formación

profesional se convierte en un ámbito que demanda tiempo y poco puede llegar a aportar a la experiencia académica.

3.7. Trabajo durante la formación profesional y posterior a ella

En este apartado haré énfasis en los trabajos obtenidos posterior a la formación profesional, es decir, una vez obtenido el título profesional.

Terminado el ciclo de la formación profesional se hace evidente un cambio en el tipo de trabajos desarrollados por los profesionales, algunos como el caso de Hada y Fredy muestran una continuidad con respecto a lo que venían desarrollando durante su formación académica, no obstante estos trabajos no duraron mucho tiempo después de graduados. Los demás casos, por el contrario, mostraron cambios al pasar a realizar trabajos directa o indirectamente relacionados con su formación profesional.

Analizando los casos de Johan, Víctor y María C. encontramos cambios sustanciales en términos del tipo de trabajo desarrollado durante la formación profesional y posterior a ella:

HS: ¿Durante la carrera trabajaste?

MC: *Si, pero fueron trabajos temporales, por ejemplo fue... temporadas de diciembre en almacenes. Mi primer trabajo después de graduarme fue en la Universidad Javeriana en un grupo de investigación como asistente de investigación.* (María Cecilia S. , 2015)

“Después de graduado la primera empresa que me contrato fue de Transportes Especiales Acar Ltda, fui director administrativo, estuve en Daitec una empresa montada de industriales, estuvo Cartón de Colombia” (Víctor, 2015)

“Era auxiliar de ingeniería en una empresa, hacía planos, cantidades y demás” (Johan Camilo, 2015)

Como se puede observar se presenta un momento de transición dentro de la trayectoria, pues se pasa de trabajos que podrían denominarse de baja cualificación a trabajos calificados en los cuales se empieza a ejercer la profesión adquirida, es importante resaltar que este momento de transición no se traduce necesariamente en una satisfacción laboral dado que si bien son trabajos profesionales, en algunos casos no corresponden con las expectativas de los profesionales, como es el caso de Diego quien estuvo dedicado a la docencia, trabajo que acepto en un primer momento en aras de construir experiencia laboral, no obstante no era lo que buscaba como profesional.

3.8. Número de trabajos obtenidos

“... Ya no es el progreso social sino un principio general de incertidumbre lo que gobierna el porvenir de la civilización.”

(Beck, 2002)

Lo planteado por (Beck, 2002) en cuanto a que las trayectorias laborales se caracterizan por tener un número determinado de trabajos en períodos de tiempo cortos se puede establecer en el número de trabajos obtenidos por los entrevistados durante su trayectoria laboral, sin duda los profesionales se insertan en trayectorias dentro de las cuales la diversidad de trabajos desarrollados es amplia; algo que confirma lo señalado por Castel, R. *“En consecuencia las trayectorias laborales se vuelven móviles, una carrera se desarrolla cada vez menos en el marco de una empresa siguiendo etapas pautadas hasta la jubilación. Cada individuo tiene que enfrentar por su cuenta las contingencias de su recorrido profesional discontinuo”*. (Castel, 2011, pág. 59)

De acuerdo a lo anterior las trayectorias laborales en la actualidad se convierten en un proceso discontinuo en el que los profesionales deben de alguna manera sortear con aquellos períodos de tiempo de desempleo existentes entre la terminación de un trabajo y la obtención del otro. Durante el desarrollo de esta investigación tuve la oportunidad de hablar con un Trabajador Social de 35 años quien manifestaba su preocupación por el hecho de no tener trabajo pues el que tenía había terminado en el mes de diciembre, se encontraba repartiendo hojas de vida y

señalaba que que durante los primeros meses del año “*no pasaba nada*” en términos de la baja oferta laboral que se presenta durante este período, es decir que no se conseguía trabajo pues los proyectos de intervención e investigación, según él y su experiencia, iniciaban generalmente a partir del mes de marzo. Enfrentarse a esta realidad exige de los sujetos una obligación de programar su vida en el corto plazo de tal manera que se logre garantizar la subsistencia durante los tiempos de desempleo, un claro ejemplo al respecto consiste en el ahorro de dinero.

Con relación a los entrevistados encontramos que en su mayoría han tenido varios trabajos durante sus trayectorias laborales, para ser más exactos el número de ellos durante su trayectoria oscila entre 3 y 8 trabajos en un promedio de 5 años, se presentan sin embargo dos excepciones opuestas entre sí; por un lado está el caso de Víctor Escobar quien manifiesta que ha tenido aproximadamente 20 trabajos durante su trayectoria, esto ha sido posible por el desempeño de trabajos de forma simultánea. Por otra parte está el caso de Antonio Muñoz quien sólo ha tenido 1 trabajo durante su trayectoria, dentro de la empresa en la que labora tiene una antigüedad de 9 años, vale la pena señalar que ha tenido una movilidad dentro de su propia trayectoria hasta llegar al cargo de gerente de planta, no obstante se trata de un caso prácticamente atípico dentro de la realidad actual que presentan las dinámicas del mercado de trabajo. Respecto a las trayectorias de los demás entrevistados se ha identificado un común denominador respecto a que se han desempeñado en distintos trabajos, construyendo así trayectorias laborales móviles caracterizadas por la tenencia de varios trabajos durante períodos de tiempo relativamente cortos.

Una de las dinámicas identificadas y que llamo la atención fue la tenencia de dos o tres trabajos al mismo tiempo, algo que se facilita por la modalidad de contratación de los jóvenes profesionales quienes en su mayoría son contratados bajo la modalidad de prestación de servicios, esta contratación no exige el cumplimiento de horarios ni estar presente en un mismo sitio, el trabajo se concreta en la entrega de determinados productos que son establecidos una vez se firma la contratación, igualmente sucede con los que se dedican a la docencia, Diego Alarcón es un claro ejemplo de esto último, labora en distintas instituciones universitarias dictando cátedras diferentes en cada una de ellas. Toda esta dinámica de trabajo en últimas es

posible gracias a la flexibilidad laboral que ha sufrido el mercado laboral y que ha sido descrita en los apartados iniciales.

Al indagar por qué los profesionales se someten a estas dinámicas de trabajo todos coinciden en señalar el ingreso como la razón fundamental, pues con el desempeño de los diversos cargos es posible obtener ingresos medianamente altos, esto evidencia claramente una insatisfacción con este aspecto, razón por la cual están dispuestos a aceptar cargas laborales extenuantes a cambio de tener ingresos que se ajustan en mayor medida a las expectativas planteadas por su formación profesional.

3.9. Modalidades de contratación

La flexibilización laboral se ha traducido en las diversas modalidades de contratación que existen actualmente, dentro de las diversas entrevistas realizadas se encontró que los profesionales son contratados bajo distintos tipos, los cuales permiten la obtención de trabajos simultáneos, el desempeño de labores desde sus hogares sin necesidad de estar presentes en algún sitio específico y la cancelación del contrato sin previo aviso por parte de las partes comprometidas.

Dentro de los tipos de contratación que se encontraron se identificaron principalmente la contratación por prestación de servicios, igualmente el contrato a término fijo es otro de los más utilizados actualmente dentro del mercado laboral. En menor medida y casi de manera atípica se encontraron contrataciones a término indefinido, los cuales corresponden a los casos excepcionales descritos anteriormente. Según la *Revista Finanzas Personales* el contrato por prestación de servicios está regulado por el código civil o de comercio según sea la actividad, difiere del contrato laboral el cual está regulado por el *Código Sustantivo de Trabajo*.¹⁷ Así mismo dentro de esta modalidad no hay subordinación y prestación personal del servicio, el trabajador no está obligado a cumplir un horario ni a recibir órdenes permanentes, lo único con lo que debe cumplir es con la entrega de unos productos en unas fechas establecidas (*Revista Finanzas Personales*, 2016). La

¹⁷ Este código es la regulación que se hace desde el Senado de la Republica para vigilar el cumplimiento de los derechos y deberes tanto de los trabajadores como de los empleadores, su fin primordial es: “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”. (Secretaría Senado de la Republica de Colombia, 2016)

misma fuente señala que un empleado gana 46% más por contrato laboral que por prestación de servicios, esto obedece a las pocas obligaciones que adquiere el empleador con el empleado pues bajo esta modalidad no se pagan ni licencias de maternidad, ni incapacidades, ni primas, ni cesantías, ni pensiones, ni salud, ni vacaciones. De hecho el empleado asume el costo de la seguridad social, la cual es una condición para firmar el contrato y que se le pague su salario durante la vigencia del mismo, esto último fue señalado Johan Camilo, de hecho criticó que se le obligara a pagar la seguridad social previo a la firma del contrato.

La contratación por prestación de servicios es sin duda un claro ejemplo de la precarización laboral, una forma de desprotección social hacia los trabajadores. La mayoría de los jóvenes profesionales entrevistados han estado contratados bajo esta forma, Johan Camilo señala que todos los trabajos obtenidos desde que se graduó han sido bajo esta dinámica, Víctor Manuel por su parte agrega: *“cuando uno hace proyectos con el sector público son contratos a prestación de servicios...”* (Víctor, 2015) Todos los entrevistados han estado alguna vez contratados por prestación de servicios con todo lo que esto implica, sin duda se expresa una clara flexibilidad laboral que contribuye a la configuración de un estado de incertidumbre constante por parte de los trabajadores. Esta tendencia muestra el desarrollo de un proceso de deslaboralización que cada vez toma más fuerza, este proceso se traduce en la ausencia de un contrato de trabajo o la existencia del mismo pero sin las garantías o derechos de las protecciones sociales típicamente garantizadas en el contrato a término indefinido. (Ruiz Moreno, 2008, pág. 217)

La segunda modalidad de contratación predominante fue el contrato a término fijo, como su nombre lo indica se firma entre el empleador y el empleado por un período de tiempo determinado, el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia regula esta modalidad de contratación la cual describe de la siguiente manera:

“Dependiendo del tiempo que acuerden las partes, el contrato de trabajo puede ser por un tiempo definido o por un tiempo indefinido, aclarando que independientemente del tiempo acordado, en todo contrato de trabajo, las partes tienen el mismo derecho y obligaciones dispuestas en la normativa laboral”. (Art. 45 del Código Sustantivo del Trabajo) (Ministerio del Trabajo, 1951)

Vale la pena señalar que esta contratación puede hacerse por periodos de tiempo inferior a un año y hasta máximo tres años, se renueva por el mismo tiempo pactado inicialmente si así lo considera el empleador, sin duda es otra modalidad que genera incertidumbre en los trabajadores pues una vez se les notifica que el contrato está próximo a cumplirse no se sabe si será renovado o no. Diego quien se desempeña como docente hora cátedra en algunas instituciones universitarias de la ciudad manifiesta que los contratos que firma siempre son bajo esta modalidad, duran un semestre, aunque para ser precisos son entre 16 y 18 semanas, no seis meses como se creería al emplear el término semestre; en el año firma dos contratos, señala que las instituciones universitarias nunca le informan si será contratado de nuevo, esto lo somete a una espera intersemestral, tiempo en el cual no recibe ningún tipo de remuneración. Diego expresa cierta frustración frente a esta realidad pues a medida que se acerca la finalización del período académico entra en un estado de incertidumbre frente a cuál es el panorama laboral que le espera para el siguiente semestre. Finalmente este tipo de contrato puede celebrarse por horas, medios tiempos o tiempo completo. Cada vez es menos frecuente encontrar los contratos a término indefinido, estos se traducen en estabilidad laboral teniendo en cuenta que bajo esta contratación el empleado no puede ser despedido en cualquier momento, debe haber una justa causa o de lo contrario el empleador debe indemnizar al empleado si desea prescindir de sus servicios.

