



Revista Sociedad y Economía

ISSN: 1657-6357

revistasye@univalle.edu.co

Universidad del Valle

Colombia

Sánchez Salcedo, José Fernando

Relaciones y vida laboral de tres generaciones de profesionales en Cali-Colombia

Revista Sociedad y Economía, núm. 20, 2011, pp. 149-170

Universidad del Valle

Cali, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99618649005>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Relaciones y vida laboral de tres generaciones de profesionales en Cali-Colombia

Relations and working life of three generations of professionals in Cali-Colombia

Relações e vida laboral em três gerações de profissionais em Cali-Colômbia

JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ SALCEDO

Profesor del Departamento de Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad del Valle, Cali-Colombia.

jose.sanchez@correounalvalle.edu.co

Recibido: 07.09.10

Aprobado: 15.03.11

Resumen:

En menos de 10 años, los profesionales pasaron de ser uno de los grupos sociales más estables y protegidos laboralmente a convertirse en un grupo vulnerable¹. Dicho cambio se debió a las consecuencias generadas por la implementación de las políticas neoliberales que entraron a sustituir, a partir de la década de los 90s, el antiguo modelo de sustitución de importaciones que había caracterizado las economías de los países latinoamericanos desde mediados del siglo XX. Este artículo trata sobre las discontinuidades y permanencias operadas en las trayectorias laborales y relacionales de tres generaciones de profesionales que han vivido este proceso de cambio.

Palabras clave: Trayectorias laborales, estrategias relacionales, clases medias profesionales, generaciones

Abstract:

In less than 10 years, professionals went from being one of the social groups more stable and protected work to become one of the most vulnerable. The change was due

¹ Aunque entre 1997 y el 2005, hubo una importante expansión de la demanda de profesionales (su empleo creció el 9.7% anual) sus tasas de ocupación, como lo demuestra el Observatorio del Trabajo y la Seguridad social No 9, 2006, presentaron preocupantes bajas (86.0 en 1997, 82.2 en el 2005) y su tasas de desempleo importantes alzas (5.5 en 1997, 8.6 en el 2005) con respecto a otros colombianos que detentaban un título inferior al bachillerato, quienes mantuvieron durante este mismo periodo niveles de ocupación (56.9% en 1997 y 57% en 2005) y desempleo casi similares (8.5 vs 8.8), con ligeras modificaciones en el período el empleo de los profesionales.

to the consequences generated by the implementation of the neoliberal policies which came to replace, from the decade of the 1990S, the old model of import substitution that had characterized the economies of the Latin American. This article is on the discontinuities and stays operated on the trajectories labor and relational of the three generations of professionals who have lived this process of change.

Key words: Labor Trajectories, strategies, relational middle classes professionals, generations

Resumo:

Em menos de 10 anos, os profissionais passaram de ser um dos grupos sociais mais estáveis e protegidos laboralmente para se tornar num grupo vulnerável. Essa mudança deveu-se às consequências geradas pela implementação das políticas neoliberais que entraram a substituir, a partir da década dos 90s, o antigo modelo de substituição de importações que tinha caracterizado as economias dos países latino-americanos desde meados do século XX. Este artigo analisa as mudanças e permanências operadas nas trajetórias trabalhistas e relacionais de três gerações de profissionais que viveram esse processo de mudança.

Palavras-chave: Trajetórias Trabalhistas, Estratégias Relacionais, Classes Médias Profissionais, Gerações.

Introducción

En 40 años los países latinoamericanos, (unos más tempranamente que otros), pasaron de un modelo económico centrado en la sustitución de importaciones a uno enfocado en la liberación del mercado. Ambos modelos tuvieron efectos distintos sobre los países de la región. Mientras la sustitución de importaciones se caracterizó por un considerable crecimiento de las economías nacionales entre las décadas de los cincuentas y los ochentas, a través de la expansión del sector industrial y de servicios, además de impulsar el desarrollo del sector público y de la oferta educativa a nivel superior. Posteriormente, la implementación de los ajustes neoliberales en la región, en cambio, han representado una disminución del crecimiento de las economías, una heterogeneización de los sectores productivos y una precarización del mercado laboral (Weller, 1998), el cual mantiene altas tasas de desempleo y condiciones laborales inestables.

Las clases medias profesionales, consideradas las grandes beneficiarias del modelo de sustitución de importaciones por su rápido crecimiento y su integración en los sectores productivos (Graffina, 2005), no han estado exentas de los cambios generados por el nuevo modelo económico, pues aspectos como la precarización del mercado laboral, la disminución de sus ingresos (entre el 2002 y el 2005, las remuneraciones de los profesionales tuvieron un sorprendente y repentino declino, pasando de un ingreso real agregado de 99.3 en 2002 a 82.2 en el 2005, Fuente: Observatorio del

Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, No 9, 2006) y el desempleo (En el tercer trimestre del 2005, el 31% de los egresados universitarios eran desempleados de larga duración, es decir que estaban buscando empleo hace más de un año, mientras que para 1997, el porcentaje era sólo del 13.4%, Fuente: Observatorio del Mercado de trabajo,¹⁷) han puesto en evidencia su vulnerabilidad frente a las dinámicas económicas, políticas y sociales, lo que ha incidido en su nivel de vida y en sus expectativas profesionales (Martínez, 2008).

Las dificultades para insertarse en el mercado laboral, que hoy presentan los grupos profesionales, comienza a poner en evidencia el agotamiento de la educación superior como fuente privilegiada de movilidad social y de desarrollo que sostuvieron en su momento las tesis del planeamiento educativo² en los años cincuenta y las promesas de la sociedad del conocimiento en la década de los noventas. Lo que algunos autores empiezan a constatar que “la educación superior, más que posibilitar una inserción privilegiada o evitar el desempleo, se convertiría en un paracaídas” (Gallard, Moreno y Cerruti, 1994, citado por Isorni, 2002), figura que representa el proceso lento de descenso, de quienes concurren más años al sistema educativo. Otros más mesurados, consideran que la formación universitaria sigue teniendo una importante injerencia para el acceso a un puesto laboral, pero no por sí sola, sino influenciada por las condiciones del mercado de trabajo, el sexo, la titulación obtenida (Isorni, 2002:9) y las relaciones interpersonales (Orejuela, 2008:5).

De los cuatro aspectos mencionados como condicionantes del acceso laboral, uno de los menos estudiados en América Latina, no obstante la evidencia empírica³ que existe, es el rol que juegan las relaciones sociales en el mercado de trabajo profesional. Tal vez esto se deba a que la mayoría de los estudios desarrollados sobre grupos profesionales en la región⁴ se han dedicado fundamentalmente en investigaciones cuantitativas sobre trayectorias laborales y ocupacionales de tipo transversal o longitudinal que se centran en variables como la edad y el sexo (Panaia, 2001), que no contemplan las dinámicas relacionales. Las pocas investigaciones cualitativas que existen, si bien reconocen la existencia de contactos o de redes interpersonales que ejecutan un importante papel en la consecución del empleo, hacen alusión a su utilización esporádi-

2 El Planeamiento educativo, puesto en boga por la CEPAL entre 1945-1965, partía de la idea “que la educación produciría en cantidad, calidad y oportunidad los recursos humanos que el crecimiento económico requería y que la dinámica de las estructuras productivas absorbería y emplearía adecuadamente” (Isorni, 2002:2). La Sociedad del Conocimiento parte de una tesis similar, las sociedades que alcancen niveles mayores de conocimiento y calificación son las más competitivas en el mercado y por tanto las que obtienen los mejores beneficios.

3 El Observatorio del Mercado de Trabajo y de la Seguridad Social muestra cómo en la sociedad colombiana el medio de consecución de empleo más utilizado por los profesionales es pedir ayuda a familiares, amigos y colegas, que representa para el 2005, 45.5% de los informantes, seguido de acercarse directamente a las empresas para ser enganchado con el 28.2% y de un 18.7% que estuvo pendiente de convocatorias (Boletín No 9, 2006).

