

Incertidumbre laboral

Mercado y trayectorias laborales
de profesionales de empresas multinacionales



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
CALI

Johnny Javier Orejuela Gómez



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
CALI

Incertidumbre laboral

Mercado y trayectorias laborales
de profesionales de empresas multinacionales

JOHNNY JAVIER OREJUELA GÓMEZ

2009

Universidad de San Buenaventura Cali
Editorial Bonaventuriana

Título: *Incertidumbre laboral*
Mercado y trayectorias laborales
de profesionales de empresas multinacionales

Autor: *Johnny Javier Orejuela Gómez (jjo@usbcali.edu.co)*

ISBN: 978-958-8436-11-1

Rector
Fray Álvaro Cepeda van Houten, OFM

Secretario general
Fray Hernando Arias Rodríguez, OFM

Director académico
Juan Carlos Flórez Buriticá

Director Administrativo y Financiero
Félix Remigio Rodríguez Ballesteros

Coordinador de la Editorial Bonaventuriana:
Claudio Valencia Estrada
e-mail: clave@usbcali.edu.co

Diseño y diagramación: Edward Carvajal A.

Corrección de estilo: Oscar Andrés Flórez Cordovez

© Universidad de San Buenaventura Cali

Impresión: Artes Gráficas del Valle

Universidad de San Buenaventura Cali
La Umbría, carretera a Pance
A.A. 25162
PBX: (572)318 22 00 – (572)488 22 22
Fax: (572)488 22 31/92
www.usbcali.edu.co • e-mail: editor@usbcali.edu.co
Cali - Colombia, Sur América

Este libro no puede ser reproducido total o parcialmente por ningún medio sin autorización escrita de la Universidad de San Buenaventura Cali.

Cali, Colombia
Septiembre de 2009

Contenido

Agradecimientos	5
A manera de prólogo.....	7
Introducción.....	9
PARTE I. Los referentes conceptuales y contextuales	13
El planteamiento de la cuestión: sobre la proximidad del riesgo y la vulnerabilidad en la fuerza laboral cualificada.....	15
La flexibilización laboral como actual estrategia de gestión.....	19
El riesgo y la inseguridad como consecuencias no calculadas de la flexibilización laboral	24
Globalización y región	31
Globalización, flexibilización y corporaciones multinacionales	31
Las multinacionales como grandes corporaciones modernas.....	33
Trayectoria de las empresas multinacionales (EMN) en Cali	36
<i>El modelo de innovación por sustitución de importaciones y oleadas de EMNs en Cali.....</i>	<i>41</i>
<i>Oleadas de EMN en la ciudad de Cali</i>	<i>42</i>
<i>Crisis de la matriz y transición</i>	<i>46</i>
<i>El nuevo modelo, el Consenso de Washington</i>	<i>49</i>
<i>Las EMN a partir de la década de los 90's</i>	<i>51</i>
Trayectorias laborales y relacionales: nuevas configuraciones.....	59
Trayectoria laboral y relacional: definición y generalidades	61

Trayectorias laborales y trayectorias relacionales:	
Relaciones complementarias.....	66
Las trayectorias ocupacionales en un contexto de flexibilización laboral.....	69
Ciclo económico y laboral, mercado y trayectorias laborales	75
Ciclo económico y ciclo de vida laboral.....	75
El mercado laboral urbano –general y profesional- colombiano.....	77
PARTE II. Los datos empíricos: el caso.....	85
Caracterización general de los sujetos	87
Características Sociodemográficas de los sujetos.....	87
Condiciones laborales actuales de profesionales de EMN	90
Las trayectorias laborales de los profesionales de EMN	97
Preparación para el trabajo	97
Movimiento entre empleos	101
Estrategias de inserción laboral a las EMN	105
Motivos de retiro del empleo	107
Ciclo de vida laboral y trayectoria.....	109
Indicadores generales de la trayectoria	112
Indicadores laborales y de trayectoria según sexo	114
Algunos aspectos subjetivos asociados al trabajo y a la trayectoria.....	116
Las trayectorias sociales de los profesionales de EMN	121
Condiciones sociales de origen.....	121
Condiciones sociales actuales	122
Planes futuros	123
A manera de conclusión.....	125
Referencias bibliográficas	131
Apéndice - Sobre el método.....	139
Anexos	143

Agradecimientos

Quiero agradecer de manera especial por su valiosa colaboración en el desarrollo y cualificación de este trabajo, por sus pertinentes comentarios, sugerencias y aportes a mi maestra de psicología, la profesora distinguida de la Universidad del Valle, Floralba Cano, quien amablemente aceptó revisar el manuscrito y escribir el prólogo. A los profesores Carlos Mejía, Fernando Urrea y Carlos Ortiz de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad del Valle quienes con sus valiosas sugerencias permitieron mejorar significativamente el trabajo. Al profesor Luis Reygadas de la Universidad Autónoma Metropolitana de México quien como par lector recomendó importantes ajustes que se acogieron para mejorar el presente; a Lina Zuriany Fernández y Marcela Coy, mis auxiliares de investigación por su impecable trabajo de transcripción de las entrevistas, procesamiento de datos y ayuda en la digitación del texto; a Andrés Correa, Rosa Emilia Bermúdez y José Fernando Sánchez, colegas y entrañables amigos con quienes tuve en diferentes oportunidades la posibilidad de discutir el proyecto desde sus inicios hasta los hallazgos del estudio lo que sin duda lo enriqueció. A los profesores Juan Javier Vesga y Camilo A. Mayor, amables colegas de la Facultad de Psicología de la USB, Cali, por su especial colaboración en el apartado sobre Trayectorias de las EMN en Cali; a mi psicoanalista el doctor Javier Navarro, por su invaluable trabajo de soporte de la transferencia en pos del reconocimiento del deseo que me anima; al coordinador editorial Claudio Valencia, el corrector de estilo Oscar Flórez y al diagramador de la portada Edward Carvajal, por su importante apoyo en los aspectos editoriales. A la universidad San Buenaventura, en general, y a la Facultad de Psicología, en particular, por el invaluable apoyo en el desarrollo de la investigación y la edición del presente. A todos infinitas gracias.

A manera de prólogo

Quien llega hoy a la necesidad de hacerse relativamente autónomo para asumir el costo económico de la propia subsistencia tiene la certidumbre de un mundo del trabajo que fuerza a una toma de consciencia al respecto: las oportunidades de trabajo se calibran en unidades de incertidumbre, las posibilidades se esfuman, la verdad de la complejidad se vive, la amplitud de la toma de decisiones se estrecha.

Quizá, una percepción parecida a la anterior, haya motivado a Johnny Javier quien fuera mi estudiante y monitor en la Escuela de Psicología en la Universidad del Valle y de quien –sobre la comprensión de la vida– me separan casi dos generaciones, le haya motivado (repito) a tomar el atajo de una Maestría en Sociología para acaecer a otro sentido de la problemática laboral en nuestro medio, que puede ser cotidianamente advertido como precariedad quebradiza de la oferta de empleo o de la permanencia en el mismo, pareciendo abarcar todos los ámbitos de la actividad humana productiva. El autor ha intentado indagar por la vía empírica si tal cosa ocurre en el subsector “creído privilegiado” del espacio profesional en Colombia y dentro de este, en el subsector de las empresas multinacionales con sede en Cali: once de ellas.

Desde la lógica del mundo académico el autor presenta como anclaje y punto de partida una juiciosa revisión bibliográfica –con las precisiones necesarias al sentido de la problemática vuelta propósito de indagación– haciendo un robusto encuadre teórico, si se le compara con las mesuradas y sensatas conclusiones del punto de llegada. Posiblemente tales conclusiones no pudieron ser otras, si he de conocerle como persona seria y tozuda en sus empeños. El alcance del estudio que se valora, también por marcar un inicio, pudo verse limitado por la paralela circunstancia laboral del autor y además, por la técnica de investigación utilizada acorde con la forzosa opción descriptiva seguida. A lo anterior ha de

agregarse la necesidad de abordar “fuentes personales directas de información” de quienes por su ubicación y responsabilidades dentro de la empresa no son dueños de su tiempo, y por ello, limitadamente dispuestos a ser entrevistados en profundidad.

El acercamiento investigativo al complejo acceder conceptualizado sociológicamente como “flexibilidad laboral” pudiera continuarse decantando nuevas rutas del estudio del profesor Johnny Orejuela, para ir al encuentro de la “nueva estética laboral” desde otra comprensión de la dimensión estética: los aspectos de “significación y valoración subjetiva del trabajo” indicados en el protocolo de entrevista e insinuados en la información obtenida así lo muestran, y permiten conjeturar realidades ocultas tras la interpretación documentada que, colocaría la “nueva estética laboral” en los terrenos de la “disestesia” y hasta de la “anestesia” de los sentidos para percibir la realidad laboral al captar y aceptar las formas como se suavizan las creativas prácticas de contratación, cualificación en el puesto de trabajo, y certificación del trabajo. Quizá un abordaje clínico –también asible al quehacer sociológico– donde la interpretación de la información se constele entre las personas “Yo”–“Tu” permita otro discernimiento y saque a flote el “convenientemente” desplazado a otros ámbitos del vivir y guardado secreto de la insatisfacción/satisfacción y de este lugar de tensión surjan nuevos recursos personales y sociales para afrontar dignamente la cotidianeidad laboral actual.

FLORALBA CANO RODRÍGUEZ
Chorro de Plata, Pance –La Vorágine–
Agosto de 2009

Introducción

Las transformaciones en los sectores productivos y el declive de la condición salarial con todas sus desventajas han precarizado el mundo del trabajo en materia de estabilidad laboral, seguridad y protección social, cambiando profundamente la estructura social de los países occidentales. Una nueva tipología social, los excluidos, parece atravesar todas las capas sociales haciendo énfasis fundamentalmente en los grupos económicamente más disminuidos y en los estratos medios, pero comenzando a incluir en este grupo también a los profesionales como fuerza laboral cualificada, redundando en mayor desigualdad social. La fuerza laboral menos cualificada tiene mayores niveles de vulnerabilidad, inestabilidad e incertidumbre por su gran dependencia respecto de la dinámica salarial característica de la antigua forma de organización del trabajo, pero también por el importante papel desempeñado por el Estado providencial en su conformación como grupo social. Tal y como lo dice Ana Wortman (2003), el Estado garantizaba no sólo su condición de grupo, por el rol atribuido a la formación a nivel escolar y profesional, sino por su función de garante de la estabilidad y de la seguridad social. Funciones que el Estado ha venido perdiendo con el proceso de privatización y minimización en el contexto de la apertura económica en las sociedades latinoamericanas, bajo la lógica de un “estado mínimo neoliberal” (Held, D. et al, 2002).

Es necesario insistir que diferentes investigaciones respecto del mundo del trabajo, sus transformaciones y el impacto de las mismas sobre las estructuras sociales, así como sobre los individuos, sus identidades, su carácter y en general su estilo de vida, han estado fundamentalmente orientadas a la exploración de las condiciones de la mano de obra no calificada y en sectores principalmente de manufactura, en mercados locales. De ahí que resulte importante girar la mirada y aproximarse a la comprensión de los efectos de la flexibilización sobre la fuerza de trabajo calificada, o mejor, altamente calificada como es el caso de los profesionales de sectores no necesariamente manufactureros.

Justamente, en este contexto de crisis y de profundas transformaciones productivas, especialmente en la organización del trabajo, que nos interesó investigar ¿Cómo han afectado dichas transformaciones de la organización del trabajo, la constitución de la identidad de estos grupos? ¿De qué manera la precarización y la vulnerabilidad económica inciden, como lo propone Robert Castel (1997) en la inserción relacional de sus miembros? ¿Qué incidencia tienen estas transformaciones en los proyectos de vida de estos individuos? ¿Qué idea se forman hoy del trabajo? ¿Cómo valoran sus trayectorias laborales?

Es cierto, como lo afirma Pierre Rosanvallon (1995) que los efectos negativos de la flexibilización laboral afectan directamente a las poblaciones menos cualificadas, a los trabajadores más jóvenes o a los más viejos y con menos redes de sociabilidad, acentuando así la desigualdad y la exclusión. Pero lo que resulta interesante es que estos procesos de exclusión generados por la precariedad del trabajo, comienzan a afectar también de manera distinta y en menor proporción, y quizás sólo por ahora, a los grupos profesionales. De este particular tipo de trabajadores es que trata el presente estudio.