3.10. Duración de los trabajos

Debido a la precarización y flexibilidad laboral descrita en líneas anteriores, sumado al aumento de las contrataciones por prestación de servicios y a término fijo, la duración de los trabajos de los jóvenes profesionales es relativamente corto, según lo manifestado en las entrevistas los trabajos oscilan entre 2 meses y 10 años, no obstante este último período de tiempo corresponde a la trayectoria de Diego Zuleta quien trabajó en la Compañía Éxito S.A. antes y después de profesionalizarse, los trabajos en los cuales se ejerce la profesión se enmarcan dentro de períodos de tiempo reducidos.

En trayectorias como la de María C. encontramos trabajos de 2, 6, 10 meses y un año, similar tendencia sucede con Diana quien ha tenido trabajos de 4 meses, un año y medio y tres años, Víctor por su parte ha tenido trabajos de 5 meses y tres años; esta tendencia es repetitiva dentro del conjunto de trayectorias analizadas. Lo que nos muestra esta realidad es un conjunto de carreras laborales discontinuas en el tiempo sobre las cuales es compleja la planificación de un proyecto de vida, la carencia de la estabilidad es evidente como resultado de los factores que han sido expuestos a lo largo del documento. De acuerdo a estos procesos los profesionales están sometidos a un constante cambio que los obliga muchas veces a reinventarse, algo que seguramente incide dentro del carácter como sujetos.

En relación con la duración de los trabajos es importante traer a colación los períodos de desempleo, al estar frente a una dinámica de trabajos con períodos de tiempo estrictamente establecidos, en su mayoría relativamente cortos, es inevitable estar al mismo tiempo desempleado, esta realidad se presenta como una amenaza constante para los profesionales, la duración puede variar y no existe una tendencia específica en términos de cuánto tiempo puede durar el estar desempleado, esto explica precisamente el estado de incertidumbre constante que se vive dentro del mercado laboral actual.

Respecto a los profesionales entrevistados los períodos de desempleo oscilan entre 2 y 9 meses, algunos por fortuna no han estado desempleados durante su trayectoria pues han pasado de un trabajo a otro de forma inmediata, en cuanto a este aspecto el análisis de las trayectorias nos lleva a pensar que la formación profesional es un elemento que logra mitigar en cierta forma el desempleo, pues según lo manifestado por los entrevistados, su formación académica ha sido útil para obtener trabajo o insertarse fácilmente al mercado laboral, la formación del posgrado sin duda reduce las probabilidades de desempleo dado que el mercado de trabajo demanda cada vez mayor cualificación por parte de los profesionales.

Durante los períodos de desempleo los profesionales experimentan una amplia frustración y de alguna forma sentimientos de inutilidad, María C. en la entrevista señalaba que estuvo desempleada por nueve meses, tiempo en cual experimentó estar sometida a una presión social fuerte, por un lado si bien su familia no le demandaba aportar a los gastos del hogar ella dice sentirse mal por no poder hacerlo pues como señala ella “estaba gastando, consumiendo en la casa”; por otro lado manifiesta que se aisló de su círculo social, podría decirse que su actividad social se redujo ya que sus salidas a departir con amigas y amigos fue limitada, no lo hacía porque –según ella- no contaba con los recursos necesarios para salir de rumba o al cine u otra actividad. Frente a esto último los profesionales entrevistados coinciden en señalar que los períodos de desempleo los obliga a reducir su actividad social por la falta de recursos económicos, es así como el trabajo termina condicionando en cierta forma la interacción social de las personas, más en una sociedad como la nuestra donde el consumo está estrechamente articulado a lo que podríamos llamar el ocio o el departir con el círculo social que cada persona tiene.

El desempleo representa una ruptura dentro de la trayectoria laboral, obliga a los jóvenes profesionales emplear estrategias que les permita solventar sus gastos mientras se encuentran bajo esta condición, igualmente representa cierto grado de incertidumbre, no obstante esta condición social se ha vuelto tan reiterativa que ha terminado por naturalizarse, al igual que el pensar en cómo afrontar estos períodos de tiempo.

3.11. ¿Cómo insertarse en el mercado laboral?

Algunos de los trabajos obtenidos por los entrevistados fueron el resultado de un proceso de selección de méritos, sin embargo una tendencia identificada en las trayectorias laborales consiste en la obtención de empleos por medio de redes sociales, o *capital social* como lo denomina Bourdieu, P. Para referirse a esa red de relaciones sociales que traen consigo determinados beneficios; en otras palabras la mayoría de los trabajos obtenidos han sido gracias a recomendaciones hechas por personas que conocen a los entrevistados. Frente a la pregunta sobre cómo obtuvieron los trabajos descritos encontramos experiencias como las siguientes:

“El segundo empleo de Bogotá era que un compañero mío de la maestría era primo del gerente y él me ayudo...”. (María Cecilia S. , 2015)

“Por una docente...una docente es la que pues ve...ella dice que tengo cualidades y ella es la que me decide decir si quiero hacer ese proyecto con ella de sistematizar la experiencia en esa, y yo pues le digo que sí, obviamente lo veo como una opción, una oportunidad. (Se refiere al trabajo de soñadores al piso). el segundo fue con otro docente, pero ese médico psiquiatra me dice va a haber un trabajo en el psiquiátrico, que si no me interesa, que él me ve pues como...o sea que si no me gusta la parte de salud mental y a mí me venía ya como interesando esa parte de salud mental, entonces decido radicalmente cambiar de trabajo...”. (Diana, 2016)

El ingreso de Andrea Arango como gerente de la Sociedad de Mejoras Públicas se da gracias a la recomendación que hace su padre a uno de los miembros de la junta directiva de dicha organización. De acuerdo a estas experiencias se hace evidente que cada vez más la inserción al mercado laboral se da como resultado de una red de relaciones sociales que se tienen, que se construyen entre profesionales por lo general de un mismo campo científico y terminan determinando parcialmente la obtención de trabajos.

Lo anterior no niega aspectos meritocráticos de los profesionales, por el hecho de ser recomendados no significa que no tengan las competencias o la cualificación necesaria para ser contratados, lo que llama la atención es la tendencia que imprime a las dinámicas laborales actuales. Dentro de otras trayectorias fue posible establecer que también se obtienen trabajos simplemente enviando las hojas de vida a convocatorias específicas, es el caso de Diego Alarcón y Víctor Manuel, quienes manifiestan que algunos de sus trabajos son el resultado de concursos a los que se someten y han terminado ganando.

Frente al análisis que se realizó en torno a la temática específica de cómo se obtuvieron los trabajos descritos, es importante señalar que aquellas trayectorias que podrían ser consideradas exitosas por aspectos como los ingresos, prestigio, ejercicio de la profesión entre otros; fueron el resultado de recomendaciones hechas ya sea por familiares o colegas las cuales posibilitaron la inserción laboral. Se logra determinar así una dinámica específica del mercado de trabajo.

En torno al mercado laboral se entretiene una red de relaciones sociales determinantes en la consecución de trabajos, este aspecto es relevante en tanto que logra destacar el ámbito laboral, su incidencia en la configuración de relaciones sociales de gran importancia para la inclusión social dentro de una sociedad capitalista y de consumo como la nuestra. Vale aclarar que en ocasiones esta red se ha ido construyendo durante la formación académica y se fortalece dentro de la dinámica del mercado de trabajo, en otras ocasiones se crea dentro de este último.

3.12. Vida después del trabajo

“Las personas de mi edad ya no logramos una pensión”

Uno de los hallazgos dentro del carácter de los jóvenes profesionales tiene que ver con las expectativas de pensionarse, ninguno de los entrevistados tiene dentro de sus proyecciones a futuro la posibilidad de obtener una pensión de subsistencia durante la vejez, frente a esto Diana señala *“las personas de mi edad ya no logramos una pensión”*. (Diana, 2016) Todos coinciden en señalar que para ese entonces se debe contar con alguna especie de negocio que les permita continuar obteniendo ingresos, es por esta razón que desde ahora muchos de los profesionales tienen dentro de sus proyectos de vida actuales invertir, en la medida de sus posibilidades, en negocios específicos, entre éstos muchos manifestaron interés en invertir en propiedad raíz, se tiene contemplada la posibilidad de vivir del alquiler de alguna propiedad.

Estas son algunas de las apreciaciones expresadas por los jóvenes profesionales frente a la pregunta de si tenían proyectado vivir de una pensión durante su vejez:

“Pues de pensionarme... no, no pienso en eso, si llega bien, igual uno por obligación paga eso...”

HS: ¿Por qué no crees?

“Pues por las condiciones laborales del país, del mundo entero... Por la inestabilidad laboral, ya por ejemplo usted trabaja al destajo, por horas, por proyectos, cada vez se reajusta la edad de pensión, bueno...” (Diego A. , 2016).