4 Camilo Sembler (2003) señala, la constatación del incremento de la pobreza en el continente a partir de la década de los ochentas como producto de la crisis de la deuda y de las medidas liberales que los países asumieron para paliarla, desplazó el interés por los estudios sobre clases y estratificación social que habían caracterizado las décadas anteriores, para centrarlos sobre la pobreza. Sólo a finales de los noventas e inicios del 2000, con la crisis económica que vivieron las clases medias en sociedades como la argentina, se empiezan a retomar de nuevo dichos estudios, lo que explica los pocos trabajos que existen sobre el tema en la región.

ca (Graffigna, 2005:15), sólo en coyunturas, bajo el argumento que los profesionales son más protegidos y estables, en comparación con otros grupos de ocupación.

Dada la importancia que las relaciones tienen en la vida personal y profesional en todos los grupos sociales y particularmente en las capas medias⁵, el trabajo que presentamos a continuación busca profundizar sobre el papel que desempeñan las relaciones en la historia laboral y educativa de los profesionales haciendo hincapié sobre las características de estas relaciones y su uso en el tiempo. Para ello, desarrollamos una estrategia metodológica de carácter cualitativo, que se propuso establecer una relación entre las biografías de los individuos pertenecientes a tres generaciones distintas y los cambios económicos y sociales operados en la sociedad colombiana, específicamente en la ciudad de Cali en los últimos 50 años.

Los estudios sobre las relaciones sociales y los grupos profesionales

Dos son las principales perspectivas que abordan el estudio de las relaciones en los grupos profesionales: los que consideran las relaciones como un recurso (capitales) y los estudios sobre redes sociales.

Los estudios sobre capital social han conocido, en los últimos años, un importante desarrollo en América Latina, pues se han convertido en un tema de referencia obligada para abordar, junto con el capital cultural, los retos de la pobreza en el continente (Klisberg y Tomassini, 2000). Esta noción que recoge diferentes tipos de reflexiones y conceptos afines como los de confianza, redes y reciprocidad, propone a nivel del análisis tres escalas distintas como lo plantea A. Degenne (1988): una macro, donde el concepto de capital social es utilizado para designar los recursos compartidos por el conjunto de miembros de un grupo o de una sociedad; una micro, que hace referencia a los recursos personales; y una meso, que concibe el capital social como un operador de la regulación colectiva.

El aporte del concepto de capital social al estudio de los grupos profesionales radica en que permite comprender cómo los individuos utilizan sus relaciones como recursos que les ayudan a engancharse laboralmente, mantenerse o ascender. Los individuos utilizan sus relaciones de dos formas: como resultado de una capacidad individual inscrita socialmente o como un efecto de la estructura social.

En el primer caso, de acuerdo con Pierre Bourdieu (1980), la particularidad que caracteriza el capital social reside en una competencia individual que se expresa en la manera en que los individuos transforman sus relaciones en recursos: “relaciones contingentes, como las relaciones de vecindario, de trabajo o familiares, en relaciones a la vez necesarias y electivas, que implican obligaciones durables subjetivamente sentidas (sentimientos de reconocimiento, de respeto, de amistad, etc.) institucionalmente garantizadas (derechos)” (Bourdieu, 1980:2).

5 Uno de los aspectos que mejor define en teoría sociológica a las clases medias es su tendencia a la sociabilidad la cual se caracteriza, no sólo por mayor incremento, sino por una cierta propensión a individualizar las relaciones, a establecer una gran variedad, así como a un determinado interés por sacarlas de su contexto de origen (Bidart, 1997).

En el segundo caso, como lo propone J. Coleman (1988), el capital social es un aspecto particular de la estructura social que facilita ciertas acciones de los actores dentro de la misma, bajo esta idea “cada actor tiene control sobre ciertos recursos y situaciones, entonces el capital social constituye una clase particular de recursos disponibles para un actor” (Bourdieu, 1980:98).

Finalmente, los estudios sobre análisis sistemáticos de redes han constituido una fuente importante de información sobre las relaciones existentes entre los comportamientos sociales micro y diversos fenómenos macro como la difusión, la movilidad social, la organización política y la cohesión social en general. El estudio sobre los vínculos débiles desarrollados por Granovetter (1973) sobre el mercado laboral de los cuellos azules en los Estados Unidos se inscribe en esta perspectiva, pues parte de un análisis micro sobre los procesos de movilización social, a partir del cual no sólo ratifica la importancia de las redes interpersonales en la vida social y económica de los individuos, sino que además muestra cómo la mejor fuente de información y de apoyo al trabajo no proviene, como tradicionalmente se ha pensado, de las personas con las que se han establecido vínculos fuertes sino de “aquellos con los que estamos débilmente vinculados”, pues estar personas “son más propensas a moverse en círculos distintos al propio y, por tanto, tendrán acceso a una información diferente a la que nosotros recibimos” (Granovetter, 1973:11).

A diferencia de la información que proviene de los vínculos fuertes, relativamente conocida por todos los que integran el círculo de amigos y personas cercanas, la información que surge de los vínculos débiles es desconocido, lo que abre nuevas posibilidades de búsqueda en el mercado laboral.

En este estudio se propone una tercera perspectiva que busca enfatizar más que sobre los aspectos estructurales o formales de las relaciones, en el punto de vista de los individuos a nivel relacional, haciendo hincapié en la capacidad que éstos tienen para crear nuevas formas de sociabilidad. De esta manera, hay un desplazamiento de una concepción pragmática de las relaciones sociales basadas en el logro de un determinado tipo de objetivos mediante un cierto tipo de recursos o capitales que están a una centrada en su función significativa. En la medida en que es a través de sus relaciones que los individuos le otorgan sentido a sus propias experiencias.

Es importante, sin embargo, subrayar que el proceso de construcción de sentido que llevan a cabo los individuos, no supone una ruptura con los vínculos y los círculos sociales en los que los individuos se insertan, sino que implica más bien una lectura que busca articular los aspectos estructurales e individuales, pero a partir del sentido y coherencia que los individuos le otorgan a sus propias relaciones.

Al estar centrada sobre las motivaciones individuales, las relaciones van a ser entendidas como un tipo particular de acción social estratégica (Crozier y Friedberg, 1977) a través de la cual buscan ponerse fundamentalmente al abrigo (Martuccelli, 2001) de los riesgos (económicos, sociales, de desclasamiento, etc), que lo circundan.

Las estrategias relacionales como formas de acción articulan tres grandes dimensiones: *Recursos tácticos*: los cuales son constituidos por las personas a partir de las posicio-

nes que ocupan, su pertenencia grupal, así como por su grado de maniobrabilidad, los bienes que controlan y las actividades que ejercen.

Objetivos estratégicos: los cuales hacen referencia las metas que los actores se han trazado

Un tipo particular de relaciones que establecen con los otros: a través de las cuales se establecen vínculos de reciprocidad como alianzas, rivalidades y conflictos para la realización de sus objetivos.

La combinación de estos tres tipos de componentes tiene como función principal proteger a los individuos y hacerlos menos vulnerables.

Aspectos metodológicos

Para identificar el papel que desempeñan las relaciones en la historia laboral y educativa de los profesionales se propuso una estrategia metodológica de carácter cualitativo que combinó la realización de entrevistas en profundidad acompañada de un trabajo de consulta de fuentes documentales, de tal forma que la información recogida en las entrevistas se pudiera contextualizar con informes provenientes de estudios y fuentes históricas.

En total se llevaron a cabo 15 entrevistas que tuvieron como criterios: el nivel educativo (graduado de una profesión) y el sexo. A estos dos, se anexó un criterio adicional: escoger informantes pertenecientes a tres cohortes distintas entre 25 y 35 años, 36 y 45 años y mayores de 50 años. En ambas fases el criterio utilizado para definir la cantidad de material empírico usado fue el de saturación, el cual funciona bajo la idea que luego de revisar las últimas entrevistas realizadas éstas “no aportan información nueva o diferente para justificar la aumentación del material empírico” (Pires, 1997:157).

Con la información recogida en las entrevistas se llevó a cabo un proceso de interpretación y lectura de los datos mediante la descripción y definición de categorías inductivas y deductivas. El trabajo analítico posibilitó la selección de 3 entrevistas, 1 por cada grupo generacional, que fueron escogidas, por su singularidad y diversidad, como características de historias de los tres grupos generacionales. El objetivo de esta clasificación fue el de definir retratos de profesionales⁶, que a la vez que permitieran identificar las trayectorias educativas y laborales de los individuos posibilitaran también establecer la concepción y el uso que hacían de sus relaciones interpersonales. La información recogida en la consulta documental permitió establecer una aproximación a los grupos profesionales en la región y en el país, a partir del establecimiento de las condiciones económicas, políticas y culturales que caracterizaron el período estudiado. Con base en dicha documentación, se establecieron tres contextos a partir de los cuales se definió el desarrollo de estos grupos en la sociedad colombiana: el apogeo, la transición y la crisis.