El estudio de las trayectorias ocupacionales cobra importancia crucial en el momento actual a la luz de las transformaciones que se han presentado en el mercado laboral en las últimas décadas, dado que permite representarse los cambios que se han presentado en el mundo del trabajo y la manera como estos afectan a los individuos, en particular, y a la sociedad en general. También porque a partir de los 90, se ha presentado el aumento y la persistencia del desempleo y los mercados de trabajo muestran evidencias de cierta inestabilidad del empleo, lo que da muestras de lo que Ulrich Beck (2000) caracteriza como “el paso de una sociedad del pleno empleo a una sociedad del riesgo laboral”. Hoy más que antes, la noción de *trayectoria* cobra particular importancia como vector analítico en los estudios sobre el trabajo, pues ilustra la nueva dinámica y estructura en un mercado laboral, fragmentado, al visibilizar las situaciones que en el campo sociolaboral se están presentando de cara a la subjetividad de los agentes sociales implicados y de las exigencias que se les imponen a quienes gestionan la fuerza laboral en el contexto de flexibilización laboral contemporánea.

La pertinencia de un estudio sobre los efectos de la gestión empresarial en la trayectoria laboral y social de los profesionales altamente cualificados, radica en que permitirá arrojar información para repensar de un lado, los efectos de las transformaciones en la organización del trabajo en la sociedad en general, y de

otro, abordar el problema de la inserción y de la integración de los trabajadores, particularmente, los más cualificados en nuestra sociedad.

En lo que tiene que ver con los efectos de las transformaciones en la organización del trabajo, el estudio buscó hacer una lectura que privilegiara no sólo las consecuencias negativas (vulnerabilidad, riesgo y situación de caída laboral, etc.), sino que enfatizara los aspectos positivos y creativos que los agentes están llevando a cabo al interior de las organizaciones. Esto último, con el fin de pensar iniciativas de intervención, sobre todo, en contextos de inserción laboral sujetos a los efectos de esta particular forma de flexibilidad; pues como ya se ha dicho “la flexibilidad vino para quedarse”, y es necesario pensar en estrategias que nos permitan hacerle frente, en estrategias para “civilizarla” como ya lo ha planteado Robert Castel (2004).

Por su parte, el problema de la inserción laboral y del mantenimiento en el mercado de trabajo, constituyen una de las vías más innovadoras para comprender el problema laboral en las sociedades contemporáneas. En dicha perspectiva, la dinámica del trabajo no puede ser pensada por fuera de la ciudadanía y del respecto en la igualdad de derechos de los individuos, porque ambos procesos están estrechamente ligados. Lo que sin duda permite una mirada distinta del trabajo que supera la dimensión productiva para enfatizar el problema de la integración de los individuos en una sociedad. Este último aspecto, relevante no sólo para identificar las posibles consecuencias desintegradoras de la flexibilidad precarizante del trabajo como tal, sino para ubicar el estudio en otra perspectiva, la formulación de soluciones.

El no abordaje de un estudio de esta naturaleza, corre el riesgo de reducir el problema de los efectos de la flexibilidad en los más pobres, dejando de lado las consecuencias que dicho proceso tiene en otras poblaciones, que si bien no están hoy todavía radicalmente amenazadas, su dependencia de las dinámicas salariales, como mecanismo de protección, las hace más vulnerables hoy.

De este modo, se parte de reconocer que las transformaciones en el mundo de la empresa y en la gestión de la fuerza de trabajo tienen un impacto no sólo en el ámbito social estructuralmente más amplio, sino también, en el ámbito más individual de los agentes sobre los que recaen éstas transformaciones y estrategias. Así, partimos de considerar que la internacionalización de la fuerza laboral y su efecto sobre la *subjetividad laboral*, los recorridos laborales de los profesionales insertos en las EMN, así como, en su estilo de vida, y su trayectoria social; requieren de una comprensión acerca de cuál es la incidencia de las actuales

transformaciones sobre las trayectorias laborales y relacionales de la mano de obra profesional vinculada a mercados laborales globalizados. Exigencia de la que no escapan los que se encargan de gestionar el recurso humano en las empresas contemporáneas y que los obliga a ubicarse en fronteras interdisciplinarias para un abordaje efectivo de los problemas que encuentran en su trabajo.

De otro lado, la importancia de las EMN en el mundo, es notable si se considera que la actividad de éstas representa más del 40% del comercio mundial, bajo un *nuevo tercer espíritu del capitalismo* (Boltanski y Chiapello, 2002) en una tendencia cada vez más generalizada a la globalización, dando lugar a considerar hoy como hegemónico el “poder de las multinacionales”. Una de las zonas geográficas en donde la presencia de multinacionales es significativa, no sólo por el aporte a la producción de las mismas, sino por el tipo de vinculación que permite en América Latina. Esta región ha venido abriendo sus fronteras de manera intensa y evidente a los intercambios económicos desde la década de los 80, una vez superado el *modelo de sustitución de importaciones*, el conjunto de países que la integran cambiaron la lógica en el planteamiento del Estado, dando paso así, a lo que se ha denominado como el Estado “neoliberal”. En últimas, encontramos un ambiente favorable para la iniciativa privada internacional, para la inversión extranjera directa (IED), que concreta sus gestiones en entes de producción como las EMN, generalmente poco estudiadas.

Por lo anterior, el objetivo de este estudio fue arrojar, desde una perspectiva sociológica, elementos para comprender la situación actual de la fuerza de trabajo cualificada (profesional) adscrita a multinacionales en Santiago de Cali, apuntando a “caracterizar las trayectorias laborales y relacionales de profesionales que se insertan en mercados laborales globales a través de empresas multinacionales (EMN)”, estableciendo las relaciones que se pudiesen presentar entre una trayectoria y otra. A su vez, identificar las estrategias de gestión de personal en las que se encuentran inscritos estos profesionales, la valoración subjetiva que tienen respecto del trabajo, las estrategias laborales a las que apelan para ingresar, mantenerse y ascender en el mercado de trabajo, reconocer las rupturas/continuidades y las variables facilitadoras/obstaculizadoras de su trayectoria laboral, teniendo en cuenta su condición social de origen, actual y sus planes futuros.

Se ha intentado aportar a estudio de dos dimensiones usualmente poco estudiadas en nuestro contexto: la fuerza laboral profesional y las empresas multinacionales. Esperamos haber logrado el cometido en este sentido.

Parte I
*Los referentes conceptuales
y contextuales*

El planteamiento de la cuestión: sobre la proximidad del riesgo y la vulnerabilidad en la fuerza laboral cualificada

Las diferentes investigaciones respecto del mundo del trabajo, sus transformaciones y el impacto de las mismas sobre las estructuras sociales, así como sobre los individuos, sus identidades, su carácter y en general su estilo de vida, han estado fundamentalmente orientadas, en general, a la exploración de las condiciones de la mano de obra no calificada y en mercados locales. De ahí, que resulte importante girar la mirada y aproximarse a la comprensión de los efectos de la flexibilización sobre la fuerza laboral cualificada, como es el caso de los trabajadores que tienen titulación profesional¹, máxime cuando se asiste a la consolidación de una *economía de mercados*, a la tercerización económica y a la conformación de segmentos de mercados laborales globales, como consecuencia de la internacionalización de la economía, y por supuesto, de la fuerza de trabajo.

Se parte de reconocer, que las transformaciones en el mundo de la empresa y en la gestión de la fuerza de trabajo tienen un impacto no sólo en el ámbito social estructuralmente más amplio, sino también, en el ámbito más individual de los agentes sobre los que recaen estas transformaciones y estrategias. Así, se considera que dada la internacionalización de la fuerza laboral y su efecto sobre la *subjetividad laboral* misma, los recorridos laborales de los profesionales insertos en EMN, así como su estilo de vida, su trayectoria vital, e incluso su identidad y carácter (Sennett, 2000), se hace necesario comprender cuál es la incidencia

1. Además, en opinión de S. Farné (2006) “el mercado laboral de los profesionales en Colombia es un mercado casi olvidado por los economistas, cuyos análisis se han limitado a consideraciones de carácter general. Las estadísticas disponibles permiten llevar a cabo análisis únicamente de ‘los profesionales como un todo’” (p. 4).

de aquellas transformaciones sobre las trayectorias laborales y relacionales de la mano de obra profesional vinculada a mercados laborales globalizados.

A partir de la segunda guerra mundial, y más exactamente después de 1973, se asiste a un fuerte proceso de internacionalización de la economía, que se consolida hacia 1990, con el auge del proceso denominado *globalización*, término con el que se refiere a la consolidación de un fenómeno socio-cultural, económico y político, que tiene como plataforma el desarrollo tecnológico de las comunicaciones y del transporte, entre otros (Harvey, D. 1998; Held *et al*, 2002), y como consecuencia, el reordenamiento geopolítico del mundo, así como, la reducción de los estados nacionales, en función de los intereses alrededor del ágil flujo de capitales financieros, no sin dejar de producir el famoso “*malestar en la globalización*” denunciado por J. Stiglitz (2002). Pero también, después del auge de posguerra, de la “época dorada” (Hobsbawm, E., 1997), se asistió al derrumbamiento del “Estado de Bienestar” para dar paso a la consolidación del “Estado Mínimo Neoliberal” en el cual, las garantías se destruyeron, e imperó la desregulación, generando precariedad para la mayoría. Así, en el plano socio-laboral, se asistió simultáneamente al derrumbamiento del *Modelo de Empleo Pleno*, para pasar al *Modelo de Riesgo Laboral* (Beck, 2000), asociado ampliamente, quiérase o entiéndase bien o no, a la premisa del “fin del trabajo” (Rifkin, J., 1994), más exactamente al fin del trabajo bajo la modalidad del empleo.

Lo anterior ha traído como consecuencia que aparezca un sector de trabajadores profesionales deslocalizados, cuyas labores las desarrollan a través de migraciones constantes de un punto del orbe a otro. Esta es una fuerza laboral particular y corresponde a los *Directivos Profesionales Asalariados*, como los denomina Chandler, A. (1987). Pero la única consecuencia no ha sido la aparición de esta nueva fracción de clase trabajadora, sino que ha aparecido un trabajador de nuevo tipo: *el trabajador migracional*. Si bien, no todos los trabajadores de multinacionales viajan, sí es cierto que en éstas se viaja más que en otras y en mayor proporción que los empleados de empresas domésticas; también es cierto que las multinacionales como modelo de empresa tienen modos y criterios particulares de gestión y de inserción de su mano de obra, asociada al dominio de otro idioma, particularmente inglés, al reconocimiento de un mayor capital cultural y social y a mayores niveles de salarización, más aún, en los cargos directivos ocupados usualmente por profesionales altamente calificados.

De esta particular clase de trabajadores es que nos hemos ocupado, pues suponemos que la trayectoria laboral de éstos bajo una cierta lógica de flexibilidad, donde es común el cambio, la inestabilidad, la articulación a proyectos labo-

rales -más no a puestos de trabajo-, y la constante movilidad, afecta no sólo su trayectoria laboral, sino también, su trayectoria relacional y en general, su estilo de vida. Nuestro propósito es, verificar cuál es el impacto de la flexibilidad laboral en contextos multinacionales sobre las trayectorias laborales y sociales de sus trabajadores altamente calificados, situación que ha dado lugar a que se reconozcan visos de precariedad en los antes intocados por estos efectos de desregulación y que se denomine de manera contundente su nueva condición como de *nuevo proletariado cognitivo: cognitariado* (Berdi, B., 2003).

De otro lado, Robert Castel (2004) señala que:

“(...) después de la década de 1970 es fundamental la imposición de una movilidad generalizada de las relaciones laborales (...) en consecuencia, las propias trayectorias profesionales se vuelven móviles. Una carrera se desarrolla cada vez menos en el marco de una sola empresa siguiendo etapas pautadas hasta la jubilación” (p.58).

Aquello se constituye en una fuente de movilidad, inestabilidad, incertidumbre y riesgo para muchos profesionales, fundamentalmente para los más jóvenes y recién egresados. Dado que los múltiples cambios en el mundo del trabajo han introducido la posibilidad de riesgo laboral y precarización a trabajadores con mayores niveles de cualificación, otrora más protegidos, dando como resultado que:

“(...) estos procesos de exclusión, generados por la precariedad del trabajo comienzan a afectar también de manera distinta y en menor proporción, pero quizás sólo por ahora, a los grupos profesionales” (Rosanvallon, 1995, p. 58).