“Pues yo pago la seguridad social, pero pues uno dice en que en algún momento de la vida yo tengo que dejar de trabajar, pero mira que sí lo he pensado, se que en algún momento debo dejar de trabajar pero no poniendo la expectativa en una pensión, sino como montar algo que vaya solito y que uno puede delegar, por ejemplo tener casas y vivir de renta, algo que le permita a uno descansar” (María Cecilia S. , 2015).

“Económicamente, primero ahora de joven producir mucho, hacer inversiones como en activos fijos que tiene que ver como en bienes raíces, invertir en negocios, lo último que uno piensa es en una pensión, porque en Colombia el que esté pensando en una pensión pues... imagínate si ahora tenemos 34 años, cuando nos vayamos a pensionar quien sabe cómo va a estar la reforma pensional para ese entonces. Yo la verdad no creo porque hoy en día las dinámicas son completamente diferentes, de hecho en el mismo sector público se ha perdido la fe en las garantías, miremos un ejemplo, la ley 100 en el sector para el cual trabajo en este momento, anteriormente un civil se pensionaba a los 20 años de trabajo (sector militar) pero después de la ley 100 la expectativa de pensión... realmente yo pienso que las personas tienen que buscar la forma de si están jóvenes pensar mucho en el día de mañana que es un tema de protección” (Víctor, 2015).

El escepticismo por parte de los profesionales frente a la posibilidad de adquirir una pensión obedece a las políticas que se han tomado en Colombia respecto a la legislación laboral, frente a esto han hecho apreciaciones como:

“...cada día amplían más la edad, ponen más problemas, todos sabemos que hay gente que tiene la edad cumplida de jubilación pero no se la dan porque faltan semanas, lo que sucede de que se pierdan semanas de cotización misteriosamente, para uno y para la mayoría de personas y amigos míos he escuchado que tampoco ninguno piensa en pensionarse, probablemente usted hace los aportes a un sistema por obligación pero uno no piensa que esa va a ser la ayuda económica, simplemente uno piensa en ejercer su labor ganando aparte, dinero a parte, poner un negocio independiente y en unos años tener una renta”. (Johan Camilo, 2015)

“...la ley 100 en el sector para el cual trabajo en este momento, anteriormente un civil se pensionaba a los 20 años de trabajo (sector militar) pero después de la ley 100 la expectativa de pensión... realmente yo pienso que las personas tienen que buscar la forma de si están jóvenes pensar mucho en el día de mañana que es un tema de protección. la ley 100 en el sector para el cual trabajo en este momento, anteriormente un civil se pensionaba a los 20 años de trabajo (sector militar) pero después de la ley 100 la expectativa de pensión... realmente yo pienso que las personas tienen que buscar la forma de si están jóvenes pensar mucho en el día de mañana que es un tema de protección”. (Victor, 2015)

“Por el sistema de pensiones que existe en este momento en Colombia, mi papá trabaja en la sala labora e él me dice que al paso que vamos vos no te vas a poder pensionar porque cada vez ponen más edad, aunque me dice que no deje de pagar la seguridad social, porque la mayoría de los trabajos hoy en día son con un contrato más a prestación de servicios donde le toque pagar a uno eso”. (María Cecilia S. , 2015)

Precisamente las reformas laborales llevadas a cabo en Colombia como la ley 100 de 1990 y la ley 789 del 2002 han complejizado las posibilidades de adquirir una pensión, estas políticas adoptadas se han traducido en aumentos en la edad y en el tiempo de cotización, razón por la cual se hace difícil cumplir con los requerimientos de estas políticas.

De igual forma los fondos de pensiones privados han contribuido a hacer más difícil acceder a este derecho de protección social, pues es claro que estos fondos prefieren hacer entrega de bonos pensionales antes que generar pensiones que resultan más costosas que dichos bonos; esto debido a las expectativas de vida de las personas en Colombia que suele ser alta.¹⁸

El riesgo de los bonos pensionales consiste en que una mala administración de la misma puede dejar a las personas desprotegidas, algo que se convierte en un alto riesgo si se tiene en cuenta la complejidad de trabajar durante la vejez. Frente a este problema vale la pena preguntarse si con el tiempo estas políticas que se han venido implementando con las reformas pensionales, en las cuales se aumentan la edad y el tiempo cotizado, van configurando una masa de personas desprotegidas socialmente, las cuales ya no se podrán valer por sus propios medios, al no poder gozar de una pensión el interrogante que surge es ¿cuál va a ser el medio de subsistencia? Podríamos estar ante una precarización de la calidad de vida de un grupo poblacional específico. Quizás esto con el tiempo hará necesario la necesidad de implementar políticas públicas para atender a estas personas.

Un aspecto importante de resaltar es la tendencia que se logra identificar dentro de las trayectorias en cuanto a la tenencia de varios trabajos simultáneamente, es común encontrar esta figura que en gran medida responde a la búsqueda de mayores ingresos por parte de los profesionales, la tenencia de un solo trabajo no es suficiente para solventar las expectativas de los mismos. Esto tiene implicaciones sociales e individuales en cuanto al tiempo que les demanda responder a las múltiples responsabilidades adquiridas; los tiempos para el hogar y la familia se reducen sustancialmente, así como para la vivencia de espacios de ocio. Así mismo hay implicaciones profesionales en cuanto a que algunos de los trabajos adicionales que

¹⁸ Esta última apreciación fue posible saberla gracias a una amiga que trabaja en un fondo de pensiones privado quien se desempeña como abogada, en una oportunidad me expresó que una de sus funciones era precisamente tratar de convencer a los cotizantes de aceptar los bonos pensionales antes que una pensión, la idea era persuadir a las personas para que aceptaran el bono.

desarrollan no necesariamente están relacionados con la formación profesional de los jóvenes. El caso de Diana y Fredy muestran esta realidad, además de tener trabajos en el que ejercen su profesión, igualmente se dedican a ventas multinivel, las cuales consiste en la oferta directa de productos, en su mayoría naturales para la salud.

Se puede sugerir que esta tendencia se explica por la insatisfacción que representa las condiciones laborales en las que se insertan los jóvenes profesionales, de igual forma la existencia de expectativas que son imposibles de cumplir con la tenencia de 1 solo trabajo.

4. LA FLEXISEGURIDAD: UNA POLÍTICA PÚBLICA ORIENTADA A LA CONSTRUCCION DEL TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA

La descripción de las trayectorias laborales de los jóvenes profesionales nos muestran unas condiciones de trabajo caracterizadas por un alto grado de flexibilidad, volver a las condiciones de trabajo tradicionales, las cuales pueden ser definidas como rígidas o estables, puede considerarse una utopía, en ese sentido la flexiseguridad se presenta como una propuesta desde la cual se busca garantizar la protección social en medio de un mercado laboral flexible y precario como el nuestro.

A continuación se trata de analizar la propuesta de la flexiseguridad (Grisales, 2015) en relación con unas trayectorias laborales como las descritas.

El estudio de esta categoría de análisis obedece a su enfoque, el cual se sustenta en su *“función instrumental para la modernización de los mercados laborales nacionales, dentro del objetivo de alcanzar flexibilidad y seguridad en el empleo, una tarea que afecta tanto a empleados como a empleadores”* (Domínguez, 2013, pág. 1). Por tanto estamos frente a una política con amplia incidencia social e individual, pues implica el sometimiento a una dinámica de trabajo que ha traído consigo la globalización que ha conllevado a una serie de reformas como las ya descritas.

Pero antes de analizar este modelo de política pública en nuestro país es importante describir un poco sus orígenes y desarrollo, enfatizando sobre sus principales características que han sido puestas en práctica en Estados Unidos y Europa. En esta última región este modelo de estructura laboral ha sido interpretado como *“un grado elevado de flexibilidad, obtenido mediante mayores facilidades en la contratación y menores rigideces en el despido, con un nivel alto de protección social a través de prestaciones por desempleo generosas, aunque sujetas a la búsqueda activa de empleo y una actitud proactiva en la recolocación de parados”* (Asociación de grandes empresas de trabajo temporal AGETT, 2009, pág. 11). La búsqueda de un equilibrio entre flexiseguridad y seguridad en el mercado de trabajo en realidad no es algo nuevo, se remonta desde la finalización de la Segunda Guerra Mundial y durante todo el período de la Guerra Fría se trataron de implementar medidas conducentes a alcanzar una armonía entre *“la cuestión*

social y la flexibilización del mercado de trabajo” (Domínguez, 2013, pág. 6). No obstante será hasta finales del siglo XX cuando se desarrolla un debate que tendrá mucha más relevancia.

Se observa entonces un intento por combinar prácticamente dos modelos existentes de mercado laboral, por un lado podríamos decir que se procura por la protección social, pilar fundamental del modelo de trabajo antes de los setenta y, por otro, lado se introduce el modelo actual flexible. Aspectos como las diversas modalidades de contratación dan fe de las menores rigideces ante un despido, basta con mencionar el contrato a prestación de servicios dentro del cual el trabajador puede ser despedido o renunciar sin previo aviso. Igualmente sucede con el contrato a término fijo en el cual una vez finalizado no existen garantías de ser renovado. Dentro de esta concepción llama la atención la asistencia que presta el Estado ante la población desempleada pues trata de garantizarles prestaciones durante el tiempo que dure esta condición social, en nuestro país existe algo similar con los subsidios de desempleo, no obstante se deben guardar las proporciones en la comparación. (Revista Portafolio, 2014)

Esta última política en realidad no ha sido relevante dentro de la población profesional, por lo menos no se encontró durante las trayectorias analizadas, es posible que esto obedezca a las estrategias que emplean los jóvenes profesionales para solventar la situación de desempleo, el ahorro, por ejemplo, es una de las estrategias que más se utilizan para solventar los gastos mientras se insertan nuevamente al mercado de trabajo, igualmente los apoyos familiares son importantes durante estos períodos. Es importante mencionar que durante la búsqueda de estudios en torno a la categoría de análisis de la flexiseguridad, hasta el momento, no se encontraron que desarrollaran reflexiones en torno a la población analizada, la política en sí misma se enfoca en las características ya descritas, sin embargo no se encontraron estudios que focalicen el análisis de este modelo sobre una población como la de los jóvenes profesionales.