6 Es importante anotar que de los tres retratos seleccionados, el de Carolina, es el que tiene una trayectoria laboral más corta, lo que puede constituir un sesgo con respecto a la información obtenida. Sin embargo, se decidió incluirlo porque su caso recoge la historia de una buena parte de los jóvenes que, como ella, han ingresado al mundo laboral en los últimos años.

Resultados

Los profesionales en ascenso: casa, carro y beca

Este primer contexto, que hemos denominado de apogeo, se caracteriza por: la consolidación de la economía moderna, un importante proceso de modernización de las instituciones, la emergencia de nuevos grupos de poder y grandes transformaciones culturales generadas por la urbanización, la secularización y la expansión de la educación en la sociedad colombiana. En lo que respecta a la economía, este período presentó un importante crecimiento económico de todos los países latinoamericanos, pues entre 1950 y 1970 el PIB latinoamericano alcanzó tasas de crecimiento del 5.1% en 1950, 5.8% en 1960 y de 6.0% en 1970 (Weller, 1998:16). En el caso colombiano, la gran depresión económica y la segunda guerra mundial “forzaron la reorientación hacia el mercado interno y dieron protección implícita a las naciente industria nacional de 1925-1929 a 1945-1949 la industria duplicó su participación en el PIB pasando del 7.1 % al 14.4 %” (Palacios, 1995:133).

Durante esta época, la ciudad de Cali llegó a convertirse en el centro industrial más importante de la región, el motivo de tal éxito está ligado a un sector empresarial que llevó a cabo una estrategia familiar y de diversificación de la producción y al desarrollo de la infraestructura portuaria en el Pacífico Colombiano. El ritmo del crecimiento del sector entre el período de 1935 hasta 1969, fue del 11.4% un ritmo extraordinario en la industria nacional. Para 1970, sin embargo, este ritmo empieza a decaer por el proceso de desaceleramiento del desarrollo del sector industrial en la región y en el país.

Como sucedió en otras ciudades del continente, a partir de mediados de la década de los sesentas, en Cali, la industria entró en un proceso recesivo de desaceleración económica que afectó la participación de la población ocupada al pasar, del 31% en 1951, al 24,9% en 1964. Sin embargo a la vez que en “la ciudad se desacelera la industrialización, se acelera la terciarización; mientras el sector primario, agrícola y minero del municipio se reduce drásticamente” (Vázquez, E., 2000, citado por Orejuela, 2007). Entre 1964 y 1973, el sector de servicios empleará a más de la mitad de la población ocupada en Cali: en 1951 ocupaba al 44,5% de la población; en 1964, al 50,8%, y en 1973, al 55,8% (Vázquez, E., 2000, citado por Orejuela, 2007).

Finalmente, a nivel cultural, la expansión de la educación junto con un importante proceso de urbanización va a generar cambios fundamentales en las prácticas culturales y en las identidades de los colombianos. La educación durante este período creció en todos los niveles educativos. Entre 1953 y 1983 el total de estudiantes matriculados en primaria pasó de representar 1.072.532 a 3.749.859, respectivamente. En el mismo período, el número de estudiantes matriculados en bachillerato pasó de 65.618 en 1953 a 811.774 en 1973. La Educación superior por su parte, pasó en 1959 de 11.629 estudiantes matriculados a 356.000 en 1983 (DANE, 50 años de Estadísticas Educativas).

Julio

Hijo de un zapatero y de una vendedora de mostrador de un almacén de calzado, Julio es Contador Público de 65 años que creció junto con sus 9 hermanos en la ciudad de Cali. Pese a las dificultades económicas de su familia, el padre de Julio procuró ofrecer a sus hijos una mínima educación por eso él y su hermano mayor alcanzaron a estudiar hasta el tercer grado de bachillerato en uno de los colegios públicos más prestigiosos de esa época: Santa Librada

Retirados de Santa Librada, ambos hermanos buscaron trabajo para ayudar a su padre a llevar los gastos del hogar. Julio consiguió trabajo como mensajero en un consultorio dental, que era además el único puesto posible al que podía aspirar un joven de su edad (entre 15 y 16 años). “En el tercer año, mi papá ya no estaba en condiciones de sostenerme, porque había llegado, como se dice, a completar casi 10 hijos, entonces todos estábamos muy pequeños y mi papá pidió auxilio y esa pedida de auxilio era que fuéramos a ganarnos la vida mi hermano mayor y yo”

Mientras trabajaba en el consultorio, por sugerencia de su jefe, entró a estudiar mecanografía y recibió algunas clases de comercio. Ambos conocimientos, junto con el manejo de las cuatro operaciones aritméticas, constituyan los principales requerimientos que debía tener una persona cuando iba a solicitar trabajo.

Gracias a la recomendación de una tía que trabajaba como secretaria en un Laboratorio de la ciudad, fue contratado como mensajero. Dice Julio “se presentó la oportunidad de un mensajero, me llamaron, yo presenté los exámenes, los pasé y me dejaron enganchado allí por la ayuda que me dio mi tía”. Allí trabajó 4 años, entre 1957 y 1960. Como hizo en el primer empleo, Julio aprovechó su vinculación laboral para continuar estudiando y se matriculó en el SENA para estudiar auxiliar de contabilidad. El trabajo en el Laboratorio le permitió ganar mucha experiencia pues desarrolló además de la mensajería múltiples actividades: auxiliar de bodega, cartista y hasta facturación. Esto le posibilitó poner en práctica lo aprendido y profundizar sus conocimientos contables.

La llegada de un nuevo gerente al Laboratorio significó el despido de varios de sus empleados, entre ellos Julio. No pasó mucho tiempo desocupado, hasta que por un aviso clasificado, se dio cuenta que una empresa fabricante de sombreros estaba necesitando una persona con su perfil. Se presentó a la empresa, hizo el examen y fue contratado inmediatamente.

En la fábrica de sombreros Julio trabajó hasta 1966, época en que las directivas de la empresa, ubicadas en los Estados Unidos decidieron cerrarla por las continuas huelgas que habían organizado sus obreros. Con el retiro de la empresa del país, se acaba el trabajo para Julio, quien queda de nuevo vacante. Después de casi un año sin empleo, el antiguo jefe del área de contabilidad lo recomienda para un puesto en una empresa procesadora de alimentos MAIZENA. Allí hace un examen que aunque no aprueba, le ayuda a ingresar a la que sería la empresa en la que trabajaría el resto de su vida, QUAKER una multinacional norteamericana dedicada a la producción y distribución de cereales.

Después de haber aprobado los exámenes de rigor con el gerente de la empresa, Julio debe realizar una segunda entrevista con el gerente de personal, quien a su vez delega a su asistente la realización. Casualmente la persona que tenía que realizarle la entrevista a Julio era un jugador de fútbol muy conocido en ese momento, que había jugado con un primo suyo, gracias

a dicha relación Julio obtuvo su puesto. "Yo llego allá y lo saludo y me dice: ah vos sos primo de un jugador de futbol de aquí de Cali, muy conocido que jugó en el Boca Juniors, un muchacho que en vida le llamaban "alpargate", "alpargate" Ramirez, entonces si claro yo lo conozco a él porque somos familiares, ¡qué grado de familiaridad tenés con él? No, yo soy primo de él. Ahh, vos sos primo de él y ese señor por la familiaridad que encontró con él, me dio el trabajo".

"Yo llegué allá a QUAKER y la verdad es que te digo, conseguir un empleo en esa época, aunque había más que hoy, yo diría que no era fácil, había que buscarse la palanca, era muy usual que a ti entre más te conocieran personas, entre más tuvieras algo que mostrar, algo que hiciste, eso pesaba y la verdad que yo lo único que podía ofrecer era lo que había aprendido".