Se parte por reconocer que las transformaciones en el mundo de la empresa y en la gestión de la fuerza laboral tienen un impacto no sólo en el ámbito social estructuralmente más amplio, sino también, en el ámbito más individual de los agentes sobre los que recaen estas transformaciones y estrategias. Así se considera que dada la internacionalización de la mano de obra y su efecto sobre la subjetividad laboral, los recorridos laborales de los profesionales insertos en EMN, así como, sobre su estilo de vida, su trayectoria vital, e incluso su identidad y carácter; se hace necesario comprender cuál es la incidencia de las actuales transformaciones sobre los recorridos laborales y relacionales de la mano de obra profesional vinculada a mercados laborales globalizados.

De otro lado, siguiendo a Bourdieu (1998), otra de las condiciones que aproximan el riesgo y vulnerabilidad —cuando no la precariedad— a los profesionales es la “superproducción de diplomas y la correspondiente devaluación de las

titulaciones por la sobreoferta”. Esto se refleja en las dificultades en la inserción al mercado laboral que están experimentando los profesionales jóvenes, sobre todo, recién egresados, quienes están esperando entre 12 y 18 meses para lograr vincularse al mercado laboral, súmese a esto que los salarios que les ofertan son paupérrimos (en general, no sobrepasan los dos salarios mínimos), debido, por un lado, la sobreoferta de profesionales, y por el otro, a que muchos de los puestos profesionales están siendo ocupados por “practicantes” profesionales, a los cuales se les paga un salario inferior, cuando no, es que deben hacerlo como un “intercambio de favores” donde no hay remuneración, reapareciendo otro rostro de la desregulación, la vulnerabilidad y la precarización. En suma, por lo menos dos factores aproximan la vulnerabilidad a la fuerza de trabajo profesional: la reestructuración productiva resultado de la flexibilización laboral y la competencia mundial en mercados globalizados y el desfase entre la máxima oferta del sistema educativo de fuerza laboral titulada y la mínima demanda de ocupación de puestos efectivos por parte del sistema productivo.

El interés de este estudio es saber justamente cómo los procesos de transformación del trabajo han afectado a los profesionales, en lo que respecta a su tránsito por el mercado de trabajo, sus redes de sociabilidad y en su capacidad de protección y de salvaguarda de los riesgos (económicos y sociales), que dicha transformación conlleva. En ese sentido, el objetivo de este proyecto de investigación es aproximarse a comprender, desde una perspectiva sociológica, la fuerza laboral profesional adscrita a EMN en Cali. Teniendo en cuenta lo anterior, se planteó el siguiente problema de investigación: *¿Cuáles son las trayectorias laborales y relacionales de profesionales que se insertan bajo condiciones de flexibilización laboral en mercados laborales globales a través de empresas multinacionales con presencia en la ciudad de Santiago de Cali?*

En el mismo sentido, se planteó como propósito general de esta investigación caracterizar las trayectorias laborales y relacionales de profesionales que se insertan en mercados laborales globales a través de empresas multinacionales (EMN) con presencia en la ciudad de Cali. De igual modo, fue importante para el desarrollo del estudio identificar las estrategias de gestión de personal bajo las que se encuentran los profesionales que laboran en estas multinacionales; identificar la valoración subjetiva que tienen respecto del trabajo estos profesionales; describir el desarrollo de carrera de estos profesionales adscritos a EMN, en términos de rupturas y continuidades y de variables facilitadoras/obstaculizadoras de la misma. Igualmente, identificar las trayectorias sociales que tienen estos profesionales; para finalmente, establecer la relación entre las trayectorias laborales y sociales (relacionales) de los profesionales entrevistados.

La flexibilización laboral como actual estrategia de gestión

Las limitaciones de los modelos de gestión de la producción anteriores (taylorismo y fordismo) pusieron en evidencia que estos métodos habían llegado a un *límite técnico* (Mejía, C., 2002), que impedía seguir elevando la productividad, haciéndose necesario buscar nuevas respuestas a esta crisis, a través de diferentes formas de organización del trabajo “así para John Humphrey (1994) a partir de la puesta en cuestión del fordismo aparecieron una enorme variedad de ofertas de nuevos modelos, muchos de los cuales partieron de consideraciones optimistas sobre el ‘fin de la división del trabajo’ (Kern Schumann, entre ellos) o de la aparición de una ‘nueva clase obrera’, hasta otros que compartiendo las apreciaciones de Marx concluyen que no hay tal nuevo modelo, sino una nueva recombinación de todos los anteriores” (Mejia, C., 2002, p. 371). De hecho, hay quienes consideran que el fordismo aún no ha pasado de moda y que la especialización flexible no es si no una forma refinada del fordismo, pues, parece una exageración decir que la producción en masa ha desaparecido y que existe una flexibilidad total. Según Pollert (citado por Giddens, 1999), la producción económica siempre se ha caracterizado por la pluralidad de técnicas empleadas y no por un enfoque estándar y único. De hecho, para Lipietz (1992) lo que se presenta es un fordismo periférico, indicando con esto que en otras latitudes más allá de los Estados Unidos, lo que se presentó fue la implementación de estrategias particulares, parciales y tardías del fordismo.

Es claro entonces que después de 1972, el capitalismo bajo el apogeo del fordismo y de la fase keynesiana, comenzó a dar señales de estar atravesando una dura crisis, que en opinión de Ricardo Antunes (2005), se debió a múltiples factores que podrían ser interpretados como el propio revés de la forma del capitalismo de postguerra:

“(...) el agotamiento del patrón de acumulación taylorista-fordista de producción, ocasionado por la incapacidad de responder a la retracción del consumo que se acentuaba. En realidad, se trataba de una retracción en respuesta al desempleo estructural que se iniciaba entonces (...) La hipertrofia de la esfera financiera, colocándose al capital financiero como un capital prioritario para la especulación (...) crisis del estado de bienestar (...)” (Antunes, R., 2005, p. 15).

En síntesis, al parecer fueron un conjunto de condiciones múltiples que probabilizaron una crisis en el capitalismo organizado que dio paso al capitalismo desorganizado caracterizado por la producción de tipo más fragmentado y flexible, de un capitalismo que circula a escala internacional (Lash y Urry, 1994).

Así, una nueva forma de empresa y de estrategias de gestión se consolida en el mundo. “La fábrica mínima” (Coriat, 1995, p. 23); allí, la flexibilización parecería ser el nuevo paradigma de organización, que tiene como principal exponente al ingeniero japonés Taiichi Ohno y se caracteriza por su increíble capacidad de adaptación a las cambiantes necesidades del mercado, su elasticidad se da en cuanto a que cambia su orientación de producción a la demanda, es decir, se piensa en el mundo contemporáneo en complejas estructuras organizativas que se configuran con base en el pedido, siendo éste, el que determina la tecnología a utilizar, la materia prima, el tipo de obreros y las formas contractuales de vinculación. En palabras de Manuel Castells:

“Cuando la demanda se volvió impredecible en cantidad y calidad, cuando los mercados se diversificaron en todo el mundo y, en consecuencia, se dificultó su control, cuando el ritmo del cambio tecnológico hizo obsoleto el equipo de producción de cometido único, el sistema de producción en serie se volvió demasiado rígido y costoso para las características de la nueva economía. Una respuesta tentativa para superar esa rigidez fue el sistema de producción flexible” (1999, p. 182).

De lo anterior, se concluye que el conjunto de transformaciones en las prácticas tendientes a enfrentar los desafíos de la globalización, promueven en su conjunto una nueva cultura laboral, es decir, que se trata de un discurso que se relaciona con las nuevas formas de organización y el cambio en las relaciones laborales a nivel micro e introduce factores blandos sólo traducibles en forma burda en el salario y el empleo, en la cultura, la identidad con la empresa, el espíritu de grupo, el involucramiento y la participación. Haciendo que la relación entre este discurso y las prácticas en la empresa sea compleja (De la Garza, 2000).

La integración flexible puede entenderse también como el proceso de reestructuración productiva, que es acompañado de una diversificación creciente de

las formas de contratación del trabajo asociadas a los diferentes patrones de acumulación. A partir de una configuración mixta —flexibilización tecnológica combinada con flexibilización contractual— se evidencian transformaciones industriales y laborales en el mercado de trabajo. Las exigencias del mercado globalizado, pueden abordarse a partir de las nociones de flexibilización laboral interna o tecnológica y flexibilización laboral externa o contractual. Así, podemos ver que la desregulación laboral tiene su máxima expresión en el contrato a término fijo; respecto de este último, Mejía plantea: “(...) *el contrato, elemento clave dentro del análisis de las formas de racionalización de la teoría weberiana se desdibuja dentro del regreso a formas de trabajo a destajo y de desaparición de los contratos de por vida, ahora reemplazados por formas de contrato que oscilan entre tres meses y un año*” (2002, p. 367).

En términos generales, el modelo de gestión flexible puede ser caracterizado, entre otros, por lo siguiente: *a)* Flexibilización de: los salarios (compensación variable), los contratos laborales (a término fijo, por honorarios, outsourcing), el lugar de trabajo (teletrabajo) y el tiempo laboral (horarios y jornadas); *b)* Implementación de una producción flexible, ligera o ajustada (*Lean production*); *c)* La producción en grupo, el trabajo por equipos y en redes; *d)* La exigencia de un nuevo perfil del trabajador: formado por competencias: polivalente y multicalificado; *e)* Preferencia de capacitación en el lugar de trabajo; *f)* Mayor inestabilidad, riesgo y precarización del trabajo; *g)* Mayor participación de la mujer en el mercado laboral; *h)* Exigencias de altos niveles de formación sobre todo en asuntos de tecnología de punta e informáticos, entre otros.

De acuerdo con Luc Boltanski y Éve Chiapello (2002), la especialización flexible representa el resurgimiento de un capitalismo reverdecido, pues para estos autores “*la coexistencia de una degradación de la situación económica y social de un número cada vez mayor de personas y de un capitalismo en plena expansión y profundamente reorganizado*” (p. 17), es lo que nos permite concluir que muy al contrario de lo que se pensaba, “*el capitalismo que creíamos muerto goza aún de buena salud*” (Marx). Es en el mismo sentido que Ulrich Beck (2000) pone de manifiesto que actualmente asistimos a un proceso de transición de la sociedad del pleno empleo a la sociedad del riesgo, como se ha dicho en ocasiones anteriores.

Los efectos en la implementación del modelo se ponen de manifiesto cuando desde las diversas latitudes, las marchas de trabajadores y del movimiento social denuncian la *precarización* salarial, el reemplazo de mano de obra por tecnologías inteligentes y el incremento del paro. Sin embargo, las respuestas de los sectores industriales avalados en gran medida por la tendencia neoliberal

propone la generación de más fuentes de empleo, salvo que en condiciones de disminución de tiempo y de salario. Las proyecciones enunciadas por diversos autores, estudiosos del tema no son para nada alentadoras. En esta vía señala Rifkin que:

“En la actualidad, por primera vez, el trabajo humano está siendo paulatina y sistemáticamente eliminado del proceso de producción. En menos de un siglo, el trabajo masivo en los sectores de consumo quedará probablemente muy reducido en casi todas las naciones industrializadas” (1994, p. 23)².

Por su parte Juan José Castillo (2005), replicaría ante esta propuesta, al plantear que, no se está asistiendo “al fin del trabajo”, sino a su “invisibilización”, lo que resulta ser otra cosa. Pues, al contrario de que no haya trabajo de lo que se trata es que se presenta una fuerte intensificación de la jornada laboral invisibilizándola; porque se trabaja por fuera del horario formal más de lo que se registra (a veces, más de 12 horas diarias, incluso en trabajadores profesionales). Esto ha dado lugar a la pregunta que hace De la Garza (2002), al cuestionar si se trata de: *¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?*, para referirse a la intensificación laboral denunciada ya por Castillo.