La flexibilización en el despido de los trabajadores puede resultar contradictorio frente a la seguridad social pues pone al trabajador en un estado de incertidumbre en la medida en que no cuenta con garantías de estabilidad laboral, y es precisamente este último aspecto uno de los factores más relevantes dentro de la protección social que analiza Castel, R. podría decirse que esta dinámica laboral reduce sustancialmente las posibilidades de una proyección a futuro

teniendo el trabajo como fundamento de dicha proyección. Sennett, R. ilustra esta situación al señalar que *“Hoy, la flexibilidad le devuelve ese sentido desconocido, pues a lo largo de su vida la gente hace fragmentos de trabajo. Es totalmente natural que la flexibilidad genere ansiedad: la gente no sabe qué le reportarán los riesgos asumidos ni qué caminos seguir...”* (Sennett, 2000, págs. 9-10). Es así como la promoción de fuentes de trabajo y la capacitación constante que promueve el Estado se convierten en medidas que tratan de mitigar el detrimento del mercado de trabajo que, en mi opinión, trae consigo la flexiseguridad en nuestro país.

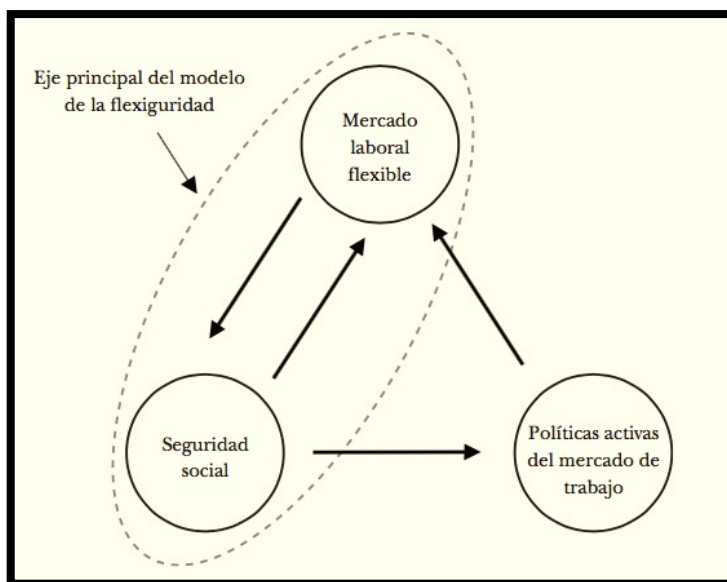
La implementación de este modelo de flexiseguridad ha tenido resultados positivos en países europeos donde se originó, tal como lo presentan los países nórdicos, particularmente el mercado laboral danés, cuyo ejemplo es uno de los más referenciados. (Asociación de grandes empresas de trabajo temporal AGETT, 2009). Teniendo como modelo a Dinamarca la Unión Europea UE ha buscado homogenizar su mercado laboral teniendo en cuenta, claro está, la idiosincrasia de cada Estado. Esto obedece a que la implementación de la flexiseguridad ha logrado reducir las tasas de desempleo en aquellos países donde se ha logrado implementar, ejemplo de ello lo evidencian países como Suiza y Estados Unidos (Asociación de grandes empresas de trabajo temporal AGETT, 2009)

Frente a la seguridad o protección social al cual se hizo alusión en líneas anteriores, es importante señalar que éste es entendido en términos de la *“empleabilidad del trabajador frente a un caso de despido”*. La preocupación gira en torno a promover y/o dinamizar el proceso trabajo-desempleo-trabajo, más allá de brindar unas garantías de estabilidad o satisfacción laboral lo importante es garantizar el estar empleado. Podría decirse que estamos parcialmente ante una resignificación de la seguridad y/o protección social; tal como es entendida desde la perspectiva de Castel, R. de hecho como ya ha sido mencionado los jóvenes profesionales prácticamente han introyectado el paradigma de la flexibilidad laboral, han logrado adaptarse a tal punto que la estabilidad del trabajo ya no es anhelada y por el contrario es visto con cierto desdén.

Resulta algo paradójico que la seguridad dentro del modelo flexible contemple aún la conservación del trabajo, pues nos lleva de nuevo a enaltecer el tema de las trayectorias laborales estables, aunque es evidente el reconocimiento de las dificultades que esto representa dentro del modelo actual. Es por ello que le apuesta a la formación constante de las personas, de sus capacidades; particularmente a los menos cualificados y a las personas de edad avanzada. Frente a esto los jóvenes profesionales son en cierta medida invisibilizados.

El modelo de la flexiseguridad se caracteriza básicamente por algo denominado “*triángulo de oro*”, que se traduce en establecer regulaciones a un mercado flexible, un sistema de protección al desempleo como fue señalado en líneas anteriores y políticas activas de mercado de trabajo orientadas a facilitar una pronta reinscripción de los desempleados (Weller, 2009). La siguiente gráfica expuesta en el seminario sobre flexiguridad de la Dirección General de trabajo de la Comisión Europea en Bruselas el 18 de mayo del 2006 ilustra el modelo en mención:

Modelo flexiseguridad



Fuente: (Weller, 2009)

El primer ámbito que encabeza la gráfica, el mercado laboral flexible hace referencia a la amplia movilidad de los trabajadores la cual es promovida por las facilidades que tienen las empresas para contratar y despedir a sus trabajadores, algo que ilustra lo descrito en las modalidades de contratación de los jóvenes profesionales. Adicionalmente están las diversas opciones que se presentan a los trabajadores en un mercado laboral dinámico como el actual. Para el caso de Europa esta movilidad se facilita por el amplio número de instituciones que se dedican al cuidado de los niños, adultos mayores y enfermos; algo que permite, en mayor medida la inserción de las mujeres al mercado de trabajo (Weller, 2009)

El ámbito de la seguridad social está enfocado principalmente en garantizar ingresos a los desempleados mientras se encuentren dentro de esta condición social, los recursos se obtienen mediante impuestos y aportes que hacen las empresas. Esto acompañado de las políticas activas del mercado que promueve básicamente la capacitación constante de los sujetos, son estrategias empleadas para afrontar las nuevas condiciones del mercado de trabajo.

La implementación del modelo en cuestión en Europa no ha sido un proceso fácil, ha sido necesaria la implementación de políticas como algunas de las ya descritas, adicionalmente los Estados han tenido que implementar una serie de reformas tributarias que permitan la viabilidad del modelo, esto ha conllevado a un elevado gasto fiscal que se traduce en una alta carga tributaria dentro de los países; otro de los desafíos ha sido lo relacionado con el seguro de desempleo pues ha surgido el problema del abuso del sistema de protección (Weller, 2009). Donde más se ha desarrollado el modelo ha sido en Dinamarca, no obstante la implementación en otros Estados de Europa se ha hecho con diferencias pues no es posible hacerlo sin tener en cuenta la idiosincrasia de cada país. No obstante se ha conservado el denominado *triángulo de oro* en la implementación del modelo en la mayoría de los países europeos.

De acuerdo a lo anterior vale la pena señalar que así como la implementación del modelo es un proceso complejo por la cantidad de recursos económicos que demanda, el funcionamiento tampoco puede ser considerado como algo perfecto, particularmente cuando de resultados se trata; es así como es posible encontrar elementos disfuncionales dentro del sistema danés, pese a su desarrollo *“Dinamarca no ha logrado reducir significativamente la cantidad de personas*

entre 18 y 65 años que reciben asistencia pública y hay grandes grupos que son expulsados del mercado de trabajo” (Weller, 2009). Establecer las causas de esta disfunción resulta complejo pues pueden incidir aspectos como algunos de los ya mencionados, el abuso del sistema de protección, sumado a las condiciones dinámicas de la economía pueden ser sólo algunos de los factores que inciden.

4.1. La flexiseguridad en Latinoamérica

De igual manera a como sucede en Europa la implementación del modelo de la flexiseguridad en Latinoamérica no puede implementarse de forma homogénea, no existe un enfoque único aplicable a todos los casos. *“La flexiseguridad debe promoverse no como una cuestión de imitación sino de inspiración”*. (Weller, 2009) Es así como deben tenerse en cuenta las especificidades de cada país. En general las empresas de América Latina han exigido de los gobiernos una mayor flexibilidad en las regulaciones de los mercados con el objetivo de poderse adaptar a los cambios de la demanda y una reducción de los costos de las transacciones económicas según lo ha manifestado el Banco Mundial en el año 2007.

Uno de los principales retos que tiene esta región es el competir con una mano de obra altamente calificada proveniente de los países industrializados, frente a esta realidad Latinoamérica tiene la desventaja de tener trabajadores con un nivel educativo menor y adicionalmente compiten con bajos salarios. Es por esta razón que la protección social en esta región tiene una mayor preponderancia, pues podría decirse que estamos frente a una población vulnerable en comparación con las de otras regiones más desarrolladas. Es así entonces que los trabajadores exigen mayor protección y oportunidades que promuevan trayectorias laborales ascendentes. Adicionalmente se busca desarrollar un proceso fuerte de formalización del trabajo que incluya cada vez más a los trabajadores dentro de la institucionalidad laboral (Weller, 2009).

De acuerdo a las características del contexto social descrito, el modelo de la flexiseguridad implementado en otras regiones como las ya mencionadas, no puede ser un modelo a seguir de idéntico modo para nosotros; no obstante algunas de esas experiencias como la necesidad de adaptar la institucionalidad laboral de la región a un nuevo contexto social y económico

dinámico y cambiante puede resultar en cierta medida útil. De hecho las reformas laborales analizadas en apartados anteriores dan cuenta de dicho proceso de adaptación. Lo importante es que las políticas de protección social sean garantizadas a una población con las características de las de América Latina. Resulta incoherente poner a competir a una población como la nuestra con aquellas inscritas en contextos como el europeo o norteamericano; las condiciones son totalmente diferentes lo que hace inequitativa una competencia entre sí, es por ello la importancia de políticas de mayor protección social en nuestros países.