Una vez en QUAKER el principal requisito que le coloca el gerente para seguir en la empresa es que termine su bachillerato, con ese propósito Julio se matricula en un colegio nocturno al norte de la ciudad. Al año de haberse vinculado en 1967, Julio se casa con Adiela una joven que trabaja como operaria en un laboratorio.

Por esa misma época, a inicios de los años 70, el hermano mayor de Julio migró para los Estados Unidos dando inicio a un proceso migratorio que termina por prácticamente trasladar a toda la familia a ese país. Como muchos colombianos de entonces, se fueron buscando nuevas oportunidades laborales y aprovechando que para viajar no se necesitaba inicialmente visa.

No obstante, Julio se queda en el país y continúa trabajando en QUAKER. "En el año setenta, cuenta Julio, las empresas americanas que se instalaron en la región del Valle del Cauca, empiezan a pedir unos niveles educacionales más altos a sus empleados: Ya no te recibían al bachiller, ya quieren que esté en la universidad". Estas empresas financiaban el 75% del costo de la matrícula, el otro 25% lo colocaba el beneficiario. La contrapartida que había que darle a la empresa por la ayuda, era que al terminar los estudios el empleado debía continuar en la fábrica por lo menos el mismo período que la empresa le había pagado. Como respuesta a estos requisitos Julio entró a estudiar Contaduría en la Universidad de San Buenaventura en el año de 1973.

Julio hizo la carrera de Contaduría en 5 años y se graduó en 1978. Gracias a su formación profesional y a su antigüedad en la empresa Julio ascendió hasta ser nombrado Gerente Comercial, puesto que ocupó hasta 1995, donde debido a procesos de reorganización de la casa matriz, muchos cargos ejecutivos fueron suprimidos. "Las copulas que habían, la cantidad de gerentes, técnicos y gentes en los mandos altos y medios empiezan a acabarse en las empresas. Las empresas se empiezan a aplanar, a aplanar en tal forma, que ellos dicen hoy en día que el que es verdaderamente director de una empresa es el consumidor y no el gerente". Como consecuencia del proceso de reorganización, Julio renunció, mediante un acuerdo económico que hizo con la empresa, a finales de ese mismo año.

Durante los casi 30 años que estuvo en la organización, Julio hizo una vida dentro de la empresa, compró su casa, crió a sus hijos, les dio estudio, aprovechando el apoyo que las organizaciones daban a los empleados para la educación de sus hijos, pero sobre todo hizo una carrera que le permitió ir ascendiendo hasta llegar a un puesto ejecutivo, de alta responsabilidad. Gracias a su vinculación a la organización pudo acceder a tecnología de punta y a estar permanentemente capacitado en los últimos temas relacionados con los procesos contables al interior de las organizaciones.

Los logros que alcanzó en la empresa también le significaron sacrificios. “Yo no tenía tiempo para la familia, yo trabajaba todo el tiempo, que vos te dieras cuenta yo estaba metido en la empresa y había una lealtad mía hacia la empresa de muy alto calibre”. Siente que tuvo un alto grado de pertenencia en la empresa porque hizo carrera en la organización, llegó como auxiliar y terminó como director de un Departamento de la empresa.

Considera que el trabajo “dignifica al hombre, lo forma” y es ante todo una oportunidad de vivir, de aprender a vivir en la práctica las leyes de la vida, por eso se identifica con las personas emprendedoras, responsables, que no requieren supervisión para ejecutar sus tareas y se aparta de los perezosos y deshonestos, que abusan del nivel de confianza que se les ha otorgado.

Con el dinero que recibió de la empresa han podido mantenerse él y su esposa, incluso le ha permitido ayudarle a dos de sus hijas, una Ingeniera Industrial y una Publicista a quienes para compensar sus dificultades para engancharse laboralmente les ayudó a montar un negocio, del cual viven hoy.

Como muchos de su generación, Julio representa un tipo de profesional que cada vez existe menos en el mundo laboral colombiano, que hizo de su carrera profesional en una empresa su propia vida y al que le apostó su destino y el de su familia. “Mi carrera profesional significó mucho, fue una especie de mapa o cronograma en el cual el ser humano desarrolla su parte profesional y espiritual y da muchas satisfacciones cuando se ejerce correctamente”. Hoy ve con nostalgia como queda poco de ese estilo de organización, en que directivos y trabajadores compartían un mismo fin un mismo compromiso y como desaparecen ante el peso implacable de la competitividad las viejas empresas que no lograron adaptarse a la consigna que hoy, más que nunca orienta, como él dice, el modelo económico: “hacer más y más dinero”.

Los Profesionales en la Transición Económica

El contexto de transición que va de 1980 a 1990, se define por una ruptura con el crecimiento económico y un estancamiento de los procesos de desarrollo social que había caracterizado a las sociedades latinoamericanas durante las décadas precedentes. La tasa de pobreza pasó del 35% en 1980 al 41% en 1990, porcentaje que se ensancha aun más si se tiene en cuenta que a principio de 1970 esta tasa representaba sólo el 29% del total de la población (Olave, 2002:180). La razón principal de la crisis, fue el endeudamiento externo, el cual pasó de representar en 1970, 32.561 mil millones de dólares, 257.374 mil millones en 1980 y 475.374 mil millones en 1990 (Toussaint, 2003:5).

Colombia, como todos los países de la región, sufrió los efectos de la crisis económica, pero su impacto fue menor, pues logró mantener tasas de crecimiento relativo, un aumento importante de los ingresos y un incremento moderado del gasto social. En lo que respecta al crecimiento, Colombia pasó de tener entre 1970-1980 un PIB de 5.7 a 3.3 entre 1980-1989 (BID, 1995). La tasa global de participación pasó de representar el 52.9% en 1981 al 55.0% en 1986 y el 59.2% en 1991. Los ingresos por su parte, crecieron a nivel familiar, así entre 1980 y 1986 se pasó de 5.3 a 5.5 en el primer cuartil, de 13.1 a 14.1 en el segundo, de 22.3 a 23.9 en el tercero y de 59.3 a 56.5 con un leve descenso en el cuarto cuartil (OEI, 1993). En lo que tiene que ver

con el gasto social, éste pasó de representar en promedio entre 1980 y 1981 el 91.4 al 97.9 entre 1982 y 1989.

En lo que tiene que ver con la educación superior, para el caso particular del Valle del Cauca, zona geográfica en la que se encuentra la ciudad de Cali, en 1980 había 24.141 matriculados de los cuales 9.164 correspondían a Instituciones de Educación Superior públicas y 14.977 a instituciones privadas. En 1985, el número total de matriculados casi se duplica 42.337. De estos, 17.101 están matriculados en instituciones públicas y 25.236 en instituciones privadas. Finalmente para 1990 hay 48.812 matriculados que se distribuyen entre 17.760 matriculados en instituciones públicas y 31.052 en privadas (Fuente: DANE Boletines de estadística Nos. 284, 292, 312, 352).

Humberto

Humberto, 39 años, es administrador de empresas y está casado, tiene un hijo de 11 años. Después de casi 20 años de servicio en diversas empresas, en junio del 2008 le fue cancelado su contrato de trabajo en una organización del sector de alimentos. Consciente de las dificultades que le genera su edad para engancharse a una nueva empresa ha decidido convertirse en trabajador independiente formando su propio negocio: una distribuidora de helados. En el momento en que se hizo esta entrevista, él estaba buscando un local para el montaje de la distribuidora.

Hijo de un administrador de empresas que hizo carrera primero en el sector bancario, posteriormente se retiró para montar su empresa de bienes raíces, y de una ama de casa que dejó sus funciones en el hogar para dedicarse al comercio y la venta de mercancías. Humberto creció junto con sus dos hermanas, una de ellas economista y la otra ama de casa, en un hogar donde lo tuvo todo: vivienda, cuidados y una buena educación.

Sin mayores dificultades en el estudio apenas concluyó su bachillerato comenzó a trabajar con su papá en espera de ingresar a la universidad. Trabajó un año con su padre en la empresa de bienes raíces y en 1988 ingresó a la universidad a realizar estudios de administración de empresas. En el mismo año que inició sus estudios, empezó a trabajar en una empresa de seguros, a la cual accedió después de presentar su hoja de vida y durante los 4 años siguientes combinó sus estudios y sus actividades laborales, gracias al apoyo que le brindaba la empresa ajustando los horarios y ofreciéndole un incentivo por semestre ganado.