Es así, como al observar una tendencia negativa en las condiciones laborales y en la generación de nuevos puestos de trabajo se intuye la necesidad de transformar su misma naturaleza, pues para nadie es un secreto que los individuos en estas sociedades, generalmente se reproducen de forma material, de lo que devengan de su trabajo, lo que significa, que la puesta en cuestión del trabajo es la puesta en cuestión de la vida de estos individuos. El cambio de lógica empresarial estaría en la consulta de la empresa, no sólo a los flujos del mercado, sino a las transformaciones de los pedidos sociales y políticos. En esta vía los planteamientos laborales en el interior de la empresa ya no se entenderían como simples tecnicismos económicos o administrativos para la optimización

-
2. Esta apreciación es debatida por parte de M. Castells a Rifkin quien plantea “*fin del trabajo*”, mientras que Castells, por el contrario plantea que el “*fin del trabajo es un mito*”, pues “el desempleo no tiene origen en el desarrollo tecnológico”, así lo muestran los datos estadísticos, “datos de las economías de OCDE confirman este análisis. Diciendo además que el debate europeo ha estado marcado durante años por charlatanes como Rifkin (totalmente desacreditado en el mundo de la investigación académica estadounidense), que ha encontrado eco a sus rotundas declaraciones sin haber aportado una sola estadística sistemática, aparte de recortes de prensa, seleccionadas ideológicamente” (en Carnoy, M., 2001). Esta misma crítica la hace De la Garza a autores como Sennett, Bauman y Beck. A quienes califica de “parapostmodernos” (?). Antunes, R. (2005), por su parte critica el “eurocentrismo” y el tono apologetico de algunos estudiosos del mundo del trabajo reconocidos, que descuidan la realidad latinoamericana y suponen que lo que pasa en Europa es igual para todo el mundo.

del proceso productivo, sino que se asumirían como un elemento decisivo en la construcción y el mantenimiento de las sociedades.

Ahora bien, la precarización del trabajo que se asocia a estos recientes modelos de gestión empresarial, ha venido generando otros traumatismos en la vida social, pues parecería que el no acceso o su degradación se relaciona de manera directa —en los distintos países del mundo— con el fortalecimiento de algunas prácticas delictivas y el deterioro de las condiciones sociales, económicas y políticas de los diversos estados democráticos. Son varios los aspectos que se tendrían que considerar; el primero, el elevado índice de consumo de productos provenientes del mercado negro; el segundo, las permanentes vinculaciones a las diversas redes encargadas de actividades criminales como el narcotráfico, el tráfico de personas y de armas. Obviamente, estas prácticas ilegales afectan mayormente a los grupos sociales que se ubican en la zona más excluida del sistema.

Pero quizás el principal efecto que genera dichos procesos de precarización sea la pérdida paulatina, en las personas desvinculadas laboralmente, de los lazos sociales que les han mantenido unidos y articulados a la sociedad. De esta manera, el efecto de la exclusión no tiene sólo consecuencias en la satisfacción de necesidades básicas y de consumo, sino que incide sobre los procesos de identificación y de integración de los individuos en una sociedad. A este respecto, Castel (1997) caracteriza las consecuencias de la precarización del trabajo a través de tres procesos distintos: la *desestabilización de los estables*, que no es más que la pérdida de las posiciones seguras y de las antiguas vías de promoción social que habían garantizado la supervivencia social de la clase obrera y de los asalariados de las pequeñas clases medias; la *instalación en la precariedad*, como respuesta a las exigencias de la flexibilidad, la cual se caracteriza por estar fuertemente ligada con el trabajo fortuito y provisional, y se manifiesta en el crecimiento de la incertidumbre laboral y de desempleo; y finalmente, la precarización del empleo y el aumento del desempleo, los que constituyen la manifestación de un *déficit de lugares* ocupados en la estructura social. Es decir, la existencia de una serie de individuos que no encuentran lugar en el proceso productivo ni en la sociedad, sin reconocimiento público ni utilidad social. Estos tres procesos inciden hoy en día en la inserción que los individuos tienen en la sociedad, ubicándolos en zonas distintas según sea su relación con el trabajo y el grado de sociabilidad que tengan.

El énfasis en la sociabilidad radica en el hecho que ésta constituye un soporte, que se manifiesta a través de la acumulación y el intercambio de capitales sociales que los individuos ponen en juego cuando se relacionan. Soporte que garantiza la protección y la puesta al abrigo, como afirma Martuccelli, D. (2001) de los

riesgos que amenazan la vida de los individuos. La puesta en funcionamiento de diversos capitales sociales, expresados en redes y sistemas solidarios de apoyo mutuo, ha constituido, fundamentalmente en las sociedades latinoamericanas, instrumentos eficaces para resolver problemas sociales.

Así las cosas, los efectos de la gestión empresarial es posible que estén transformando no sólo las trayectorias, sino también las experiencias relacionales, lo que afecta sin duda los procesos mismos de integración y cohesión social. En últimas, lo que se pone en riesgo con la exclusión, en una sociedad como la colombiana, no es sólo el recrudecimiento de la pobreza, sino el debilitamiento mismo de la ciudadanía, a través de la disminución de los procesos de participación y de defensa de los derechos sociales y el posible establecimiento de antiguas y nuevas formas de protección, como las instauradas por las redes clientelistas en nuestras sociedades. Los grupos profesionales, como jóvenes ejecutivos asalariados, al igual que los otros trabajadores no están exentos de los efectos de estas transformaciones, que están cambiando sin duda la práctica laboral misma en nuestro país, en concomitancia con un cambio en la concepción misma del trabajo, señalada por Diez, F. (2001) como la concepción del “*trabajo como virtud, la virtud de la laboriosidad*”, en concordancia con lo planteado por Weber en la “*Ética protestante y el espíritu del capitalismo*”.

El riesgo y la inseguridad como consecuencias no calculadas de la flexibilización laboral

El riesgo es quizás una de las características con las que se puede distinguir el acontecer social del mundo en el último cuarto del siglo XX, más específicamente después de 1973, cuando aparece la primera recesión de posguerra y se marca el límite final de lo que Eric Hobsbawm (1997) denominó “*la época dorada*” (1945-1973) y en Francia se conoció como “*los 30 gloriosos*”: “*La época de oro fue la época del libre comercio, la libertad del movimiento de capitales y la estabilidad*”

-
3. De acuerdo con Boltanski y Chiapello (1999), el *Primer Espíritu* del capitalismo es el *capitalismo comercial* del siglo XIX, el *Segundo Espíritu* es el correspondiente con el *capitalismo Industrial* hasta la tercera parte del siglo XX, y el *Tercer Espíritu* es el *capitalismo financiero* desde la mitad de la década de los 70's hasta nuestros días. En el mismo sentido y de manera complementaria Lash y Urry (1994), consideran que en el siglo XIX operaba un primer “capitalismo liberal localizado”, en el siglo XX un segundo “capitalismo organizado” a escala nacional, y a fines del siglo XX un tercer “capitalismo desorganizado” al compás del comercio y el movimiento financiero global.

cambiaría". En este período de posguerra culminó una etapa de abundancia e inauguró una nueva fase de desarrollo del capitalismo, *su tercer espíritu*³, conocido como *capitalismo financiero o capitalismo desorganizado*, y que representó una nueva organización del mundo, una *nueva estética* (Harvey, 1998; Lash y Urry, 1994), y una nueva configuración de la producción y del mercado de trabajo que se ha convenido en llamar *flexibilidad laboral o especialización flexible*, el cual representa un nuevo modo de producción, de regulación y de acumulación que David Harvey (1998) no duda en llamar *régimen de acumulación flexible*.

Ahora bien, todo este modelo de flexibilización laboral y de flujo rápido de capitales a escala mundial, no deja de tener efectos la mayoría de las veces catalogados como negativos —y en efecto así es para algunos contextos como el latinoaamericano o el sudasiático— y en cierto sentido satanizado para algunos y sacralizado por otros). Hablemos de efectos tales como: la individualización, la desregulación y la precarización de las relaciones laborales, los cuales hacen que para autores como Anthony Giddens (1999) considere que en términos más amplios, el sello que marca la modernidad alta es la "cultura del riesgo", que en palabras de Ulrich Beck (1998) corresponde a la sociedad del riesgo.

Pero, de acuerdo con Robert Castel, si bien es cierto que las transformaciones de los últimos 25 años han implicado la precarización de las condiciones laborales, con efectos directos sobre la calidad de vida en general, éste al igual que Manuel Castells y David Harvey considera que los efectos no han sido solo negativos: "ha habido un aumento del empleo de alto nivel del 25% en los años 70, al 35% en los años 90" (Castells, M., 2005), "estos empleos flexibles no engendran por sí solos mayores insatisfacciones al trabajador, ya que la flexibilidad puede ser a veces beneficiosa" (Harvey, 2000). Y que quizás habría que definir exactamente lo que se entiende por *riesgo* para no caer en lo ideológico y atribuir rápidamente a todo el conjunto de la sociedad la condición de estar bajo riesgo como en opinión de Castel lo hacen Giddens y Beck:

"La ideología generalizada e indiferenciada del riesgo (sociedad del riesgo, la cultura del riesgo etc.), se ofrece hoy como la referencia teórica privilegiada para denunciar la insuficiencia de los dispositivos clásicos de protección y la impotencia de los Estados para hacer frente a la nueva coyuntura económica. Así, se puede entender por qué algunos de los partidarios del seguro en el ámbito neoliberal siguieron con entusiasmo análisis como los de Ulrich Beck o Anthony Giddens" (Castel, R. 2004, p.82).

R. Castel (2004), denuncia de un lado la dimensión ideológica (en el sentido epistemológico del término) en el uso de la noción de *riesgo*, pues en ese caso no es un concepto sino una palabra, y de otro lado, el uso ideológico en el sentido político del término, por parte de los defensores del neoliberalismo en relación a los posibles usufructos que pueden tener los de los seguros bajo la idea de una sociedad riesgosa. La ideología del riesgo, así como la ideología del *fin del trabajo* también alentada por U. Beck, pero no más que por Rifkin “*quien no es más que un charlatán que no aporta ni una sola cifra para decir que ha llegado el fin del trabajo*” (Castells, M, en Carnoy, 2001, p. 11), no hacen sino imposibilitar el conocimiento de la realidad tal y como ésta es, y nos deja impedidos para actuar políticamente, pues, no es cierto que el trabajo se esté acabando. Por el contrario, lo que ocurre realmente es que hemos pasado de una *sociedad del pleno empleo* a una *sociedad de la plena actividad*, que no es lo mismo (Castillo, J. 2005.). En fin, mientras se mantengan en el plano ideológico las situaciones, esto nos hace más vulnerables, pues se termina apoderando de nosotros el miedo, un miedo que paraliza. En el mismo sentido De la garza (2007) dice que actores como Beck, Sennett y Bauman merecen ser considerados como “paraposmodernos” en tanto que sin reconocerse como postmodernos, articulan un discurso propio de la ideología de la postmodernidad, en la que todo parece “líquido”, “volátil” y “efímero”. Categorías zombi que no son proposiciones verificables sino vocablos con los que se juega al impresionismo y la exageración.

El profesor R. Castel (2004) no niega que en la nueva sociedad la flexibilidad laboral traiga como efecto el debilitamiento de la acción colectiva en la reivindicación de los derechos que otrora conquistaron las organizaciones de trabajadores, y que hoy están amenazados por la individualización de las relaciones laborales, con un efecto directo sobre las trayectorias que él caracterizara como altamente móviles. A este respecto, Manuel Castells indica que:

“(…) si definimos el trabajo estándar como aquel en el que un trabajador tiene un contrato indefinido a tiempo completo en una empresa, con una trayectoria provisional previsible, si utilizamos tal definición como modelo estándar de organización y de trabajo, nos hemos equivocado” (2005, p.13).

Lo que Robert Castel confirma al decir que:

“(…) después de la década de 1970 es fundamental la imposición de una movilidad generalizada de las relaciones laborales, de las carreras profesionales y de las protecciones asociadas al estatuto del empleo (...) en consecuencia, las propias trayectorias profesionales se vuelven móviles. Una carrera se desarrolla cada vez

menos en el marco de una sola empresa siguiendo etapas pautadas hasta la jubilación” (Castel, R. 2004. p.58).

Ahora bien, es cierto que las trayectorias laborales se han individualizado, se trata de un *modelo biográfico* (Ulrich Beck, 1998), en el que las personas en el mercado laboral se asocian cada vez menos a puestos estables y cada vez más a proyectos laborales en los que desarrollar la competencia de empleabilidad se hace imperativo (Boltanski y Chiapello, 2002); para Robert Castel, esta individualización de las trayectorias laborales no resulta ser algo tan malo, sólo que en su opinión tienen un “*no dicho*” importante y es que “*hay quienes no son empleables*”, razón por la cual son más vulnerables y se encuentran socialmente más desprotegidos.

Después de los años 80, es innegable que no sólo hubo un cambio en el estatus del individuo, inaugurando una nueva subjetividad asociada a la radicalización de la modernidad en un modelo denominado *postmodernista*, que no es sino en opinión de Scott Lash y John Urry (1994) “*la radicalización de los valores modernos*”, también se ha presentado una variación en el estatuto del trabajo, que ha tenido inevitables consecuencias en los sistemas de protección social, pues no hay duda que la desregulación de las relaciones laborales ha vulnerado los sistemas de protección. Estos últimos, no se puede olvidar, son la conquista de la acción colectiva de las organizaciones sindicales en la era fordista, lo que indica que la protección social contra el desempleo, los accidentes, la enfermedad y la vejez, en suma contra las contingencias de la vida, se conquistaron bajo la condición de ser trabajador, asociados a una condición de empleo.