Pese a lo anterior la implementación de muchas de las características del modelo de la flexiseguridad desarrollado en Europa, pero particularmente en Estados Unidos, ha conllevado a una precarización del trabajo en nuestra región, según datos de la CEPAL del año 2007 la reducción de los niveles de protección en lo que tiene que ver con la seguridad social ha conllevado a una disminución del porcentaje de cotizantes pasando del 72.4% en 1990 a 68.2% en el 2005; así mismo aumentó la proporción de trabajos asalariados sin contrato o con contrato a corto plazo. Algo que se traduce en una precarización del trabajo (CEPAL. P. 135, citado por (Weller, 2009). La reducción de la población cotizante contribuye significativamente a uno de los factores de protección social como la pensión, pues se hace complejo la obtención de recursos que financien la subsistencia de quienes ya no están en condiciones de trabajar. En parte esto puede explicar las diversas reformas pensionales que se vienen implementando en Colombia, algunas de ellas han optado por ampliar la edad de jubilación y las semanas de cotización procurando reducir la carga económica que esto representa.

Colombia, según datos de la OIT, se encuentra entre los países donde se realizaron las reformas laborales más profundas, los otros fueron Argentina, Perú, Brasil, Ecuador, y Panamá; dichas reformas “*afectaron neurálgicamente las relaciones laborales*”. (OIT. 2005. Citado por (Weller, 2009) Por su parte Chile, Nicaragua, Guatemala, la República Bolivariana de Venezuela y República Dominicana implementaron reformas donde la flexibilización de las políticas laborales fue menor. Para la década de 2000 sólo Chile y Perú permitieron la introducción de modalidades de contratación similares a la de los países que flexibilizaron mucho más el ámbito laboral.

La indemnización de los despidos sin justa causa sigue siendo una de las medidas que de alguna manera buscan generar cierto grado de estabilidad, pues a mayor tiempo laborado mayor debe ser la indemnización, sin embargo la consolidación de modalidades contractuales como la de término fijo se convierte en una salida que logra evadir la garantía de dicha estabilidad, así mismo la contratación a prestación de servicios la cual predomina dentro de los profesionales, pues la duración está claramente establecida y la mayoría de las veces se hace por períodos de tiempo cortos. Uno de los aspectos que en cierta medida logra mitigar la reducción de la seguridad social como resultado de la flexiseguridad es el seguro de desempleo, una política pública que la mayoría de los países de la región han implementado.

En Colombia no existe el trabajo decente. (Grisales, 2015)

La tesis con la que inicia este apartado corresponde a la conclusión a la cual llega la autora dentro de su estudio respecto al mercado laboral colombiano, dentro de este panorama los profesionales aparecen como uno de los grupos en los que predomina el trabajo formal, a diferencia de los trabajadores que sólo cuentan con educación secundaria o inferior a ésta. No obstante las reformas laborales implementadas en Colombia, en las que se inscribe el mercado de trabajo, no han estado orientadas a un “*objetivo de construir un marco flexiseguro y en el mejoramiento de vida de los trabajadores*” (Grisales, 2015, pág. 21). Si bien es cierto las reformas han flexibilizado el trabajo dicho proceso ha ido en detrimento de la calidad del mismo.

Desde las perspectiva de Grisales, C. es innegable los beneficios que de alguna manera ha traído la implementación de los modelos flexibles de producción, como la apertura de los mercados, lo que ha posibilitado un incremento de las exportaciones y la inversión extranjera, (Grisales, 2015) de la mano de estos procesos se ha incrementado la generación de trabajo, seguramente la mano de obra cualificada o profesional ha sido beneficiaria de estas transformaciones, pues sabemos que la globalización demanda cada vez más trabajadores que cuenten con determinada formación profesional para el desarrollo de diversas labores. Desafortunadamente todos estos cambios descritos no han estado articulados a políticas públicas de orden social micro y macro económicas para mitigar los impactos negativos tales como el deterioro de los derechos de los

trabajadores. (Grisales, 2015) Podríamos decir que las transformaciones han estado orientadas más a la producción misma que a las condiciones que éstas generan en la calidad de vida de éstos últimos.

El modelo de la flexiseguridad termina convirtiéndose en una política en la década de los noventa, surge como una propuesta que busca afrontar los nuevos desafíos del mercado de trabajo europeo, particularmente en los países nórdicos como Dinamarca, tiene en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores como la de los empleadores, la política per se “*significa un cambio en la forma en que tradicionalmente se concebían las relaciones entre trabajadores y empleadores*”. (Grisales, 2015) Para el año 2002 la OIT adopta el modelo para continuar conceptualizándolo y tratar de implementarlo en los demás países.

La incidencia negativa de las transformaciones del mercado de trabajo en la calidad de vida los trabajadores ha sido de proporciones significativas, esto queda demostrado en la intervención que hizo la OIT en el año de 1999 en la Conferencia Número 87, en la cual establece una concepción del trabajo global denominada *trabajo decente*, se plantea como objetivo principal “*rescatar en el mundo globalizado la calidad del empleo*” (Grisales, 2015). La concepción de trabajo decente implica “*en dos palabras un conjunto de principios y derechos con referencia a los conceptos de dignidad humana, libertad, seguridad y equidad*” (Egger, 2001). El concepto de seguridad que podemos interpretar como seguridad social cobra relevancia dentro de la propuesta que hace el máximo organismo, y pese a que los países miembros se han comprometido con el desarrollo de políticas orientadas a dignificar el trabajo, los avances en esa materia resultan ineficientes.

La propuesta realizada por la OIT señala que el desarrollo del trabajo decente dentro del modelo de la flexiseguridad se fundamenta en cuatro dimensiones que son:

- *La dimensión normativa*
- *La dimensión económica*
- *La dimensión de la protección social*
- *La dimensión de representación y participación ciudadana* (Grisales, 2015)

La primera dimensión se refiere a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la económica busca articular las políticas macro y microeconómicas que posibiliten la generación de trabajo, la protección social no se aleja de la perspectiva planteada por Castel, R. En tanto que se orienta a lograr el acceso y la universalidad de la seguridad social; es decir, a la salud, la pensión entre otros. Esta dimensión tiene especial interés dentro de esta investigación dada la complejidad que representa las dinámicas de trabajo actual en Colombia para garantizar esta dimensión a los trabajadores; pese a que la Constitución Política de 1991 en su artículo 25 señala que “*toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*”; las condiciones reales nos alejan del cumplimiento de dicha norma. De hecho la Corte Constitucional dentro de su jurisprudencia ha prescrito en el artículo 53 de la Carta Política que el trabajo decente debe fundamentarse en: *la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; **estabilidad en el trabajo**¹⁹, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales... garantías a la **seguridad social**...*²⁰ (Grisales, 2015).

Finalmente la dimensión de la representación y la participación ciudadana está referida a fortalecer la democracia laboral por medio del dialogo social y la negociación colectiva, para el caso de nuestro país un claro ejemplo de ello es la negociación del salario mínimo que se realiza cada año, no obstante puede sugerirse que es una negociación poco efectiva dado que los incrementos a este último resulta estando muy alejado de lo que proponen las centrales obreras del país, por el contrario las cifras tienden a acercarse más a las propuestas que hacen los gremios económicos. (Grisales, 2015)

De acuerdo a lo anterior la flexiseguridad se nos presenta como una política que está en condiciones de desarrollar la eficacia productiva como la protección del trabajador, logrando así construir las condiciones necesarias para la generación de trabajo decente. Permite, según la OIT, “*en un ambiente de globalización, ser el medio para obtener empleos decentes a través del reconocimiento de la seguridad y flexibilidad en la gestión empresarial, para adecuarse*

¹⁹ La negrita es mía. De manera coloquial es uno de los rasgos que más brillan por su ausencia .

²⁰ (Grisales, 2015) ver: Sentencias T-457 MP Ciro Angarita Barón, T-498 de 1994 MP Eduardo Cifuentes Muños, C-425 de 2005 MP Jaime Raujo Renteria, C-898 de 2006 MP Manuel José Cepeda Espinosa.

mejor al nuevo contexto económico” (Grisales, 2015). Es posible entonces en una dinámica global en la que el ámbito laboral ha tenido la tendencia a la precarización, la construcción de un modelo que otorgue unos mínimos de calidad al trabajo, dignificando de esta manera la vida de las personas, siendo esta institución central en la vida de cualquier sociedad.

Los lineamientos propuestos para la implementación de la política de la flexiseguridad son cinco, los cuales presento a continuación con el ánimo de articularlo con las trayectorias laborales estudiadas (Grisales, 2015)

- *Implementación de unas disposiciones contractuales flexibles*
- *Aprendizaje permanente*
- *Ejecutar políticas activas de mercado*
- *Adecuado sistema de seguridad social*
- *Diálogo social*

El primero propone la ejecución de contratos atípicos no tradicionales que se adapte a las necesidades del mercado laboral actual, el segundo sugiere una cualificación permanente de los trabajadores buscando una mayor empleabilidad, como resultado del desarrollo de las habilidades cognitivas y su ajuste a las necesidades del mercado de trabajo. El tercer lineamiento sugiere un acompañamiento por parte del Estado, por medio de políticas a los trabajadores, durante la transición de un trabajo a otro, procurándole seguridad de reubicarse rápidamente. Dentro de este apartado el sistema educativo entra a jugar un papel importante, su relación con el sector productivo debe ser mayor, así mismo garantizar a los trabajadores un ingreso mínimo durante los períodos de desempleo (Grisales, 2015).

Finalmente un adecuado sistema de seguridad social es la garantía de un “conjunto de prestaciones sociales, cuyas características suponen rasgos peculiares en la vertiente “seguridad” del modelo “flexi”, es decir, la seguridad social es el contrapeso de la flexibilidad, en complemento con las políticas activas y pasivas de empleo” (Grisales, 2015). Básicamente se trata de dos figuras opuestas que pueden llegar a complementarse. Por último el diálogo social

es la relación entre los diversos actores inherentes del mercado laboral, como lo son el Estado, los trabajadores y los gremios económicos.

Las trayectorias laborales estudiadas se inscriben dentro de los lineamientos señalados, la descripción hecha de los contratos laborales dejan entrever una amplia gama de los mismos, como resultado de las diversas reformas laborales mencionadas, las cuales siempre han estado justificadas bajo el objetivo de dinamizar el trabajo y la generación del mismo, pese a los fracasos que dichas reformas, particularmente la 789/2002 finalmente mostró. No obstante es posible sugerir que las políticas de trabajo han estado articuladas a disposiciones contractuales flexibles.