En 1992 entró a trabajar a la fábrica de café “La Bastilla” gracias a la recomendación de un amigo que había sido compañero de estudio del Gerente de esa época. “Llegué allá referenciado por un amigo que era compañero de estudio del gerente, entonces me entrevistaron también en esa oportunidad, me entrevistó el gerente, me entrevistó un jefe de él que venía de Medellín y ese mismo día decidieron que yo era el candidato y me vinculé con ellos a laborar”. En esta empresa se desempeñó como asistente administrativo hasta 1999, época en que la empresa se fusionó para hacer frente a la crisis económica suscitada por la llegada de nuevos competidores extranjeros con una importante organización del sector de alimentos de la ciudad de Medellín.

En 1993 se graduó como administrador de empresas en una universidad ubicada al sur de la ciudad. Sobre su formación universitaria comenta: “el tema de estudiar por la noche, eso me llevó como a madurar un poco más rápido, por la gente que estaba a mi alrededor y por el tema también de uno estar laborando tiene uno como un doble aprendizaje y un doble compromiso

con la empresa, con la universidad, entonces ese fue como el ambiente que uno encuentra”

En esta compañía trabajó hasta el 2004, año en que por cambios en la organización le fue cancelado su contrato. “Hubo una serie de cambios organizativos, hubo cambio de gerente, a raíz de eso, pues se pasó un año de cambios de casi todo el personal administrativo”. Dos meses después, ingresó como Gerente financiero a una pymes de producción de alimentos. Empresa en la que trabajó sólo 2 meses por las dificultades económicas que presentaba y por el mal manejo que hacían de sus recursos sus dueños.

“Eso fue un choque fuerte, porque viene uno de trabajar con una empresa que tiene los recursos, entonces uno, digamos que no está manejando uno la parte financiera de la tesorería, usted lo que necesitaba lo compraba y lo pedía y lo mandaban y acá llega uno a encontrarse pues con esta figura, de que a usted le llega la quincena, entonces tiene que pedir el sobre giro o ya tiene un sobre giro encima entonces tiene que cubrirlo para poder volver a abrir otro, empieza a estrellarse con eso, los operarios de pronto a subir a hablar con uno, a decir: vea que no se me ha pagado la quincena y no tengo para el bus de mañana.”

En el 2005 y durante 6 meses trabajó en una Clínica que vendía productos naturales. “Ahí fue una buena experiencia, teníamos ventas aquí en Cali y algo muy pequeño en lo que era Medellín y Bogotá, en varias ciudades y poblaciones alrededor, (...) sin embargo, en este tipo de empresas la experiencia es que son familiares, donde está el dueño y está trabajando la esposa del dueño, entonces la esposa era la persona que manejaba todo el tema de las finanzas, o sea la parte del recurso y era pues demasiado cerrada con cada puesto y no ayudaba mucho, pues para decir vamos a invertir en una mercaderista, en hacer unos volantes, en hacer una promoción, todo ese tipo de cosas las cuestionaba”.

De allí vio la oportunidad de presentarse a una importante empresa del sector de alimentos y después de varias entrevistas y pruebas empezó a trabajar en la sucursal de la ciudad de Cali en noviembre del 2005. En el 2008 la empresa fue comprada por una organización internacional: NESTLE, debido a esto muchos colaboradores, entre ellos Humberto fueron reemplazados por el personal de la nueva organización.

Aunque con temor por su futuro, pero confiado en la experiencia acumulada de tantos años de trabajo, Humberto sabe que le espera una tarea difícil y que debe invertir mucho de su tiempo y de su energía para poder posicionar su negocio. Valora mucho las relaciones interpersonales y las considera fundamentales para el desarrollo de cualquier actividad del ser humano, al respecto dice: “es super importante poder relacionarte cordialmente con las demás personas y poder resolver las dificultades que se presentan en su momento a través del diálogo”. Se siente identificado con las personas respetuosas, honestas, responsables, puntuales, toma distancia de las personas irresponsables, incumplidas, sin compromiso, de aquellos que ven las relaciones como una oportunidad para obtener beneficios de las personas “sacarle provecho económico o aprovecharse de esa relación para alcanzar algo”.

Considera que trabajar “es una forma de aportar a la sociedad y una manera de obtener remuneración para sostener los gastos personales o de una familia” y encuentra que la formación profesional le ofreció herramientas no sólo para desempeñarse en los cargos que ha tenido, sino también para forjar su propia empresa.

La caída: declive y precariedad de los grupos profesionales

El contexto de crisis es el resultado de la implementación de las políticas neo-liberales en el país como resultado del agotamiento del modelo económico de sustitución de importaciones y del seguimiento a la letra del consenso de Washington. A pesar de lo que se esperaba, la década de los noventas no se tradujo en un mayor crecimiento económico pues aún en sus mejores momentos entre 1990 y 1997, el ritmo de crecimiento de la región apenas alcanzó un 3.70% por debajo del ritmo histórico entre 1945 y 1980 cuando creció 5.50% por año, ni tampoco supuso una disminución en la pobreza pues en el último lustro se han agregado a la población pobre de la región unos 20 millones de personas.

En el caso colombiano, el proceso globalizador ha generado, según Guevara (2003), cuatro cambios profundos en la estructura del empleo: privatización, terciarización, informalización y precarización enmarcada en las nuevas legislaciones laborales. Los datos del Plan de Reestructuración del Estado indican que para el 2003 se habían desvinculado del sector público 6227 trabajadores. Entidades como el Instituto de los Seguros Sociales - ISS y Telecomunicaciones de Colombia -TELECOM, contribuyeron con la mitad de los cargos suprimidos. La consecuencia lógica de este proceso fue que muchos de estos trabajadores se desplazaran a la empresa privada. La transferencia del empleo, sin embargo, no fue para empresas privadas de gran tamaño, las cuales disminuyeron su participación en el empleo a finales de 1998, pasando de representar para 1990 un 44.7% a 42.8% en 1998 (OIT, 1995, citado por Guevara, 2003).

La terciarización es evidente en el mercado laboral colombiano. El deterioro de la economía colombiana se refleja a través de la disminución del número de ocupados en el sector secundario, minas y construcción, y su consecuente paso hacia el sector de servicios. “El sector industrial perdió entre 1994 y 2000, 134.480 ocupados. El sector de la construcción redujo su participación en 13.7%. Sin embargo, los servicios, especialmente comercio y servicios personales tuvieron un notable incremento del 26.2% y 67.8% respectivamente (Guevara, 2003:108).

La limitada capacidad de la economía formal pública y privada para absorber trabajadores no deja otra opción a las personas que buscar por su propia cuenta su sustento, lo que informaliza el mercado laboral a partir de la economía del “rebusque”. Según la encuesta de micro-establecimientos en el cuarto trimestre del 2002 y la encuesta 1, 2, 3 para la medición del sector informal, se estima que hay 1.054.685 unidades informales. El 44 % de ellas están en el sector comercio, le sigue el sector de servicios con 37.3% y en último lugar la industria con el 13.8%.

El crecimiento de los empleos temporales, la subcontratación, el doble trabajo y el aumento de las cooperativas de trabajo asociado son una expresión de la precarización del trabajo como consecuencia del aumento de la competitividad en un ambiente laboral más flexible. Dicha flexibilización ha sido el resultado de una serie de medidas económicas y legales (Ley 50 de 1990, Ley 100, Ley 787 del 2002, Ley 788 del 2003), a partir de las cuales se implementaron reducciones en el tiempo de trabajo de los asa-

lariados con su correspondiente disminución salarial y la de las prestaciones sociales, lo que ha no ha generado mayor número de empleos asalariados como se esperaba y, al contrario, ha desmejorado la calidad del trabajo asalariado en el país.

En lo que tiene que ver con la educación superior, en Colombia, se estructura a partir de la Ley 30 de 1992 el Sistema de la Educación Superior como una forma de articular la educación a los cambios económicos derivados del proceso de globalización y de su inserción en el modelo neoliberal. Con la Ley 30 comienza un proceso de expansión sin precedentes en la historia de la educación superior en Colombia lo que se evidencia en la cifra de estudiantes matriculados. A mediados de los noventas hay un incremento de la cobertura que pasó del 9% al 16%. Para el año 2000 el número de matriculados en todos los tipos de instituciones de educación superior o terciaria era alrededor de 934.085 matriculados, lo cual corresponde a un crecimiento de 47 veces en 40 años. En el 2002, el número de matriculados se incrementó a 1.000.148 y en el 2005 sumaban 1.212.037 (Fuente: MEN-SNIES, 2007).