Para R. Castel (2004) la transformación de las profesiones y del estatuto del empleo, así como en el derecho al trabajo y de la protección social, están asociadas a las transformaciones en los modos de contratación en los que ahora están más generalizados los “contratos limitados” o “a término fijo”, que antes eran formas atípicas del empleo y que hoy se constituyen en la forma más generalizada de refrendación de la relación laboral. Lo que sin duda permite concluir que la flexibilidad en muchos casos ha significado la degradación del contrato de trabajo; degradación entendida no sólo como el aumento cada vez mayor del “término fijo” en la contratación, sino en los factores asociados al trabajo: acumulación de cesantías, beneficios extralegales, primas, protección en salud, posibilidades reales de alcanzar jubilación y mantenimiento del poder adquisitivo. El trabajo estándar descrito atrás por M. Castells, con un contrato “a término indefinido” es un valor en peligro de extinción (Meda, F., 1995),

que hacen parte del núcleo duro de la fuerza de trabajo en el mercado laboral, y alrededor del cual se estructuran formas más flexibles de trabajo como lo es el outsourcing y los trabajadores temporarios (Harvey, 1998). El hecho que conozcamos hoy formas más flexibles de contratación y que consideramos atípicas como formas de empleo, nos hace preguntarnos si el verdadero empleo es el clásico, o si deben existir empleos especiales para los jóvenes como en el caso francés, lo es el contrato del primer empleo –CPE– (que llegó a movilizar a más de tres millones de personas en una acción colectiva de mucha relevancia en Francia en el 2006). El CPE puede ser entendido como una innovación en las formas de contratación que se inscriben en los cambios de la noción de empleo en el mundo contemporáneo y una prueba de su degradación.

Los cambios de una noción de empleo estable o clásico a una noción de empleo flexible e innovador en relación al tiempo, la remuneración y los derechos, de igual manera ofrece otras cosas, por ejemplo, la disponibilidad de mayor tiempo para el ocio (siempre y cuando la remuneración alcance para el sostenimiento). Lo que da lugar a considerar que la flexibilización no siempre tiene implicaciones negativas, lo que no se debe pasar por alto es si esto es posible para todos los trabajadores, en todos los contextos, nos tememos que esto no es así.

La precariedad entendida como déficit del empleo, también puede ser objeto de redefinición en la medida que un empleo clásico, estándar ya no es posible, pues como se ha dicho anteriormente, ya no llegamos a ser una sociedad del pleno empleo y en ese sentido, la precariedad sería permanente. De este modo, es necesario redefinir la precariedad, dado que, ya no es una condición excepcional, sino que es una constante en la actual condición del empleo. Pero esto tampoco puede ser un obstáculo para reconocer que la precariedad laboral en muchos casos también es la precarización del individuo y el individuo es el valor de referencia de nuestra sociedad. Apelamos a una lectura justa y equilibrada de lo que es y ha implicado la flexibilidad laboral, pero lamentablemente tenemos que decir que esta no ha sido homogénea en su presentación en todas las latitudes. Así ha representado ventajas para muchos en países como USA y Francia, pero en otros está asociada indefectiblemente a precariedad como en Latinoamérica y el sudeste asiático, como ya lo hemos señalado.

Si bien es cierto que una de las consecuencias del régimen flexible es la individualización de las relaciones laborales, liberar al individuo de las presiones burocráticas del Estado, es la ideología dominante, pero se debe entender que el individuo no existe en sí, sino en relación con otros, la noción de un

individuo absolutamente libre sin puntos de apoyo en los otros, es una noción ingenua e insostenible, pues el más liberado no tiene ningún derecho, ninguna consideración. Uno es un individuo completo (sociológicamente hablando) cuando tiene derechos y protección, cuando tiene derecho a una jubilación para seguir siendo interdependiente y no está en el riesgo de caer en la vejez sin recursos, una desgracia social; pero no se trata de un proteccionismo sin responsabilidades. Se trata de constituir una sociedad de semejantes, no de iguales, sino de semejantes (Castel, R., 2004).

La pérdida de los derechos sociales vulnera a los individuos como tales, porque no tienen apoyo; son individuos porque tienen deseos, pero no tienen referencia de base para desarrollar de manera positiva su condición de individuos. Es su derecho a la protección social lo que les da derecho, derechos sociales a la realización.

Una cierta flexibilidad es necesaria, pues hay movimientos irreversibles en la economía a los cuales no se puede dar la espalda, no se puede mantener una forma de regulación bajo el capitalismo industrial, pues éste ha cedido a otro tipo de capitalismo, al capitalismo financiero, a un capitalismo globalizado.

Esto implica que se deba aceptar la movilidad, la flexibilidad, pero se deben asumir nuevos derechos pues no deben pagar siempre los mismos, los platos rotos, o sea, que no se puede equilibrar el mercado por la pérdida de derechos. Si las trayectorias laborales hoy son intermitentes, en la intermitencia debe haber un derecho al salario, a la formación, se debe conformar una *flexiseguridad* o una *flexibilidad regulada*, es decir, que en un contexto de movilidad es necesario exigir que se tengan derechos y seguridad (Castel, R. 2004). “*Se deben hacer esfuerzos por encontrar fórmulas de reconstitución del tejido social, de reorganización de un nuevo contrato social*” (Castells, M. 2005, p.12). Una propuesta más radical para el control de los efectos nefastos que trae consigo la flexibilización laboral es la planteada por Fredric Jameson dentro del marco de una política de la utopía:

“(…) si me pregunto cuál sería, a día de hoy, la reivindicación más radical que cabría hacer con respecto a nuestro sistema –esa reivindicación que no podría ser respondida o satisfecha sin transformar el sistema hasta hacerlo irreconocible y que a la vez marcaría el comienzo de una sociedad estructuralmente distinta de la actual en todos los sentidos concebibles, desde el psicológico hasta el sociológico, desde el cultural hasta el político: sería la reivindicación del pleno empleo, de un pleno empleo universal en todo el planeta”. (2006, p.34).

Sí el estatus del trabajo es la base para el estatus de la persona, si la continuidad del trabajo se derrumba la consistencia del individuo se desbarata, de ahí la importancia de garantizar una mínima protección social al individuo en los momentos en que se desmercantiza, para que le asegure su consistencia ontológica y social. Pues no podemos olvidar que como lo dice P. Bourdieu “el desempleo es vivido como una muerte social”.

Por lo anterior, para Robert Castel (2004) una manera de garantizar la seguridad civil es garantizando la protección social. Y una manera de garantizar la protección social a los individuos no propietarios, para no tener que lidiar con las penas y angustias cotidianas que han constituido buena parte de *la miseria del mundo*, es asegurando la posibilidad de tener un trabajo, es decir, que se debe en primer lugar asegurar protecciones y derechos a la condición del propio trabajador. Tener la posibilidad de acceder a un trabajo decente.

Las protecciones sociales se han fisurado como consecuencia del desmonte de la sociedad salarial y sigue resquebrajándose por los golpes de un hegemonía creciente del mercado, en ese sentido, el desafío principal de las problemáticas de las protecciones sociales se sitúa hoy en la *intersección del trabajo y del mercado*. Al trabajo devenido móvil y al mercado devenido volátil, debería corresponder un estado social devenido flexible, pero regulado.

Si se reconoce que vivimos en una sociedad de mercado en la cual el capitalismo financiero y el poder de las multinacionales cobra mayor importancia y fuerza, una de las formas de regular la tendencia voraz del capital, es asegurando protecciones colectivas, esto es, *domesticando el mercado*, en el sentido que garantice las mínimas protecciones sin dejar de producir rentabilidades de manera que no aumente el resentimiento y la frustración colectiva que no producen sino ineficiencia y anomia: “*Domesticar al mercado significa instaurar instancias políticas transnacionales suficientemente poderosas que impongan límites al frenesí de la ganancia*” (Castel, R., 2004, p.81).

Globalización y región

Globalización, flexibilización y corporaciones multinacionales

El término y proceso denominado globalización aparece con mayor fuerza y de manera definitiva hacia los años 90, como una forma de enunciar e identificar un proceso de internacionalización en muchos sentidos y que tomó fuerza a partir de finales de los años 60. Las razones que determinaron esta nueva forma de ser y hacer en el mundo son variadas, por un lado, algunos plantean que la internacionalización obedece a una crisis energética y del mercado que obligaron a reducir costos a través de la reducción de las empresas y a la búsqueda de nuevos mercados, a la identificación de territorios donde hubiese mano de obra más barata o a la necesidad de identificar paraísos fiscales, donde las empresas más grandes quedaran exentas de altas cargas tributarias que estaban obligadas a pagar en sus países de origen. En general, podría considerarse que el fenómeno obedece a uno de estos aspectos antes mencionados o que más bien es el resultado de una combinación de los mismos.

Desde la década del 70, los mercados mundiales evidenciaron cambios profundos en su naturaleza. El conjunto de estos procesos permitieron consolidar nuevas estrategias empresariales que tendrían como propósito central adaptarse a una sociedad cambiante flexibilizando la orientación empresarial y desregulando la mano de obra, es este sentido que *“ante un sistema de producción en serie que se volvió demasiado rígido y costoso para las características de la nueva economía. Una respuesta tentativa para superar esa rigidez fue el sistema de producción flexible”*. (Castells, 1999, p. 182).

La contundencia del modelo flexible, en tanto que actual y ampliamente difundido es innegable. En este sentido, se encuentran estrategias flexibles en todo el planeta, adquiriendo comúnmente para cada contexto social, especificidades que transforman a nivel local, las prácticas administrativas, culturales y económicas; y las *culturas laborales* mismas (Reygadas, L. 2002), entre otras. Este modelo no se presenta de manera pura, sino en yuxtaposición con los modelos anteriores, en una recombinación de estrategias (Mejia, C. 1999; Reygadas, L. 2002). Es así, como se estructuran hoy empresas flexibles, las cuales gozan de una marcada *deslocalización productiva*, lo que hace posible utilizar los recursos del mundo, esto es, tecnología, mano de obra, materias primas, garantías arancelarias, entre otras, para optimizar y gestionar la producción. Esta deslocalización, genera en el nuevo rostro del capitalismo una tensión entre unos agentes económicos globales y una mano de obra local (Beck, 2000; Reygadas, L. 2002), entre las cuales cabe destacar por su *carácter paradójico*: la necesidad de deslocalizar la empresa, multinacionalizarla según convenga, y al tiempo, el endurecimiento de las políticas migratorias en los países industrializados, traducida en aumento de los márgenes de ilegalidad y en los niveles de exclusión para la población inmigrante, es algo que resulta contradictorio. Esto sin lugar a dudas es una paradoja y una aporía. En suma, la sociedad contemporánea manifiesta una gran contradicción, pues universaliza el flujo financiero, pero localiza los agentes de la producción (fuerza de trabajo); así, *la lógica multinacional introduce una paradoja: entre la globalización (deslocalización) de la empresa y la localización de la mano de obra: "glocalización", en últimas* (Barbero, M. 1999; Reygadas, L. 2002).

Una de las zonas geográficas en donde la presencia de las EMN es significativa, no sólo por el aporte a la producción de las mismas, sino por el tipo de vinculación que permite, es América Latina. Esta región ha venido abriendo sus fronteras de manera evidente a los intercambios económicos desde la década de los 80, en donde el conjunto de países que la integran cambiaron la lógica en el planteamiento del estado, dando paso así, a lo que se ha denominado como el estado "neoliberal". La orientación de este modelo de estado se dirige básicamente a la desregulación y privatización de las instituciones estatales, lo que ha originado el despido de numerosos trabajadores y el cierre o la venta a particulares de empresas del estado, las cuales prestaban entre otros los servicios públicos. Además en esta orientación estatal, se elimina el proteccionismo a la producción, enfocada a las exportaciones y finalmente se implementan las políticas de ahorro fiscal, en donde se controla la inversión pública y el financiamiento en el manejo operativo del Estado. En últimas, encontramos un

ambiente favorable para al empresa privada internacional, que concreta sus gestiones en entes de producción como las EMN.