Frente a la cualificación es evidente que cada vez más los jóvenes en Colombia buscan cualificarse, en el caso de nuestro objeto de estudio encontramos jóvenes con un nivel de formación profesional, el cual se justifica, no solo desde influencias familiares y personales, sino también en la búsqueda del mejoramiento de condiciones laborales y por ende de la calidad de vida, sin embargo ha sido posible establecer un relativo mejoramiento en cuanto a salarios, aunque no logra satisfacer las expectativas inicialmente planteadas por los profesionales, de hecho, en ocasiones, el salario no se corresponde con el nivel de cualificación. Vale la pena hacer la salvedad frente a la dinámica que puede presentarse dentro de la formación técnica profesional, la cual esta investigación desconoce por no ser su objeto de análisis.

El acompañamiento por parte del Estado a los profesionales durante los períodos de desempleo es nulo dentro de las trayectorias laborales estudiadas, en ninguna se encontró alguna alusión frente al recibimiento de algún ingreso mínimo por parte de los entrevistados, no obstante no se puede negar la existencia de subsidios de desempleo como una política que se ha venido implementando en nuestro país por medio de las cajas de compensación familiar; de hecho dentro de los requisitos exigidos está el haber cotizado seguridad social durante un período de tiempo determinado, ser jefe de hogar y encontrarse desempleado (Portafolio, 2008).

Si bien dentro del modelo de la flexiseguridad se pueden implementar procesos que conlleven al mejoramiento de las condiciones de trabajo, el concepto de trabajo decente dentro de dicho modelo busca que se implementen políticas activas de mercado laboral que contribuyan a mitigar los períodos de transición, desempleo y/o cambios de trabajo; hace particular énfasis al tema de la seguridad social como principal elemento que contribuye a dignificar la vida de las personas.

Finalmente el objetivo que debe buscarse en todas las sociedades, según la OIT, es la garantía por medio de políticas de estándares mínimos internacionales que debe contener todo trabajo, es decir, *“el término trabajo decente puede caracterizarse como un anhelo de la gente, como metas o propósitos a ser cumplidos”* (Grisales, 2015). Esta definición reviste una amplia importancia dada su relación con el carácter, uno de los ejes conceptuales que guían la presente investigación, en relación con nuestro análisis estamos frente al establecimiento de metas que se configuran desde la construcción de la identidad de sujetos como profesionales, una condición privilegiada dentro de nuestra sociedad que no se traduce necesariamente en el alcance de los propósitos que muchos jóvenes se plantean.

En el caso particular de nuestro país la búsqueda del mejoramiento de las condiciones laborales se ha centrado en la implementación y desarrollo del diálogo social como política (Grisales, 2015), no obstante al analizar estos aspectos vemos que la presencia de los profesionales prácticamente es nula, en Colombia anualmente se implementa la mesa de diálogo para establecer el salario mínimo, pero no se discute entorno al salario o las condiciones laborales de los jóvenes profesionales, de ahí que encontremos salarios que en ocasiones no se ajustan al nivel de cualificación de los profesionales, frente a esto recuerdo la entrevista realizada a Diana quien señalaba que en ocasiones deseaba omitir su título de magister de su currículo, dado que en varias oportunidades le manifestaron que estaba sobre calificada para el perfil que estaban buscando algunas organizaciones, omitir esta titulación deja entrever que Diana estaba dispuesta a trabajar por un salario menor con tal de obtener un trabajo, algo que sin duda se traducirá posteriormente en una frustración y una disociación entre sus aspiraciones, expectativas, metas y las condiciones que el mercado de trabajo le ofrece para la obtención de las mismas.

En España se ha desarrollado una experiencia que puede enmarcarse dentro del modelo de la flexiseguridad con resultados positivos, es posible ver la implementación de un modelo flexible que al mismo tiempo se ajusta al paradigma que tienen los jóvenes frente al trabajo, se trata de la empresa española DNX Group que se “*especializa en la usabilidad y diseño de dispositivos digitales (páginas web, teléfonos celulares y cajeros automáticos)*” (Robles Gil, 2011, pág. 166). La organización de esta empresa es diferente al modelo clásico piramidal, por el contrario se establecen relaciones de tipo horizontal en el que las diferencias de rangos son mínimas; los niveles de satisfacción de los trabajadores es alto valorando principalmente “el ambiente de comunicación y autonomía que prevalece en la empresa” (Robles Gil, 2011, pág. 175). Una de las tendencias identificadas en las trayectorias laborales de los jóvenes profesionales caleños es precisamente la búsqueda de autonomía, el modelo tradicional del “estar allí” permanentemente en la empresa u organización ya no resulta atractivo para estos jóvenes, prefieren tener control sobre su propio tiempo y trabajo; esto puede explicar los niveles de satisfacción altos que presenta DNX Group ya que proporciona autonomía a sus trabajadores.

La experiencia de DNX Group muestra que en la sociedad actual hay una nueva generación de trabajadores y empresarios que están más dispuestos a compartir los recursos, las ganancias en el marco de un ambiente de trabajo donde aspectos como la comunicación, el buen ambiente laboral y el enriquecimiento del trabajo son fundamentales; así mismo éstos últimos pueden llegar incluso a ser elementos más importantes que las mismas utilidades y salarios. (Robles Gil, 2011, pág. 199) En cierta forma podemos definirlo como un trabajo más humano, con una relación más estrecha al carácter antropológico que este concepto guarda.

5. CONCLUSIONES

Partiendo de la definición de las políticas públicas (PP) como *“un conjunto de elementos y procesos que, con el concurso activo o voluntariamente inactivo... de alguna institución gubernamental o autoridad, se articulan racionalmente entre sí en vista de lograr el mantenimiento o modificación de algún aspecto del orden social”* (Roth Deubel, 2002). Es posible señalar que la política pública del trabajo en Colombia no ha sido ajena a las transformaciones que se han venido presentando en este ámbito a nivel mundial, esto ha tenido una incidencia social significativa en el conjunto de la sociedad y particularmente, en los jóvenes profesionales. La PP de trabajo ha terminado por configurar unas dinámicas de empleo marcadas por la flexibilidad y la incertidumbre. No obstante los jóvenes profesionales han logrado adaptarse a estas dinámicas a tal punto que han ido cambiando el paradigma de trabajo estable y de largo plazo, por uno en el que el trabajo es cambiante e inestable; para ello han aprendido a diseñar estrategias que les permite vivir bajo este nuevo modelo de trabajo. Siendo más específicos con el contenido de la investigación se resaltan las siguientes conclusiones.

La primera conclusión a nivel teórico y teniendo en cuenta las diferentes perspectivas analíticas consideradas es que el trabajo ha sido un componente importante en todas las sociedades, ha sido un elemento determinante en la construcción de un orden social que se inscribe dentro de las particularidades de cada sociedad. La percepción que ha tenido esta última frente al trabajo ha sido cambiante a lo largo del tiempo, pasando por consideraciones negativas y positivas. Dentro de la estructuración de la misma sociedad, el trabajo se ha constituido en un garante de protección social generando bienestar a los individuos que logran insertarse en él. Sin embargo el cambio de paradigma que se presenta a partir del año de 1970 cuestionó la protección social bajo el modelo en el que se había construido. En adelante el trabajo se flexibiliza dejando atrás las carreras laborales de largo plazo y estables, se pasa a una estructura en el que las carreras laborales son discontinuas en el tiempo y la protección social, sino disminuye, adquiere unos niveles de precarización importantes, una de las tendencias que fortalece dicha precarización es el subempleo o la informalidad.

En Colombia las principales transformaciones laborales se presentan a partir del año de 1990 tiempo en el cual se empiezan a desarrollar una serie de transformaciones a la PP de trabajo, particularmente se hacen algunas reformas en las que el país adopta las tendencias flexibles proveniente principalmente de Europa. La apertura económica que vivió el país en 1990 obligó a realizar dichas reformas si quería ser competitivo dentro del mercado global. Dentro de esa búsqueda de competitividad la formación profesional cobró cada vez más un papel protagónico en la sociedad, conllevando a la inserción de hombres y mujeres en la educación superior, un proceso que ha venido mostrando una tendencia que va en aumento a partir del período señalado. Se ha logrado configurar una población cualificada importante dentro del país que demanda condiciones laborales que se ajusten a las expectativas sociales que trae consigo la formación profesional; pero dadas las condiciones actuales del trabajo en Colombia la relación entre la cualificación y las expectativas de los jóvenes profesionales no siempre se corresponden, es decir, las condiciones de trabajo no siempre se ajustan a la esperada por los profesionales. Por el contrario, se pueden encontrar casos en los que se ven obligados a insertarse en condiciones de trabajo precarias. Se puede señalar que las reformas laborales a partir de la década del 90 ha tenido como resultado un desmejoramiento de las condiciones de trabajo para la sociedad en general, dentro de ésta podría decirse que los profesionales han sido los más afectados. La ley 789/2002 ha sido una de las más emblemáticas como muestra de precarización laboral dado que facilitó la creación de nuevas modalidades de contratación flexible como los contratos por prestación de servicio, a término fijo, entre otros. De igual forma amplió la jornada laboral y eliminó el pago de horas extras. Dicha reforma fue un fracaso como lo han mostrado algunos estudios, aún así el Estado no ha tenido, hasta el momento, intenciones de realizar otra reforma.

Respecto a los jóvenes profesionales en Cali se encuentra que la mayoría han decidido emprender el camino de la cualificación como un medio para mejorar las condiciones de vida por medio de la obtención de trabajos que se ajusten a sus expectativas, no obstante se identificaron casos en los que la cualificación va más allá y el valor simbólico es mayor; es decir, la profesionalización se percibe como un medio para adquirir prestigio, reconocimiento y estatus social. Básicamente los profesionales están en la búsqueda de estos valores simbólicos, aunque en unos tiene mayor representatividad que en otros. En los jóvenes que vienen de contextos familiares populares la educación se percibe como una inversión en la cual la búsqueda de trabajos bien remunerados cobra

fuerza, sin desconocer los aspectos simbólicos señalados que si bien son importante no se convierten en una prioridad. Por su parte aquellos que vienen de contextos familiares de clase alta, la formación profesional adquiere un valor más simbólico que económico.