Aurora

Aurora es una joven economista de 30 años que trabaja con el Centro de Investigaciones de la Fiscalía desde hace 3 años. Su padre es empleado de una empresa constructora desde hace unos 5 años y su madre anteriormente comerciante, actualmente estudia peluquería con el propósito de abrir su propio negocio. Con una hermana menor, madre de un niño y de profesión administradora de empresas, Aurora comparte con sus padres y su hermana un pequeño apartamento al norte de la ciudad, en espera que le entreguen uno nuevo que compró en una unidad residencial al sur de Cali.

Ninguno de sus dos padres tuvo una formación profesional, ambos se casaron muy jóvenes apenas terminaron el bachillerato. Aunque su padre estuvo vinculado con una importante empresa constructora por casi 15 años, con la crisis que vivió dicho sector a finales de los noventas, la empresa quebró dejando sin trabajo a muchos empleados entre ellos el padre de Aurora.

“Mi papá terminó el bachillerato y desde ese momento empezó a trabajar en una empresa constructora toda su vida trabajó allí, casi como por 15 años y allí fue ascendiendo, empezó como mensajero y fue ascendiendo hasta que llegó a ser administrador en obra en una empresa muy grande pero después de un tiempo quebró, entró en liquidación y mi papá nunca tuvo la oportunidad de...o nunca la aprovechó... de estudiar algo”.

En 1994 se graduó y se presentó a la universidad a seguir la carrera de economía en una institución de carácter privado. En 1997, mientras realizaba sus estudios superiores, dos acontecimientos desestabilizaron la familia: el despido del padre y la agresión que sufrió la mamá después de un robo a un negocio que montaron para paliar la situación económica después del despido del papá”.

En 1999 terminó sus estudios en uno de los peores momentos de la crisis económica. Como muchos profesionales en ese momento, Aurora tuvo dificultades para engancharse laboralmente y estuvo realizando algunos pequeños trabajos vendiendo celulares hasta que gracias a un asesor del Banco de la Mujer se dio cuenta que había una plaza pendiente para un cargo con un perfil similar al suyo. Contratada por un lapso de 10 meses, Aurora se desempeñó como Analista de crédito.

Haciendo las visitas que le correspondían en sus funciones trabajando con el Banco de la Mujer, se encontró con un antiguo docente de formación abogado, que la invita a trabajar con él en su propia empresa de asesoría y vincularse a la política apoyando a un joven diputado que por esos días estaba haciendo campaña para lanzarse al Senado.

Concluido los comicios electorales, el político le ofreció un puesto para trabajar en la ciudad de Bogotá con la lotería del Departamento. "El político, me ofreció trabajar para otra empresa donde iba a ganar más del doble de lo que me estaba ganando allí y también con las promesas de que iba a ser Senador y todo eso, entonces renuncié de allí, después como de 6 meses y me fui a trabajar a Bogotá con el ofrecimiento que me había hecho el político. En Bogotá...a ojos cerrados acepté, mirando pues como oportunidades y que un mejor salario, un mejor nivel, todo eso". Con la oferta del político renunció al puesto que tenía en la empresa de asesorías del abogado y se fue a administrar una empresa filial de la Beneficencia del Valle a la capital.

Aunque fue una experiencia interesante que significó un importante aumento salarial así como la oportunidad de desempeñar un cargo de dirección, sólo estuvo 5 meses pues no soportó el impacto emocional de haber dejado a su familia y a su novio con quien convivió por 4 meses en Bogotá.

Después de renunciar Aurora se devolvió para Cali, donde el mismo político le consiguió un contrato corto de 3 meses en la misma empresa. Concluido el contrato, en compañía de su hermana y aprovechando las influencias de su amigo político con quien empezó a tener una relación de tipo sentimental, montaron un negocio de venta de suministros médicos a instituciones del Estado. La empresa distribuidora marchó bien por un tiempo hasta que por las dinámicas de la política empezaron a atrasarse en los pagos. De común acuerdo entre los socios decidieron liquidar el negocio.

La pérdida del empleo de Aurora y de su hermana, que para ese momento estaba embarazada obligó a la familia a buscar nuevas fuentes de ingresos, por eso montaron un pequeño mercado que era administrado por turnos por los cuatro miembros de la familia. "Allí en ese negocio estuvimos cerca de unos 2 o 3 años, pues mi hermana quedó en embarazo y era muy monótono, mi papá estaba sin trabajo también, entonces trabajábamos los 3. Mi hermana, mi papá y yo, nos turnábamos, era bastante pesado, muy pesado el trabajo hasta largas horas de la noche."

La iniciación de obras públicas en el sector en que estaba ubicado el mini mercado obligó a su cierre definitivo, lo que llevó a Aurora a buscar de nuevo a su amigo político para que le ayudara a conseguir algún empleo. Después de 4 meses la llamaron para informarle que había pasado su hoja de vida en la Fiscalía y que debía presentar pruebas. Un mes después en junio del 2005 fue nombrada en la institución en la que trabaja hoy como Agente del cuerpo técnico.

Aunque se considera una persona de pocas relaciones, valora mucho a las personas educadas, respetuosas, amables, que se desempeñan con esmero y dedicación en su trabajo, toma distancia de las personas que hablan demasiado, intrigantes, irresponsables, que utilizan su tiempo laboral para cosas personales y no lo dedican al cumplimiento de sus funciones. Aurora ha sabido aprovechar su amistad con el político para el logro de sus intereses profesionales. Bajo su ala protectora ha logrado conseguir empleos en un momento de crisis económica y de reestructuración de las instituciones del Estado.

Permanencias y discontinuidades

Las transformaciones económicas y sociales que caracterizaron el desarrollo de la sociedad colombiana desde mediados del siglo XX han contribuido a delimitar los contornos a través de los cuales los diferentes grupos sociales definen las representaciones del mundo que los circundan y sus estrategias para enfrentar sus dificultades.

Sin embargo, las relaciones entre los cambios que se llevan a cabo en la sociedad, las representaciones que los grupos sociales construyen y las prácticas que realizan no suponen rupturas radicales producidas por una causalidad lineal, sino más bien cambios y continuidades que se ajustan de acuerdo a las condiciones que enfrentan los individuos y a sus modos particulares de gestionar sus dificultades. Esto hace que sea posible que coexistan cambios y permanencias en un mismo individuo, formas distintas de abordar sus dificultades como también profundas diferencias entre sus actuaciones y sus creencias.

En el caso particular de los grupos profesionales, no obstante estar inscritos en contextos sociales y generacionales diferentes, los retratos analizados evidenciaron, referentes comunes y modos distintos de gestionar las dificultades de acuerdo a las características y posibilidades de los individuos. En cinco escenarios es posible encontrar la dinámica de sus cambios y permanencias: las trayectorias ocupacionales, la formación, la percepción de la formación y del trabajo, los valores, las relaciones y las condiciones de protección.

Trayectorias ocupacionales

Los tres presentan trayectorias ocupacionales distintas, así mientras Julio presenta una trayectoria ascendente que va de abajo hacia arriba hasta culminar con un cargo directivo como gerente, Humberto una vez vinculado a la empresa comercializadora de café comienza una trayectoria sostenida, que se caracteriza porque hasta su último cargo en una empresa antes de empezar su vida laboral de modo independiente siempre va a ocupar cargos directivos. Finalmente, Aurora se caracteriza por una trayectoria que combina momentos de ascenso y descenso laboral vinculados a situaciones de desempleo y desvinculación laboral.

Formación

En lo que respecta a sus vidas educativas, Julio y Humberto iniciaron y terminaron sus estudios vinculados a una empresa. Aurora sólo inició su vida laboral después de graduarse como profesional. De los tres, sólo Julio siguió cursos complementarios, mientras concluía sus estudios de bachillerato en mecanografía y comercio.

Las percepciones sobre la vida profesional de los tres informantes se caracterizan por hacer hincapié sobre la relevante función que tiene la formación profesional en el desarrollo personal (Julio y Aurora) y en la preparación para la vida laboral (Humberto).