Las multinacionales como grandes corporaciones modernas

Si la empresa moderna de acuerdo con A. Chandler (1987), puede definirse fácilmente como aquella que posee dos características específicas fundamentales: constar de muchas unidades de operaciones distintas y ser dirigida por una jerarquía de ejecutivos asalariados; las empresas multinacionales (EMN) son entonces grandes corporaciones modernas, grandes corporaciones en el sentido no sólo de ser de gran tamaño, poseer grandes activos y producir mucha rentabilidad, sino porque son corporaciones de alta complejidad organizativa.

Otro sentido en el que las EMN son grandes corporaciones, es que su complejidad organizativa incluye la coordinación de múltiples unidades dispersas por todo el mundo y que son coordinadas por un tipo particular de empleados que en opinión de Chandler, A. (1987), constituyen *una clase de hombres de negocios completamente nueva*. Si la empresa tradicional tenía una sola unidad operativa, se ocupaba de una única función económica, comerciaba en una sola línea de productos y operaba en un área geográfica reducida y específica, y fundamentalmente era dirigida por un gerente propietario, la EMN se constituye en una corporación moderna al incorporar muchas unidades bajo su control, llevando a cabo diversos tipos de actividades económicas y comerciando en distintas líneas de bienes y servicios, y particularmente, operando en diferentes lugares del mundo, bajo la coordinación de una jerarquía de gerentes profesionales asalariados, que fundamentan la dirección de la empresa, no en la experiencia y la intuición, sino a partir de la incorporación de los avances científicos (administración científica) y tecnológicos, teniendo como referencia sistemas complejos y confiables de información rápidamente accesible y fácilmente procesable.

Si para Chandler (1987), el paso de la empresa tradicional a la moderna corporación estuvo determinado por el desarrollo del ferrocarril y el desarrollo del teléfono y el telégrafo que permitieron la fácil expansión de las empresas, de manera rápida, segura y económica al conectar a través de una red ferroviaria y telegráfica el *este* con el *oeste* americano, regulando los tiempos de producción y distribución de las mercancías, hoy en día podríamos pensar que siguen siendo los desarrollos de la tecnología del transporte y las comunicaciones, las que han

permitido como plataforma el desarrollo de las empresas contemporáneas y su reorganización de cara a las exigencias de mercados globalizados. En este sentido, si en el pasado el ferrocarril y el teléfono facilitaron el desarrollo empresarial y el aumento de su complejidad, hoy en día sería la tecnología de transporte aeronáutico y naval, así como, la telefonía satelital y la internet, las que relanzan a una mayor escala y complejidad, la estructura y acción de la empresa moderna y multinacional. En este sentido, Harvey, D. plantea:

“La significación de todo esto se vuelve aún más evidente, si se la sitúa en el contexto de la acelerada reducción de los costos del transporte y las comunicaciones, gracias a la introducción, de los contenedores, los transportes de carga jumbo-jet y las comunicaciones satelitales, que permiten comunicar instantáneamente a cualquier parte del mundo las instrucciones sobre producción y diseño” (1998, p.189).

Dos condiciones distinguirán la corporación multinacional, la primera es que tiene operaciones de producción y distribución en diferentes países del mundo, segundo son dirigidas por una jerarquía administrativa altamente cualificada, que se constituye en su fuente de estabilidad, de poder y de desarrollo continuado. Vemos pues como los directivos de las multinacionales se constituyen en pieza central para su funcionamiento, de ahí que “la creación de equipos de directivos superiores que posean una perspectiva global, capaces de superar obstáculos dentro de la organización, resulte primordial para el éxito de las estrategias de globalización de las EMN”. (Marginson, et al. 2000). Scullion (1992, citado por Marginson et al 2000), se encontraba con que las dos terceras partes de las multinacionales de propiedad británica e irlandesa que estudiaba, informaba de padecer de una escasez de directivos experimentados a escala internacional, y subraya la importancia de la formación profesional para los directivos internacionales, y del desarrollo de programas y de las transferencias internacionales para superar el problema. He aquí una prueba de la importancia que tiene esta particular clase de directivos en la actualidad.

La relevancia de los gerentes profesionales asalariados es tal que en opinión de Alfred Chandler, su presencia determinó la revolución en la dirección de la empresa norteamericana y hacen parte de una transformación del *capitalismo patronal o familiar*, a un *capitalismo financiero*, para terminar en un sistema de *capitalismo gerencial*: “a medida que las empresas controladas por familias, o financieros aumentaban de tamaño, se transformaron en gerenciales”. (Chandler, A. 1987, p.527).

De otro lado, García, P. y García, C. (2004) en un análisis sobre la *estructura y acción* de las empresas multinacionales plantean que, la definición y el contenido del trabajo de los mandos medios, se están viendo afectados por los cambios estructurales propiciados por políticas tales como la incorporación de sistemas informáticos integrados de gestión, la búsqueda de economías de escala y la expansión mediante fusiones y adquisiciones que son particularmente intensos en las EMN. Sin embargo, los mandos intermedios, lejos de estar avocados a la desaparición, parecen que pueden adquirir una singular relevancia en las formas de organización, a partir de la diferenciación de las acciones de los mandos superiores. Pues, mientras la alta dirección en el centro corporativo según un criterio global estratégico, los mandos medios tienen como nuevo reto de adaptar tales decisiones a las unidades locales, sabiendo utilizar el conocimiento desarrollado en cada unidad local para ayudar a las demás, asumiendo un papel más activo como innovador o líder estratégico, cobrando una importancia creciente su dimensión relacional. Esta es otra prueba de la importancia que cobra la dirección gerencial en la dinámica y estructura de las EMN.

La importancia de las EMN en el mundo, es notable si se considera que la actividad de éstas representa más del 40% del comercio mundial, bajo un *nuevo (tercer) espíritu del capitalismo* (Boltanski y Chiapello, 2002), y bajo una tendencia cada vez más generalizada a la globalización superando las barreras nacionales, configurando espacios transnacionales y redefiniendo legislaciones y el papel del Estado, se constituyen en condiciones que hacen considerar como hegemónico el “poder de las multinacionales”. En este sentido, si para Chandler (1987) “*la mano visible*” de la dirección sustituyó a lo que Adam Smith denominó “*la mano invisible*” de las fuerzas del mercado, podríamos decir que las empresas multinacionales se constituyen ahora en “*la mano (in)visible de la dirección internacional*”, con impronta globalizadora.

En suma, los procesos de multinacionalización de la producción por parte de las grandes corporación transnacionales, el de globalización contemporánea y su intensa interconexión gracias a la tecnología del transporte y las comunicaciones, y el proceso flexibilización laboral, en clave de transformación de la gestión de la producción bajo un nuevo espíritu del capitalismo, tienen orígenes y duraciones distintas, pero después de 1970, coinciden de manera intensa y compleja, interpenetrándose y en su conjunto siendo condición de posibilidad para que como reflejo de esta nueva fase de desarrollo del capitalismo, traigan, ente otras consecuencias, precariedad y riesgo de desprotección para una gran mayoría entre la que comienza a contarse la fuerza laboral profesional, por lo menos hasta que se “domestique” el mercado, como indica R. Castel (2004).

Trayectoria de las empresas multinacionales (EMN) en Cali*

El propósito del presente apartado es hacer un breve recorrido histórico tratando de rastrear la incursión y el desarrollo de las empresas multinacionales –EMN– en la ciudad de Cali, de manera que se pueda trazar su trayectoria desde su primera oleada de incursión en la década del 40 del siglo XX, hasta nuestros días. Este intento no se puede hacer sin tener en consideración las dificultades con que cuenta este ejercicio, ya que como otros autores lo han señalado al tratar de abordar el desenvolvimiento económico de la ciudad en el siglo XX, existe mucha dificultad para acceder a fuentes documentales que permitan configurar de manera más o menos amplia y precisa una historia empresarial de la región, lo cual es en cierto sentido una deuda intelectual con la misma. Si bien reconocemos que la noción de multinacional hace referencia a “aquellas sociedades mercantiles creadas por la iniciativa privada, en virtud de particulares circunstancias y que tienen su campo de aplicación o esfera de influencia en más de un país” (Forero, R. 1997, p.24).

Vamos a reconsiderar aquí, para este capítulo, la importancia que tuvo la decidida vinculación de capital extranjero en general en la dinámica económica de la ciudad, lo cual se precipitó en Cali, un poco antes del período de la posguerra, es decir en la década de 1940, momento de la primer oleada de multinacionales en la región. También, se podrá advertir el receso de ingreso de multinacionales en la región en la década de los 80, y el inicio intensivo de la multinacionalización de las empresas nuestras en los años 80 y 90, así como el ingreso de multinacionales de servicios en concordancia con la tercerización de la economía global.

El fenómeno multinacional, en términos generales se pudo consolidar de manera generalizada a partir de 1973, con la primera recesión de posguerra, que dio lugar a la consolidación de procesos de internacionalización de las empresas, y más adelante de su transnacionalización, ahora teniendo como plataforma el desarrollo tecnológico en materia de comunicaciones y transporte, y dando lugar a lo que se ha reconocido como proceso de globalización. El teléfono y el ferrocarril que otrora habían dado lugar a la consolidación de las grandes corporaciones modernas (Chandler, A. 1987), ahora tenían la oportunidad de consolidar la mundialización de los mercados teniendo como plataforma los

* Este apartado fue construido en colaboración con los profesores Juan Javier Vesga y Camilo A. Mayor.

desarrollos tecnológicos en materia de comunicación satelital y específicamente de la internet, por un lado, y por el otro, todos los desarrollos en materia de transporte marítimo y aeronáutico:

“(...) la computarización y las comunicaciones electrónicas han consolidado la importancia de la coordinación internacional instantánea de los movimientos financieros. Las operaciones bancarias cada vez son más indiferentes a los límites de tiempo, de lugar y de dinero” (Harvey, D, 1998. p. 85).

Pero también, debido a la aplicación de los desarrollos de la ciencia a la gestión empresarial, “administración científica”, así como a la necesidad de fortalecer los procesos de investigación y desarrollo (I+D), de cara a la necesidad de innovación como factor de competitividad en el mercado mundial (Held, D. *et al*, 2001).

Esto dio lugar a transformaciones no sólo en la economía, sino en el conjunto de lo sociocultural, siendo uno de los principales indicadores la globalización (de los mercados y la cultura), la compresión del tiempo, la “reducción del tamaño” del mundo y el flujo volátil de capitales, por encima de las barreras nacionales; y dentro de las cuales la multinacionalización de las empresas ha tenido un importante lugar. Aun así, no podemos desconocer que si bien después de los setentas se generalizó el proceso de multinacionalización, también es cierto que este no inició exclusivamente en este periodo, pues Alfred Chandler (1987), nos muestra como hacia 1914 ya existían por lo menos 41 empresas norteamericanas con sustanciales inversiones en el extranjero:

“(...) todas estas empresas eran propietarias de al menos dos fabricas en el extranjero y una docena de ellas tenía cuatro o más de cuatro” (Chandler, 1987. p: 507).

De igual manera, autores como David Held e Inmanuel Wallerstein, y su teoría del sistema mundo, consideran que el proceso de globalización, no inició exclusivamente en la década de los 60 y 70, sino que puede hablarse de antecedentes de la globalización desde el medioevo, siendo la empresa colonizadora una prueba de formas del capitalismo mundial; además de los intercambios comerciales que se daban entre los imperios en el Mediterráneo y entre Occidente y el Medio y Lejano Oriente. En ese sentido, como lo indica Held *et al* (2001), la globalización ha tenido varios períodos que van desde la globalización pre-moderna a la contemporánea. En su opinión, después de los 60 y 70 se presenta un proceso de globalización denominado “contemporánea”, caracterizado por el aumento en la intensidad de la interconexión gracias al desarrollo tecnológico de las

comunicaciones y el transporte, en los cuales, las corporaciones transnacionales se han configurado como redes de producción global, que organizan la forma de globalización que conocemos hoy, teniendo repercusiones estructurales en particular sobre el “poder del Estado”:

“la globalización no es un fenómeno social del todo nuevo, ni primordialmente moderno. Su forma ha cambiado a lo largo del tiempo y a través de los ámbitos claves de la interacción humana, desde la política hasta la ecológica (...) la globalización como proceso histórico no se puede caracterizar mediante una lógica evolucionista o como la manifestación de un nuevo paradigma” (Held, D. et al, 2001; p. 515).