El trabajo finalmente termina convirtiéndose en un medio que permite la autorrealización personal dada su relación con el carácter de los jóvenes profesionales, permite así planificar la vida de acuerdo a las condiciones que el mismo trabajo posibilita.

En cuanto a sus trayectorias laborales se encuentran una serie de tendencias que le otorgan cierta uniformidad, la mayoría han iniciado sus experiencias de trabajo a temprana edad por lo que al momento de la entrevista ya cuenta con una experiencia laboral extensa; incluso mientras cursaban sus estudios profesionales muchos trabajaban para poder suplir sus gastos. La mayoría de esos trabajos no guardan una relación con el campo de formación académica, sin embargo la aceptación de los mismos obedece a cuestiones de necesidad económica.

El número de trabajos obtenidos durante y después de la profesionalización puede alcanzar hasta los 20 trabajos en un promedio de tiempo de 5 años, esto muestra que los profesionales desarrollan trabajos simultáneos y están sometidos a unas trayectorias laborales discontinuas en el tiempo. La vivencia de estas características responde a la búsqueda de ingresos altos, lo que hace que los jóvenes asuman varios trabajos al mismo tiempo; esto tiene implicaciones sociales e individuales en tanto que los tiempos de ocio se reducen sustancialmente, pero al mismo tiempo muestra que la PP de empleo en Colombia no se ajusta a las expectativas que motiva a los jóvenes a profesionalizarse, es posible ver que lo devengado por un profesional en un solo trabajo quizás no es suficiente para garantizar el nivel de vida que esta condición social establece.

En cuanto a las modalidades de contratación los jóvenes profesionales son contratados principalmente por los contratos a término fijo y por prestación de servicios, los contratos indefinidos cada vez son menos frecuentes. Los contratos por prestación de servicios representan un detrimento en la calidad del trabajo dado que bajo esta modalidad los profesionales son obligados a cubrir la seguridad social (salud, pensión y riesgos profesionales), esto implica que parte de su salario está destinado a este rubro que es de carácter obligatorio. Un aspecto que destacan los jóvenes respecto a esta modalidad de contratación es que les permite mayor autonomía

en el manejo del tiempo dado que no están obligados a cumplir horarios en un lugar específico, sólo deben entregar unos productos en fechas previamente establecidas los cuales pueden ser elaborados desde sus propios lugares de residencia.

Los contratos a término fijo fueron comunes en las trayectorias laborales analizadas, muchos de los profesionales se encuentran bajo una dinámica de trabajo en el cual terminan un contrato y posteriormente se les renueva sucesivamente, no obstante no existe ninguna garantía de renovación, el tiempo que hay entre la terminación y la renovación se constituyen en períodos de desempleo, aunque dentro de las trayectorias analizadas éstos fueron cortos y en algunos casos no los hubo. Una de las ventajas del contrato a término fijo es que a los profesionales se les garantiza la seguridad social, este costo no lo deben asumir totalmente ellos. A diferencia del contrato por prestación de servicios aquí sí se deben cumplir horarios y estar en el lugar de trabajo, algo que en muchas de las entrevista es expresado como algo negativo por parte de los profesionales.

La duración de los trabajos como puede deducirse a partir de las modalidades de contratación no son de largo plazo, por el contrario, pueden durar entre 2 ó 6 meses ó 1 año; sólo hubo 1 caso excepcional en el que el trabajador llevaba 9 años en la empresa al momento de ser entrevistado. Otros pueden llevar 2 ó 3 años pero con contratos que, como se describió anteriormente, se terminan y renuevan cada cierto tiempo.

La forma en como obtienen los trabajos los jóvenes profesionales responde principalmente a las redes sociales que éstos logran establecer entre sus grupos de pares, la recomendación es uno de los medios más efectivos para ubicarse laboralmente, sin desconocer aquellos casos en los que se insertan por convocatorias en las cuales participan. Pero siguen siendo los contactos quienes facilitan la obtención de trabajos, este *capital social* como lo denomina Bouerdieu, P. Termina siendo reconocido por los mismos profesionales, incluso se encontró un caso en el que el profesional se ha encargado de forma estratégica en establecer contactos con personas que ocupan cargos de mayor incidencia, lo cual lo ha favorecido en la obtención de trabajos de alto nivel y bien remunerados. Caso contrario sucede con la trayectoria de una profesional de las ciencias sociales quien se vio obligada a migrar hacia el medio oriente hacer un voluntariado porque no le fue posible conseguir trabajo en Cali. Al preguntarle porque la dificultad de conseguir trabajo manifestó que

no tenía muchos contactos, de hecho perdió su último trabajo en una institución pública por el cambio de jefe con quien no tenía establecido una relación social estrecha.

Respecto a la seguridad social los jóvenes profesionales tienen descartado en sus proyectos una vida después del trabajo, es decir, no cuentan con la posibilidad de pensionarse, no lo anhelan tampoco, por el contrario no piensan en esa etapa; al indagarles sobre cómo pensaban solventar sus gastos en la etapa de la vejez, la mayoría plantean tener negocios propios que les generen ingresos, muchos, por ejemplo, piensan en invertir en propiedad raíz de tal manera que pueden vivir de la renta que esto les puede generar. Esta realidad muestra lo que Bourdieu, P. Ha llamado la *dimisión del Estado*, dado que esta percepción ha sido construida a partir de las múltiples reformas pensionales en las cuales cada vez más de aumenta la edad y las semanas de cotización para poder acceder a una pensión, lo que la hace cada vez más compleja de obtener. De este modo el Estado prácticamente se desentiende (dimite) de su responsabilidad de garantizar una seguridad social a sus nacionales durante toda la vida.

La política Pública de la flexiseguridad se presenta como un modelo que trata de articular la flexibilidad laboral con la seguridad social, busca garantizar en medio de lo flexible, condiciones de trabajo que garanticen una buenas condiciones de vida a los trabajadores. La política parte del reconocimiento que ha tenido la globalización en el ámbito laboral, reconoce la tendencia a la flexibilización y la precarización que esto ha traído consigo; en medio de esto busca garantizar seguridad en el trabajo, es así como dentro de sus múltiples propuestas ha retomado el subsidio de desempleo como un programa que permite mitigar el impacto social que esta condición genera en los individuos y sus familias. De igual forma la capacitación constante de los trabajadores se incentiva dentro del reconocimiento que se hace de una sociedad cada vez más competitiva y que demanda mayor cualificación en sus trabajadores; en el caso colombiano el SENA ha asumido esta labor; no obstante estos programas se han enfocado en aquellas personas que no cuentan con formación profesional. Llama la atención que estos programas, según lo investigado, no se orientan mucho a la población profesional, podría sugerirse que esto obedece a la percepción que se tiene de esta condición en cuanto su inserción laboral, se piensa que estas personas consiguen trabajo rápidamente y bien remunerado.

Los jóvenes profesionales han logrado adaptarse bien al modelo de la flexibilidad laboral, el cambio de paradigma frente al trabajo lo ha facilitado, los jóvenes ya no buscan estabilidad laboral, de hecho lo perciben como algo *aburrido* (desmotivante), buscan estar cambiando de trabajo, según ellos, porque les parece más gratificante y enriquecedor en términos personales y profesionales. Así mismo han naturalizado los períodos de desempleo, las estrategias para sobrevivir dentro de los mismos se perciben como algo normal. Es así como la incertidumbre finalmente se introyecta y se aprende a vivir con ella, el carácter se ajusta a esta nueva realidad del trabajo y la planificación personal y familiar se adapta a estas nuevas dinámicas del trabajo.

Finalmente se puede señalar que la flexiseguridad es el nuevo orden social del trabajo al cual los jóvenes se han adaptado y han desarrollado estrategias que les permitan vivir en medio de un modelo de incertidumbre que se ha naturalizado y desde el cual construyen su carácter. De esto modo las PP muestran una estrecha relación con la subjetividad, lo cual resalta su importancia dentro del hacer del Estado, de ahí la importancia de pensarse PP en torno al trabajo que se adapten al contexto colombiano y posibiliten, en medio de la inestabilidad, construir proyectos de vida que logren satisfacer las expectativas, no solo de los jóvenes profesionales, sino también de la sociedad en general.

6. ANEXO

Instrumento entrevista:

Dimensión 1: Retrospectiva: Familia, educación y experiencias:

1. ¿Cuál es tu ciudad de origen?
2. ¿En qué barrio vives?
3. ¿De qué lugar es tu familia?
4. ¿Cuántos hermanos tienes?
5. ¿Cuál es el nivel educativo de tus padres y hermanos?
6. ¿Cuál es la ocupación de tus padres?
7. ¿En qué colegio realizaste tus estudios secundarios?
8. ¿En cuál universidad realizaste tus estudios profesionales (pregrado y/o posgrado)?
9. ¿Cuál fue el motivo por el cual escogiste dicha institución universitaria?
10. ¿Cuál consideras tu fueron los principales motivos por los cuales decidiste profesionalizarte?
11. ¿Qué te llevo a escoger la carrera profesional en la que te formaste (expectativas)?
12. ¿Quién financió tus estudios secundarios y profesionales?
13. ¿Cuáles eran tus expectativas personales, familiares y profesionales durante tu formación profesional?
14. ¿En tu opinión cuál es tu tipo ideal de trabajo?
15. ¿Tienes alguna expectativa de pensionarte?
16. ¿Hasta qué edad piensas trabajar?
17. ¿Cómo piensas sostenerte durante la vejez o cuando dejes de trabajar?

Dimensión 2: Reconstrucción de trayectorias laborales

18. ¿Cuál fue el primer trabajo que tuviste? ¿Cómo lo obtuviste?
19. ¿Mientras realizabas tus estudios profesionales trabajaste? ¿Qué tipo de trabajos desarrollaste?
20. ¿A partir de la fecha en que te graduaste como profesional, dime exactamente cuántos empleos has tenido?
21. ¿Cuánto tiempo has durado en cada uno de esos empleos?
22. ¿Qué tipo de contratación has tenido en cada uno de esos trabajos obtenidos?
23. ¿Consideras que la remuneración obtenida en cada uno de esos trabajos es la esperada?