Sus trayectorias son una muestra de los cambios que ha tenido la educación sobre el mercado laboral de los profesionales. El aumento indiscriminado y poco planifica-

do de la educación superior⁷ en Colombia a partir de 1960, generó un incremento de la oferta de los profesionales en relación con la demanda de los sectores ocupacionales, lo que se llevó a que se generaran, para 1976, tasas de desempleo de profesionales que oscilaban entre el 6 y el 9%. En la década de los ochentas, el porcentaje de desempleo de los ocupados con formación superior se sostuvo, aunque con tendencia a la baja, pues pasó de 5.3% en 1981 a 7.7% en 1986, para reducirse en 1991, a razón de un 6.6%. Para luego incrementarse, a finales de la década de los noventas, con las tasas más altas de los últimos 30 años. En 1997, la tasa de desempleo se incrementó al 13.4% y en el 2005 al 31.0%. (Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, No 6). Como resulta obvio las bajas tasas de desempleo que caracterizan el período en que se vinculó a la vida laboral la primera generación de profesionales garantizó un contexto de pleno empleo de los profesionales en el mercado de trabajo. Situación similar a la que vivieron los profesionales de la segunda generación que ingresaron al mercado de trabajo a finales de los ochentas y principios de los noventas, quienes, si bien ingresaron en un contexto de transición del modelo económico, mantuvieron altas tasas de ocupación. Situación diferente han tenido que enfrentar los profesionales de la última generación, quienes, en su mayoría, se vincularon a la vida laboral en el período de más alta crisis económica en el país, los años finales a la década de los noventas.

Percepción sobre el trabajo

En lo que respecta a su percepción sobre el trabajo, Julio enfatiza en la importancia de trabajo como realización personal y forma de conocimiento, Aurora y Humberto señalan el trabajo como un importante aporte al desarrollo de la sociedad y un mecanismo de supervivencia personal y familiar.

Todos los informantes tienen una valoración positiva del trabajo, en la que se combinan aspectos relacionados con la realización personal y el uso más instrumental de la actividad laboral, ligada a la satisfacción de necesidades personales y familiares.

Valores

Los tres definen fronteras simbólicas morales ligadas al trabajo como: la responsabilidad, la honestidad y el cumplimiento de las actividades laborales. Vale la pena recalcar que ninguno de los informantes señala el uso de las estrategias relacionales como una práctica condenable moralmente. Al contrario, el no hacer referencia a dichas práctica revela su legitimidad y cotidianidad en el mundo del trabajo de los profesionales.

7 Para 1960, el número de matriculados era aproximadamente de 20.000 estudiantes y a partir de entonces las cifras empezaron a duplicarse cada año, de tal manera que para 1975 el número de matriculados alcanzó 176.000 (Fuente Banco Mundial, 2002). En 1964 existían 11 universidades privadas y 14 públicas; en 1969 eran 17 privadas y 35 públicas. Para 1991 existían en Colombia 73 universidades, mientras que para el 2005 hay 75 universidades, de las cuales hay 44 privadas y 31 oficiales y 90 instituciones universitarias repartidas en : 68 privadas y 22 oficiales (Fuente : MEN.SNIES, 2007)

Relaciones

El principal uso estratégico que los informantes hacen de las relaciones es el de constituir la forma de un impulso inicial para vincularse laboralmente y, en algunos casos, mantener el empleo. Las relaciones funcionan a través de un intermediario que asume la representación del candidato al puesto ante las directivas de la organización o el comité de selección. La forma más usual de este tipo de intermediación es la recomendación, en la cual un individuo amparado en su prestigio, posición social o relaciones, representa los intereses de otro frente a un tercero, con el fin de obtener para su representado algún tipo de beneficio.

Humberto, Julio y Aurora lograron engancharse laboralmente gracias a que contaron con intermediarios que los recomendaron en algún momento de su vida laboral. Todos perseguían el mismo objetivo estratégico: conseguir un trabajo mejor y más remunerado y contaron como recursos tácticos con sus vínculos familiares, personales y políticos para lograr ser recomendados.

Cuadro No. 1: Estrategias relacionales

Dimensiones/informantes	Julio	Humberto	Aurora
Recursos tácticos	Relaciones familiares	Relaciones de amistad	Pertenencia a un grupo político
Objetivos estratégicos	Mejores condiciones laborales	Mejores condiciones laborales	Mejores condiciones laborales
Tipo de relaciones	Vínculos familiares	Vínculos personales	Vínculos políticos y personales

Fuente: Elaboración propia.

Condiciones de protección

De los tres, Julio va a ser el más protegido, Humberto, aunque gozó gran parte de su vida de la protección que le otorgó su vinculación laboral, a mediados del 2008 es terminado su contrato y hoy se prepara a enfrentar una nueva etapa de su vida laboral como independiente. Finalmente, Aurora es la más vulnerable, porque está a expensas de las decisiones y la posición que alcance, en cada contienda electoral, su jefe político. Aunque no es posible demostrar con la información suministrada por los informantes, que existe una relación directa entre las relaciones establecidas por los informantes y las condiciones de protección, si es posible señalar la función que tienen las relaciones para suministrar una cierta protección garantizando el acceso al competitivo mundo laboral y en algunos casos su sostenimiento.

Conclusiones

Como lo muestran los retratos estudiados, la vida profesional va estar influenciada por las transformaciones económicas, especialmente por los cambios operados en el mercado de trabajo en las empresas privadas. En dichas organizaciones, es posible identificar a través de la descripción de las trayectorias ocupacionales la evolución de las condiciones laborales de los grupos profesionales en dos grandes períodos. Un primer período, que inicia en la década de los cincuenta y que va hasta mediados de la década de los noventa, se va a caracterizar por una relativa estabilidad laboral, que se va a traducir en contratos a término indefinido, el desarrollo de una carrera profesional, salarios superiores con respecto a los grupos ocupacionales menos calificados, etc. y un segundo período, que va desde mediados⁸ de los noventa en adelante, que es posible definir al contrario del anterior, por la inestabilidad laboral, la disminución de los salarios y el desempleo de larga duración de los grupos profesionales.

Los cambios y las permanencias que caracterizan a las tres generaciones estudiadas es posible identificarlos en el Cuadro No. 2, el cual muestra una síntesis de estas transformaciones a la luz de las siguientes categorías: Condiciones de protección, trayectorias ocupacionales, función de la formación superior, función de las relaciones y valores.

Cuadro No. 2: Historias profesionales de tres generaciones

Generaciones/ Dimensiones de la historia profesional	Condiciones de protección	Trayectoria ocupacional	Educación Superior	Uso Estratégico de las Relaciones	Valores
Primera generación	Protegidos	Ascendente y continua	Refuerzo de la trayectoria	Enganche laboral	Fronteras Morales
Segunda generación	Protegidos /vulnerables	Ascendente, continua e interrumpida	Refuerzo y sostenimiento	Enganche y sostenimiento	Fronteras Morales
Tercera generación	Vulnerables	Descendente	Refuerzo y sostenimiento	Enganche y sostenimiento laboral,	Fronteras Morales

Fuente: elaboración propia.

El cuadro muestra cómo los cambios en las condiciones de protección (que se expresan en una mayor o menor oferta laboral, estabilidad e inestabilidad y salarios en aumento o disminución) están relacionados con la dirección de la trayectoria (ascendente/ descendente, continua/ interrumpida), el valor y la función de la educación superior (Refuerzo y/o sostenimiento), así como con el uso que los individuos hacen de sus relaciones (enganche y sostenimiento). Independientemente de las generaciones, las tres definen fronteras simbólicas morales.

⁸ Estos períodos no son precisos y generalizables para todas las organizaciones, pues algunas empresas empezaron su proceso de reestructuración antes.

Tres aspectos son importantes a resaltar entre las categorías propuestas: el paso de los grupos profesionales de protegidos a vulnerables, la desvalorización de la educación superior y el uso de las relaciones., en un mercado como el profesional supuestamente basado en criterios meritocráticos.