En el mismo sentido, David Held (2001), define la globalización como un proceso que puede ubicarse en un continuo con lo local, lo nacional y lo regional, y particularmente considera que esta hace referencia a:

“(...) un proceso de cambio espaciotemporal que apunta a una transformación en la organización de las relaciones humanas, vinculando y ampliando la actividad humana a una y otra región y de uno a otro continente (...) es una expansión de las actividades sociales, políticas y económicas, transfronterizas, de tal suerte que los acontecimientos, decisiones y actividades en una región del mundo, puede llegar a tener importancia para los individuos y comunidades en regiones distantes del planeta (...) el creciente alcance e intensidad de la interconexión global también puede conllevar a una aceleración de las interacciones y los procesos globales, conforme el desarrollo de sistemas de transporte y comunicaciones en todo el mundo, se incrementa la velocidad potencial de la difusión global de ideas, bienes, información, capital y personas” (Held et al, 2001. p. 49).

En este sentido, la particularidad de la globalización contemporánea radica en el mayor alcance, velocidad e intensidad de las interconexiones globales asociadas a una integración más profunda de lo local con lo global, acontecimiento que se suele asociar con el término globalización.

Pero, ¿qué factores determinaron la multinacionalización de las empresas? Al respecto también Chandler nos indica lo siguiente:

“(...) de nuevo, la creación de una organización comercial fue el primer determinante de la aparición de la empresa multinacional. Las primeras empresas que establecieron extensas redes comerciales en el exterior fueron también las primeras que poseyeron sus propias fábricas y otras instalaciones productivas en el extranjero...al extender sus actividades al extranjero, casi todas las compañías estadounidenses siguieron el mismo modelo. Posteriormente y a causa de:

los aranceles, los altos costos de transporte, los bajos costos de mano de obra y las dificultades para coordinar flujos transatlánticos construyeron fabricas en el extranjero” (1987, p. 506).

He aquí las múltiples razones, que quizás en la actualidad sigan siendo las mismas determinantes.

En síntesis, si bien el fenómeno multinacional no se generalizó sino hasta después de la década de los setentas cuando existieron condiciones de posibilidad financiera, política, y tecnológica que le dieron soporte, este proceso surgió a la par que la gran corporación moderna norteamericana desde la primera década del siglo XX, lo cual, nos explica en parte, por qué el proceso en nuestra región inicia fuertemente a partir de la década del 40, mostrado así sólo un relativo retraso. En adelante veremos cómo se dio tal inicio y cuál ha sido la trayectoria de este tipo particular de empresa en nuestra región.

En el breve recorrido histórico sobre la incursión y desarrollo de las Empresas Multinacionales en Cali que a continuación se presenta hay que advertir que parece todavía ser cierto lo señalado hace más de veinte años por José Antonio Ocampo (1981), con ocasión de la edición de un libro publicado por la Alcaldía para conmemorar los 450 años de fundación Cali, el 25 de julio de 1986: “no parece existir un bosquejo general del desarrollo económico de Cali en el siglo XX” (p. 56).

Esta acotación introductoria, a efecto de hacer hincapié en las dificultades que ofrece el campo, las cuales son aún mayores con respecto al desarrollo y al papel que desempeñaron las Empresas Multinacionales –EMN– en la economía local, sobre lo cual, en rigor, se requieren aun más esfuerzos de investigación para lograr una mayor y mejor comprensión de este fenómeno.

De otra parte, si bien es cierto que el objeto de la presente investigación no es precisamente el abordaje histórico de las EMN en la ciudad, se pretende aquí, con el detalle que las investigaciones consultadas permitió, contextualizar y dar cuenta de que la aparición y desarrollo de éstas se imbrican en diversas dinámicas sociales, las cuales deben ser consideradas al momento de explicar cuál es el estado hoy de las trayectorias laborales y relacionales de los profesionales que trabajan en ellas.

Para ello cabe distinguir, de entrada, que en el presente estudio se definen como Empresas Multinacionales “aquellas sociedades mercantiles creadas por la iniciativa privada, en virtud de particulares circunstancias y que tienen su

campo de aplicación o esfera de influencia en más de un país [...] Su estructura se basa en un núcleo, empresa madre o casa matriz, desde la cual se irradian en forma piramidal, circular o selectiva, las órdenes, el manejo y la “influencia decisiva” hacia las sucursales, agencias o filiales que de manera atomizada se ubican en diversas latitudes del globo para irrigar y competir en la generación de bienes y servicios para una comunidad creciente” (Forero, R. 1997). Se acoge igualmente para Cali, no sólo su delimitación político-administrativa, sino también, el eje de asiento de EMN, especialmente comprendido por el corredor con Yumbo, donde, como se observará, se dispuso el asiento de buena parte de la industria local.

En esta línea cabe destacar que, incluso a finales del siglo XIX ya empresarios “pioneros” en el Valle del Cauca contaban con oficinas en el exterior⁴; es decir, habría que investigar hasta qué punto los extranjeros residentes aquí contribuyeron a forjar cierto sentido empresarial en la región de cara al mundo. Pero aún era demasiado pronto para dar lugar a una actividad empresarial intensiva y menos aún extensiva: eran los tiempos en que los hacendados comenzaban a mirar tímidamente hacia fuera de sus latifundios algunos a través de cierta agroindustria incipiente, otros, del comercio. Eran los albores del capitalismo en el plano local.

Para la primera década del siglo XX, se habían constituido varias sociedades comerciales que, al decir del economista Edgar Vásquez Benítez (2000) “(...) eran numerosas para un poblado de 25.000 habitantes” (p. 57), en muchas de las cuales figuraban apellidos foráneos como Böhmer, Linzen, Burckhardt, Fischer, Beplat, Depons, Hearer. No obstante, no es sino hasta avanzados los años treinta cuando “*las élites caleñas recibieron un aporte alógeno notable: antioqueños que emigraron hacia la ciudad en el momento de la apertura hacia Buenaventura (en 1915), particularmente negociantes de café, y extranjeros llegados en masa en el momento de la ola de las inversiones extranjeras (entre 1940-1960)*” (Vásquez, E. 2000, p. 84). Hasta entonces, la economía caleña se sostenía básicamente bajo condiciones pre-capitalistas, en un entorno económico y social pre-moderno, mediante actividades agrícolas propias de la hacienda, que sus dueños combinaban con exportaciones de productos primarios e inversión manufacturera.

4 Es el caso de Santiago Eder, quien, en su condición de europeo nacionalizado, trilingüe, cosmopolita y con contactos comerciales en Londres y New York aventajó a los propios empresarios antioqueños en la exportación del café, en lo referente a la apertura de oficinas de importación y comisionistas en el exterior. (Ver Dávila, Carlos. 1987. p. 58).

Acaso de dicha primigenia actividad comercial sea posible explicar por qué la primera Empresa Multinacional con asiento en Cali, según informe inédito de la Cámara de Comercio de Cali, corresponda a una empresa cuya actividad era el comercio al por menor en supermercados; se trató de Carulla (en reciente fusión con Vivero), la cual aparece registrada en 1929. Otra EMN de carácter comercial entró a funcionar en Cali en 1939: Nabisco Royal S.A. (1938); su objeto era el comercio, al por mayor, de productos alimenticios, excepto el café trillado; también, la distribución de levadura y producción de bebidas en polvo. En adelante una EMN con objeto comercial aparece Bristol-Meyers Squibb de Colombia Ltda. (1963), dedicada al comercio al por mayor de productos farmacéuticos y medicinales, cosméticos y artículos de tocador. Luego, las demás EMN dedicadas al comercio se crean en los años noventa.

Otra fenómeno influiría en el inicio de dicho despegue empresarial, y determinando una serie de factores que propiciaron su auge y desarrollo: el paso interoceánico Pacífico – Atlántico a través de la culminación del Canal de Panamá, en 1914. La inauguración de la primera planta eléctrica para uso domiciliario, público y empresarial, en 1910; la formación político-administrativa del nuevo departamento del Valle del Cauca, en 1910; el arribo del Ferrocarril del Pacífico a Cali, en 1915, y su posterior conexión con el eje cafetero en los años veinte; la adecuación de vías arterias que permitieron la conexión del occidente con el centro del país, en los años treinta, pero, sobre todo, el establecimiento por parte de la nación colombiana de una serie de medidas que procuraban el control de cambios, la protección de la industria interna y la sustitución de importaciones, fueron hechos cruciales para el definitivo despegue industrial local y de la participación extranjera en esta dinámica socioeconómica, la cual fue determinante en el origen del desarrollo industrial de Cali, de hecho fue preponderante (Ordóñez, A., 1995), tal como se verá.

El modelo de innovación por sustitución de importaciones y oleadas de EMNs en Cali

El despegue capitalista de Cali a través de la intensificación de la actividad industrial no podía estar ajeno a las dinámicas sociales del orden nacional, ni del capitalismo mundial.

Las consecuencias de la depresión de los años treinta y los efectos de la Segunda Guerra Mundial, volcaron las economías hacia políticas de control y protección de los respectivos mercados internos. En dicho proteccionismo estatal, como fórmula keynesiana, se reacomodó, intensificó y prosperó el modelo fordista de

producción en serie, y el taylorista de control del tiempo de producción, propios del capitalismo industrial.

Para el caso latinoamericano dicha matriz ha sido denominada “estadocéntrica”, refiriéndose al modelo de orden social moderno en el cual el Estado regula las condiciones de la sociedad y del mercado (Cavarozzi, M. 1991). Con esta matriz se llegó a un tiempo que ha sido denominado por algunos como “la edad de oro del capitalismo mundial” (Ocampo, J. A. 2001), y aun cuando sobre la cual no hay un período preciso, aunque se puede ubicar entre las décadas del cuarenta y setenta, justo en las que se ubica la implementación de un modelo de industrialización por sustitución de importación (ISI), en Latinoamérica para resguardar las respectivas economías y obtener un crecimiento de la industria para el cubrimiento de los mercados internos.

Se trató de un modelo de desarrollo económico que entre sus características tuvo la mayor intervención del Estado a través de políticas de protección del mercado interno, como la fijación o el incremento de aranceles y para-aranceles, al igual que el sometimiento de la inversión extranjera a la aprobación estatal.

Oleadas de EMN en la ciudad de Cali

No obstante, esta suerte de observaciones, el modelo ISI condujo al país a un crecimiento económico, aunque lento, constante, por algo más de treinta años, a partir de los cuarenta. Un estudio hecho para la ciudad de Cali muestra cómo dicho proceso intensificó el crecimiento industrial provocando los siguientes fenómenos:

- Mayor producción de bienes intermedios e, incluso de capital.
- Transferencia de tecnología.
- Salario bajos para la clase dirigente a raíz de la afluencia de inmigrantes a la ciudad.
- Por ende, aumento de la productividad del trabajo y condiciones de acumulación de capital.
- Vinculación masiva de capital extranjero, especialmente a las nuevas ramas, en busca del mercado interno para aprovechar su condición sustitutiva de importaciones (Misas, G. 2002).

Esto último permitió no sólo el acceso a nuevas tecnologías, sino la diversificación de la producción industrial y la implementación de nuevos y avanzados modelos administrativos y gerenciales.

En ese marco llegan las multinacionales a Cali: “con anterioridad a 1940, fueron fundadas solamente dos empresas de capital extranjero: Maizena, en 1933, y Uniroyal-Croydon, en 1937. Sin embargo, la participación de capital foráneo se incrementó en la década de los 40 y aumentó en la década de los 50” (Ordóñez, A., 1995, p. 80).

Esta sucesiva oleada de multinacionales en Cali, durante estas décadas,

“(...) introdujo cierto cosmopolitismo, permitió transferir modelos de relaciones industriales propios de las grandes corporaciones norteamericanas, autoritarios, altamente jerarquizados y enmarcados dentro del taylorismo y el fordismo, y creó un estilo de gestión de la fuerza de trabajo en donde se hibridaban formas estamentales de relaciones basadas en lealtad al patrón y deber de protección, con estilos racionalizados de relación obrero patronal propios del moderno mundo laboral norteamericano” (Urrea, F. y Mejía, C., 2000, p. 46).

La incursión de las EMN en Cali se concentró, al menos, inicialmente, en productos como el caucho, químicos, material de transporte, maquinaria y artefactos eléctricos, productos metálicos y minerales no metálicos; es decir, hubo un salto de la producción industrial desde los bienes de consumo (alimentos, textiles, bebidas y papel, actividades de las cuales, hasta entonces se ocupaba la incipiente industria nacional), hacia los bienes intermedios propios del ingreso de tecnología extranjera más sofisticada y con carácter de “industria pesada”:

“(...) ahora la dinámica industrial de Cali se centraría principalmente en la producción de bienes intermedios y de capital, contrastando con la estructura industrial de las primeras décadas caracterizada casi exclusivamente por la generación de bienes de consumo. Pero, por otra parte, en ese mismo contexto del sector externo, la demanda, al orientarse hacia los bienes generados en el país, creó las condiciones para la vinculación masiva del capital extranjero en busca del mercado interior (...) lo que significó una aceleración en la transferencia tecnología y la expansión y consolidación del área industrial Cali-Yumbo” (Mejía, Carlos. 2001, p. 52).