24. ¿Podrías decirme cuál ha sido el trabajo mejor y peor remunerado? ¿Por qué razón aceptaste este último?
25. ¿De los trabajos que has tenido cuál consideras ha sido el mejor y cuál el peor y por qué?
26. ¿Describeme tus actividades en cada uno de los empleos que mencionas?
27. ¿Cómo obtuviste cada uno de esos empleos?
28. ¿Por qué razón te retiraste de los empleos mencionados?
29. ¿Entre cada uno de los trabajos que mencionas cuánto ha sido el tiempo que has estado desempleado(a)?
30. ¿En tu opinión que aspectos positivos y negativos han dejado los trabajos que has tenido?
31. ¿Has empleado alguna estrategia en los trabajos que has tenido para mantenerte en los mismos, para de alguna manera conservar el empleo?

En el caso de que tenga posgrado:

32. ¿Has notado algún cambio en tu dinámica de inserción laboral a partir de la obtención de tu posgrado, es decir, consideras que la realización del mismo ha facilitado la inserción a mejores empleos y mejores salarios?
33. ¿Cómo te has sentido personal y profesionalmente en cada uno de esos trabajos obtenidos?
34. ¿Hasta qué edad piensas seguir trabajando?
35. ¿Cómo piensas sostenerte o financiar tus gastos básicos en la vejez?

Dimensión 3: Vida personal: Estilos de vida, conformación de nuevos hogares, círculos sociales entre otros.

36. ¿Cuáles son tus expectativas personales, familiares y profesionales actualmente?
37. ¿Con quién vives?
38. ¿Actualmente tienes pareja, hijos?
39. ¿Cómo es tu cotidianidad durante los periodos en los que has estado empleado y durante los periodos de desempleo? (Se trata de evidenciar cómo el trabajo permite una mayor inserción social)
40. ¿Has llegado a considerar que perdiste el tiempo formándote profesionalmente?
41. ¿Cuál crees tú es la percepción que tienen aquellas personas de tu círculo social más cercano de ti como profesional?
42. ¿Cuáles son sus proyectos a nivel personal y profesional que a mediano y largo plazo tiene?
43. ¿Consideras que tu formación profesional ha permitido alcanzar todas tus expectativas?

44. ¿Has pensado en cambiar del lugar de residencia actual?
45. ¿Las veces que has estado desempleado cómo te has sentido personal y profesionalmente?
46. ¿Si realizaras un análisis comparativo de tu vida en los tiempos en que has estado empleado y desempleado podrías identificar qué cambios positivos y negativos trae consigo cada una de estas situaciones?
47. ¿Conoces las últimas políticas públicas y/o reformas laborales que se han presentado en Colombia?

7. Bibliografía

- Andrea, A. (2 de Julio de 2016). Trayectorias laborales. (H. Salcedo, Entrevistador) Cali, Valle, Colombia.
- Antonio, M. (20 de 12 de 2015). Trayectoria Laboral. (H. Salcedo, Entrevistador) Cali, Colombia.
- Asociación de grandes empresas de trabajo temporal AGETT. (2009). *Flexiseguridad en España. Seguridad con flexibilidad para un mercado de trabajo más competitivo, moderno y eficiente*. Madrid, España: AGETT.
- Avella Gómez, M. (2012). Las instituciones laborales colombianas. Contexto histórico y principales desarrollos desde 1990. En L. E. Arango, & F. Hamann, *El mercado de trabajo en Colombia hechos, tendencias e instituciones* (págs. 3-77). Bogotá, Colombia: Banco de la República.
- Beck, U. (2002). *La Sociedad del Riesgo*. España: Siglo XXI.
- Bermudez Rico, R. E. (2012). *La población con estudios superiores en el nuevo contexto laboral colombiano*. Tesis Doctoral, Colegio de Mexico Centro de Estudios Sociológicos, Mexico.
- Bermudez Rico, R. E. (2014). Trayectorias laborales de migrantes calificadas por razones de estudio. *Estudios demográficos y urbanos*, 29(2), 257-299.
- Blanco, M. (1 de 2011). El enfoque de curso de vida: Orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de población*(8), 5-31.
- Boltanski, L. y. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, P. (2012). *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. México: Taurus.
- Burawoy, M. (1989). *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. México: Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Argentina: F.C.E.
- Castel, R. (2011). *La inseguridad social*. Buenos Aires: Manantial.
- CEPAL. (2006). *Evolución del empleo asalariado en América Latina y tendencias recientes de la ocupación*. Chile: Naciones Unidas.
- CEPAL. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Bogotá: Mayol.

- Departamento nacional de estadística DANE. (2010). *Dirección de metodología y producción estadística*. Bogotá: DANE.
- Diana, H. (2 de Febrero de 2016). Trayectorias laborales. (H. Salcedo, Entrevistador) Cali, Valle, Colombia.
- Diego, A. (28 de Enero de 2016). Trayectorias laborales. (H. Salcedo, Entrevistador) Cali, Valle, Colombia.
- Diego, Z. (15 de 10 de 2015). Trayectoria laboral. (H. Salcedo, Entrevistador) Cali, Colombia.
- Domínguez, Á. A. (2013). *Transiciones laborales de los trabajadores españoles: Análisis de trayectorias a través del concepto de flexiguridad*. Universidad de Oviedo, Departamento de Sociología. Oviedo: S.D.
- Egger, P. &. (2001). *Problemas y políticas del trabajo decente*. Montevideo, Uruguay: Boletín Cinterfor.
- Escobar, D. (2011). *Modelos de Estado y administración pública*. Cali: Univalle.
- Fernandez Rodríguez, C. J., Ibañez Rojo, R., & Romero Balsas, P. (2016). Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones. Un enfoque crítico. En R. C. Fernandez, R. Ibañez Rojo, R. Balsa, & Pedro.. Madrid, España: Grupo 5.
- Grisales, L. C. (2015). *La flexiseguridad como política para el desarrollo del trabajo decente en Colombia*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Ibañez.
- Guataquí Roa, J. C., & García Suaza, A. F. (12 de 2009). Efectos de la reforma laboral: ¿Más trabajo y menos empleo? *Ensayos sobre política económica*, 27(60), 46-79.
- Isabel, N. M. (2006). Apertura económica en Colombia y el sector externo (1990 - 2004). *Apuntes del CENES* (págs. 79-96). Bogotá: Universidad Nacional.
- Johan Camilo, M. (12 de Septiembre de 2015). Trayectorias laborales. (H. Salcedo, Entrevistador) Cali, Valle, Colombia.
- María Cecilia, S. (15 de Julio de 2015). Trayectorias laborales. (H. Salcedo, Entrevistador)
- María Cecilia, S. (9 de 12 de 2015). Trayectorias laborales. (H. Salcedo, Entrevistador) Cali, Valle, Colombia.
- Meda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Ministerio del Trabajo. (7 de Junio de 1951). *MINTRABAJO*. Recuperado el 21 de Enero de 2017, de MINTRABAJO: <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo.html>

- Muñoz Torres, L. Y., & Patiño Uribe, C. A. (2003). Hacia una redefinición del trabajo. Una nueva mirada sobre la modernidad. En L. Y. Muñoz Torres, & C. A. Patiño Uribe, *Hacia una redefinición del trabajo. Una nueva mirada sobre la modernidad*. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Navas Hurtado, V. M. (2017). *Metodología de la investigación social*. Bogotá, Colombia: Lemoine Editores.
- Polanyi, K. (2006). *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. México: F.C.E.
- Portafolio. (9 de Octubre de 2008). *Portafolio.co*. Recuperado el 28 de Febrero de 2017, de Portafolio: <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/desempleados-pedir-subsidio-692-000-pesos-176098>
- Revista Finanzas Personales. (25 de Enero de 2016). *Finanzas Personales*. Recuperado el 21 de Enero de 2017, de Finanzas Personales: <http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/contrato-laboral-vs-prestacion-servicios/38009>
- Revista Portafolio. (25 de Abril de 2014). *www.portafolio.co*. Recuperado el 11 de Julio de 2016, de www.portafolio.co: <http://www.portafolio.co/tendencias/profesionales-insatisfechos-salarios-45648>
- Revista Semana. (18 de 10 de 2007). *Revista Semana*. Recuperado el 23 de 10 de 2007, de Economía: <http://www.semana.com/on-line/articulo/reforma-laboral-nueva-polemica-empleo/88890-3>
- Robles Gil, L. R. (2011). ¿Capitalismo 2.0? Etnografía de una empresa del mundo digital. *Maguaré*(25), 165-202.
- Roth Deubel, A.-N. (2002). *Políticas Públicas. Formulación, implementación y evaluación*. Bogotá, Colombia: Ediciones Aurora.
- Ruiz Moreno, Á. G. (2008). La deslaborización del derecho de la seguridad social y su autonomía con respecto del derecho laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(7), 211-247.
- Salgado Vega, M. d. (2005). Empleo y transición profesional en México. *Papeles de población*, 255 - 285.
- Santos Ortega, A. (2013). Fuga de cerebros y crisis en España: Los jóvenes en el punto de mira de los discursos empresariales. *Revista internacional de ciencias sociales*, 128.
- Secretaría Senado de la Republica de Colombia. (30 de Diciembre de 2016). *Secretaría Senado de la Republica de Colombia*. Recuperado el 21 de Enero de 2017, de Código Sustantivo

- del Trabajo - Secretaría General del Senado:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. España: Editorial Anagrama.
- Universidad del Rosario. (16 de Junio de 2016). *Universidad del Rosario*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2016, de Sala de prensa:
http://www.urosario.edu.co/sala_de_prensa/Derecho/Proyecto-de-ley-que-modifica-horas-extras-demuestr/
- Universidad Externado de Colombia. (2005). *Mitos y realidades de la reforma laboral colombiana. La Ley 789 dos años después*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Urrea Giraldo, F. (S.F). *Transformaciones sociodemográficas y grupos socio-raciales en Cali a lo largo del siglo XX y comienzos del siglo XXI*. Universidad del Valle. Cali: CIDSE.
- Víctor, E. (20 de Junio de 2015). Trayectorias laborales. (H. Salcedo, Entrevistador)
- Weller, J. (2009). *El nuevo escenario laboral Latinoamericano. Regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo*. (J. Weller, Ed.) Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.