En lo que respecta a la vulnerabilidad que hoy caracteriza a los grupos profesionales, ésta es el resultado no sólo de las transformaciones generadas en materia normativa y laboral por el nuevo modelo de liberalización de las exportaciones, sino por el desarrollo de una cultura organizacional que hace recaer sobre el individuo el éxito o el fracaso de su vida profesional y por ende la capacidad de protegerse contra los riesgos que los circundan.

La desvalorización de la educación, por su parte, es la consecuencia lógica del incremento de la educación superior en los últimos cuarenta años en la sociedad colombiana, pero también, como lo plantea Farné y Vergara (2008), es producto de la baja calidad de algunos programas de formación superior. Ambos procesos han incidido en el incremento del desempleo de los profesionales y de la disminución de sus salarios frente a los sectores ocupacionales menos calificados.

Finalmente en lo que respecta a las relaciones, el estudio arrojó tres datos importantes: La existencia de un vínculo entre las relaciones y el mercado de trabajo, sus variaciones y permanencias de acuerdo a las condiciones económicas según los contextos y la inserción en dinámicas relacionales como un mecanismo de protección fundamentalmente para las nuevas generaciones de profesionales.

La historia laboral de las tres generaciones de profesionales permitió evidenciar cómo, en los tres contextos los profesionales, utilizaron sus relaciones principalmente para engancharse laboralmente y establecer un mecanismo de protección. Esta información ratifica el uso que le dan los informantes a las relaciones como principal fuente para la inserción laboral (Forse, 2006), pero también explicita una condición al parecer estructural del mercado de trabajo colombiano, y es la función que cumplen las recomendaciones, los contactos y en general las redes sociales como factores influyentes en los procesos de contratación laboral.

Autores como Pécaut (2003), Requena (1990) y Da Matta (1987) nos dan claves para entender este fenómeno. Los dos primeros explican la importancia de las relaciones como una falta del sistema político y económico. Dicha falta se expresa según Pécaut “sobre todo y de manera más simple, en el hecho de que la autoridad del Estado, la aceptación de las reglas institucionales, la adhesión compartida a una misma simbólica de la unidad nacional se encuentran sometidas a numerosas eventualidades o brillan por su ausencia” (Pécaut, 2003:97). De esta manera, el vacío dejado por una incipiente y precaria ciudadanía política es llenado por un “conjunto de transacciones formales o implícitas, legales o ilegales” derivadas de los partidos tradicionales y la mediación de las clientelas partidistas, que hacen referencia a la existencia de unas reglas de juego que no se derivan de las normas jurídicas sino “de las interacciones entre actores que disponen de recursos de poder heterogéneos, legales o ilegales” (Pécaut, 2003:101). De esta forma “la democracia liberal, tal como se formula en muchos textos constitucionales, no siempre logra producir el ad-

venimiento del individuo ciudadano sino que se establece sobre la base de sistemas de control de la población" (Pécaut, 2003:98).

Requena, por su parte, sostiene que a falta de una oferta laboral formal que responda a los requerimientos de la demanda, los individuos utilizan sus redes relaciones, como una estructura informal, para compensar la carencia de oportunidades que ofrece el mercado y de esta forma equilibrar las necesidades de los grupos ocupacionales. Para Da Matta, desde un punto de vista distinto al de Pécaut y de Requena, la irrupción de las relaciones en el mercado de trabajo no es el resultado de una falta de estructuras formales, sino que son el producto de la coexistencia de modelos normativos que han caracterizado el devenir histórico de las sociedades latinoamericanas: uno moderno, centrado en el funcionamiento del Estado y el mercado; y uno tradicional estrechamente ligado a las relaciones y los poderes personales. Así las cosas, el individuo se desenvuelve en una diversidad de marcos normativos que utiliza dependiendo de cada situación o contexto. A pesar de sus diferencias, los tres coinciden en reconocer como los grupos sociales construyen a través de sus relaciones formas de autorregulación (Reynaud, 1988)⁹ alternativas a los mecanismos de enganche y promoción laboral formalmente constituidos.

Referencias bibliográficas

- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (1995). Informe Anual.
- BOURDIEU, Pierre (2000). Poder, Derecho y Clases Sociales. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- _____ (1980). "Le capital social, notes provisoires", en Actes de la recherche en Sciences Sociales, No 31. Paris: CSE-EHESS.
- COLEMAN, James S. (1988). "Social Capital in the Creation of Human Capital", en American Journal of Sociology, Vol 94.
- CROZIER, Michel Y FRIEDBERG, Erhard (1977). L'acteur et le système, Paris, éditions de Seuil.
- DANE Boletines de estadística Nos. 284,292, 312, 352
- ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES, 1981, 1986, 1991
- 50 AÑOS DE ESTADÍSTICA EDUCATIVA
- DEGENNE, Alain Y FORSE, Michel (1988). "Vers une sociabilité négociée", en La Nouvel société française, trente années de mutation. Paris: Armand Colin.
- DA MATT, Roberto (1987). State and Society in Brazil. Continuity and Change. Boulder Westview Press.

9 Jean Daniel Reynaud estableció dos tipos distintos de regulación: una regulación de tipo autónomo que es el resultado de la manera como los individuos construyen sus propias reglas para enfrentar diferentes tipos de situaciones y una regulación de control que es la contrario impuesta a los individuos a través de un conjunto de normas que deben seguir y obedecer. Mientras la primera funciona con una lógica horizontal la segunda se desenvuelve en una dinámica de tipo vertical.

- FARNÉ, Stefano Y VERGARA, Carlos (2008). *¿Los profesionales colombianos en el siglo XXI más estudian, más ganan?*”, en Cuadernos de Trabajo No 10, pp. 1-18, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.
- GUEVARA, Diego A. (2006). “Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral”, en Reflexión Política No 10. Bucaramanga: UNAB.
- GRAFFIGNA, María L. (2005). “Trayectorias laborales y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de los casos”, en www.unse.edu.ar/trabajoysociedad. (Recuperado en: 03 de noviembre de 2010)
- GRANNOVETER, Mark (1973). “La fuerza de los vínculos débiles”, en American Journal of Sociology, Vol 78, No 6 (1360-1380) Johns Hopkins University.
- ISORNI, María E. (2002). “Los profesionales universitarios en el mercado de trabajo”, en www.unse.edu.ar/trabajoysociedad. (Recuperado en: 13 de septiembre de 2010)
- KLICKSBERG, Bernardo Y TOMASSINI, Luciano (2001). Capital social y cultura: claves estratégicas para el desarrollo. Buenos Aires: F.C.E.
- MARTÍNEZ, Daniel (2008). “A propósito de la inclusión social y el empleo en América Latina: la clase media frente a la crisis económica”, en revista Socialismo y Participación No 104, Lima, pp. 21-37.
- MARTUCCELLI, Danilo (2001). *Dominations Ordinaires, explorations de la condition modernes*. Paris: Éditions Balland.
- MEN-SNIES (2007). Estadísticas sobre Educación Superior, Bogotá.
- OEI (1993). “Educación, trabajo y empleo”, en Revista Iberoamericana de Educación, No 2, <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie02a01.htm>. (Recuperado en: 24 de marzo de 2005)
- OREJUELA, Johnny (2007). *Trayectorias laborales y relaciones de profesionales insertos en mercados globales a través de empresas multinacionales con presencia en la ciudad de Cali*, Informe tesis de Maestría en Sociología, Cali, Universidad del Valle.
- PALACIOS, Marco (1995). *Entre la legitimidad y la violencia, Colombia 1875-1994*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- PANAIA, Marta (2001). “Trayectorias profesionales y demandas empresariales de ingenieros en Argentina”, en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo 13 (7).
- PÉCAUT, Daniel (2003). *Violencia y política, ensayos sobre el conflicto colombiano*, Medellín: editores Hombre Nuevo-Universidad del Valle.
- REQUENA, Félix (1990). *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Centro de investigaciones sociológicas, Madrid: Siglo XXI.
- REYNAUD, Jean (1988). “La régulation dans les organisations: régulation de contrôle et régulation autonome”, en Revue Française de Sociologie, Paris, Vol 29.
- TOUSSAINT, Eric (2003). *La crisis de la deuda externa en América Latina siglos XIX y XX*. Seminario Internacional CADTM-CNCD, Bruxelas
- WELLER, Jürgen (1998). “Los mercados laborales en América Latina: su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes”, en Serie Reformas Económicas, Argentina: CEPAL.