Dos procesos cobraron vigor al unísono: el de industrialización y el de urbanización. El proceso de aceleración industrial condujo al aumento de demanda de trabajo, a través de mano de obra no calificada y barata, lo cual, a su vez,

llevó al incremento del flujo migratorio hacia la ciudad, con el consecuente cambio de configuración urbana y de demandas y conflictos sociales en la Cali en expansión. De esta manera, el empuje industrial llevó a la relocalización de las empresas que inicialmente funcionaron en el centro de la ciudad, a través de su agrupación en zonas industriales situadas en tierras más baratas, alejadas del centro y próximas a las líneas férreas (Urrea, F. y Mejía, C., 2000).

De esta forma, Cali llega a los años 40, la década por excelencia del impulso industrial y de la presencia masiva de Empresas Multinacionales, tales como: Cicolac (1940), The Sydney Ross co. (1942), Good Year de Colombia S.A. (27 de junio de 1944), Laboratorios Squibb & Sons Internacional Corporation (4 de septiembre de 1944), Cartón de Colombia S.A., (mayo de 1944), Eternit Pacífico S.A. (1945), se concentró en la producción de minerales no metálicos, Home products inc. (1946), químicos y farmacéutico; Eveready de Colombia (1947), Unión Carbide de Colombia S.A. (1947), químicos y farmacéuticos; Fruco S.A. (1948), alimentos; Laboratorios Lutecia de Colombia S.A. (1948), medicamentos; Celanese de Colombia S.A. (1950), textiles; Lanera del Pacífico S.A. (1950), textiles; Carrocerías Superior (1950), productos metálicos (Ramos, O., 1996).

Posteriormente, en la década de los años 50, “*el país continuaba sustituyendo importaciones e impulsando el consiguiente proceso de industrialización. Avanzaba sobre el Valle del Cauca otra ola de multinacionales aportando capital, tecnología y experiencia en mercados*” (Ramos, O. 1996. p. 269-270): Monark colombiana S.A. (1951), material de transporte; Fleischman S.A. (1951), Sinclair and Valentine S.A. (1952), químicos y farmacéuticos; Construcciones Tissot y Cia (1952), productos metálicos; Colgate Palmolive (1952), químicos y farmacéuticos; Hilos Cadena (1952), textiles; Fábrica colombiana de lápices -Icolapiz- (1953), Productos Quaker (1953), alimentos; Chiclets Adams (1953), alimentos; Placco (1953), químicos y farmacéuticos; Sydney Ross (1953), químicos y farmacéuticos; Alcoa (1953), productos metálicos; Miles laboratorios Pan AM (1954), químicos y farmacéuticos; Pedro Domecq (1954), destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas; Industrias Atlantis de Colombia (1955), químicos; Embotelladora Coca Cola (1955), bebidas; Reckitt & Benckiser Colombia S.A. (1955), fabricación de detergentes y ambientadores; Hoechst de Colombia (1955), químicos y farmacéuticos; Ceat General de Colombia S.A. (1955), maquinaria y artículos eléctricos; Compañía Química Industrial – Quin- (1956), químicos; Laboratorios Baxter S.A. (1956), medicamentos; Propal S.A. (1957),

papel; Collins colombiana S.A. (1957), Facomec S.A. (1958), y Gillette de Colombia (1959).

La siguiente década tuvo ciertas particularidades con relación a la expansión de las EMN: inicialmente, continuó el arribo de multinacionales, pero además, a la par que ingresaban nuevos productos a competir en el mercado interno, las industrias de capital extranjero que habían diversificado la producción nacional habían logrado descollar de tal forma que ya contaban con una participación superior al 18% en la producción nacional (Ramos, O. 1996), lo cual, en materia de empleo se reflejó en que *“en 1970 las compañías foráneas daban cuenta de una proporción de los empleos industriales aproximadamente tres veces mayor que en 1955”* (Bushnell, D. 1994. p. 320); esto, sin embargo debe considerarse con cierta precaución pues, tal como se observó atrás, la característica no propiamente fordista de la industrialización en el país, según la cual la acumulación de capital producto de la intensividad productiva industrial, no se tradujo en una redistribución salarial equitativa entre la masa trabajadora: *“cuanto más capitalizada estaba una industria (y en términos generales las industrias que más rápidamente crecían eran las más capitalizadas), menos empleos generaba para una población que crecía rápidamente”* (Bushnell, D., 1994). De allí que el gobierno colombiano, sin abandonar del todo el modelo ISI, promovió la diversificación e intensificación de las exportaciones, movilizándolo el comercio hacia afuera, especialmente con sus más vecinos, tal como ocurriera a través del Pacto Andino, en 1969. Precisamente a este modelo se le conoció como de promoción de exportaciones o de desarrollo hacia fuera, distinto al desarrollo hacia adentro en el que la atención estaba dirigida al cubrimiento del mercado interno propuesto por el modelo ISI.

Con tales consideraciones y producto del influjo de las anteriores décadas, en los años sesenta las EMN siguieron instalándose en la comarca. Aquí se cuentan: Química Borden (1960), fabricación de materias colorantes orgánicas, extractos, tintóreos, y materias curtientes orgánicas y sintéticas; Icollantas S.A (Industria colombiana de llantas) (1960), llantas. Fusion reciente Michellin; Warner Lambert (1960), producción y comercialización de productos farmacéuticos y preparados de tocador; Aluminio Alcan (1960), productos metálicos; Siderúrgica del Pacífico–Sidelpa (1961), productos de acero aleado o sin aleaer en formas primarias; Merck Sharp &Dome (1962); Johnson & Johnson (1962), fabricación de artículos desechables en tela prensada de algodón, productos médicos y de tocador; Pulpapel S.A., (1963) productos de papel; Phillips Petroquímica S.A. (1964); Metalúrgica Bera (1964), productos metalmecánicos; Sonoco de

Colombia Ltda. (1965), fabricación de cajas de cartón plegables y armadas; Comercializadora internacional de cobres de Colombia Ltda. (1965), fabricación de hilos y cables aislados; Cartones América (1969), cartón.

De otra parte y producto, precisamente, de la flexibilización de medidas arancelarias para las exportaciones que comenzaron a aplicarse, otro hecho de especial relevancia en esta década lo constituye la expansión de empresas manufactureras líderes nativas que muy pronto fundarían sus filiales en otros países, especialmente de América Latina. Ello da cuenta de la asimilación y aplicación, por parte ciertos sectores de la élite local, de la lógica empresarial y de la racionalización de procesos de operación que introdujeron las EMN extranjeras, así como la incorporación de la tecnología necesaria para el crecimiento de estas empresas de la región que encontraron así el camino para su ensanchamiento internacional.

Entre las empresas nativas, con asiento en Cali, que se expandieron como EMN, de acuerdo con Bushnell, D., (1994): Carvajal, papel; Lloreda Grasas, alimentos; Varela, farmacéuticos; Laboratorios Fixalia, químicos.

Crisis de la matriz y transición

Luego de varias décadas de mantener una propuesta de economía de desarrollo hacia adentro, el cambio en la búsqueda de mercados externos con los cuales emprender actividades comerciales, no sería sino uno de los síntomas de los cambios que, incluso, en el orden mundial comenzaron a sentirse. Según Harvey, D. (1998), entre 1965 y 1973, el capitalismo industrial se tornó más rígido por obra de la lógica fordista y taylorista que promovía inversiones a gran escala de capital y a largo plazo; dicha rigidez se extendió a la mano de obra y su distribución, y, obviamente, a la producción, de modo que la acumulación de capital entró en crisis. Igualmente, el Estado, en su función protectora y reguladora de las condiciones del orden social, se había tornado paquidérmico y excesivamente burocrático. En una metáfora, la rigidez de la máquina parecía haber copado e inmovilizado el sistema de producción y, en general, de la vida social.

Para el caso latinoamericano y local, la matriz estadocéntrica y de proteccionismo estatal, en donde se incubó y desarrolló el modelo ISI, entró en crisis, lo cual dio en el tránsito hacia otro orden social: *“la realidad económica mostró otra situación producto de diferentes factores, tales como la crisis internacional, pero, sobre todo, el cambio de modelo de desarrollo iniciado hace cerca de dos decenios que inspirado en tesis ‘neoliberales’ frenó el proceso de industrialización no sólo en Colombia, sino*

en gran parte de América Latina (...)” (FDI, CIPE- p. 52), es decir, el mercado entró a imponer las condiciones del orden social.

Hasta aquí, el desarrollo de la industria local podría resumirse de la siguiente manera: la crisis de los años 30 posibilitó el paso del modelo agro-exportador que rigió en el período precapitalista, hacia el otro denominado de industrialización por sustitución de importaciones;

“(...) la crisis en los mercados internacionales indujo a que bienes que antes se importaban fuese posible producirlos nacionalmente. En principio, se sustituyeron bienes de consumo, luego bienes intermedios, hasta el agotamiento del modelo, cuando se trató de sustituir bienes de capital, frustrándose la posibilidad de inducir al país por una senda de industrialización semipesada o pesada” (FDI, CIPE, 1989).

En Cali, el tiempo feliz de crecimiento industrial tuvo un serio período recesivo en el segundo quinquenio de 1960: el auge industrial que contó con mayor dinamismo entre 1945 y 1965 entró en un periodo de desaceleración económica, lo cual incluso, afectó la participación de la población ocupada al pasar, del 31% en 1951, al 24,9% en 1964 (sólo industria manufacturera); el ramo de la construcción y la producción primaria, igualmente mostraron índices negativos en materia de ocupación, es decir, *“los signos expansivos se debilitaron enormemente desde mediados de los años sesenta y tanto la ciudad como el Valle del Cauca comenzaron a perder importancia económica dentro del panorama nacional”* (Ocampo, J., 1981, p. 127). Y *“a la vez que en la ciudad se desacelera la industrialización, se acelera la tercerización; mientras el sector primario, agrícola y minero del municipio se reduce drásticamente”* (Vázquez, E., 2000, p. 94). En materia de empleo, por ejemplo, el despunte del sector servicios en la economía caleña llevó a que entre 1964 y 1973 este sector empleara 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). La terciarización, como elemento distintivo de la modernización de la ciudad, incluso llevó a que en el Plan General de Desarrollo Urbano, levantado en 1969, se considerara la ciudad proyectada como comercial y de servicios (Vázquez, E., 2000).

Con ello es procedente afirmar que si la proliferación de las EMN en Cali se suscitó en el tiempo de auge y desarrollo industrial, la crisis del modelo contribuiría a que igualmente la oleada que se presentó desde los años cuarenta hasta finales de los sesenta, disminuyera su participación en la economía doméstica.

De esta manera, se encuentran sólo cinco EMN creadas en los años setenta en Cali: Beiesdorf de Colombia (1971), fabricación de colas, adhesivos, cementos, sintéticos y aprestos, comercialización de productos cosméticos y de látex; Sucromiles (1971), fabricación de productos químicos a base de azúcar y melaza; Nestlé de Colombia S.A. Inpa (1972), elaboración de productos alimenticios y bebidas; Productos Yupi (1978), elaboración de pasabocas; y Empresa Andina de Herramientas S.A. (1977). Fabricación de herramientas de mano para uso agrícola y mecánico. *“Esta última empresa estuvo propiciada por Isaac y Lazar Gilinski que habían desarrollado ya a Atila de Colombia. Al parecer se agotaban las oportunidades de nuevas factorías multinacionales en la región o ya se habían abastecido para entonces los renglones posibles”* (Ramos, O. 1996).

Dos cosas cabría resaltar de este periodo de transición correspondiente a los años 70: lo primero, que 30 años después de la primera ola de multinacionales en Cali, ya algunos caleños se situaban en puestos de dirección y *“no estaba lejos el momento en que se entregaría la comandancia a nativos que se venían preparando dentro de las mismas compañías a través del ejercicio profesional, de participación en cursos de adiestramiento en el exterior y de ejecutorias en posiciones de mando en otros países”* (Ramos, O. 1996). Es decir, que entonces las propias EMN habían propiciado la cualificación de profesionales nativos mediante cursos en el exterior a efecto de que dicho saber fuera invertido en las mismas empresas con lo cual se infiere no sólo que éstos vendrían a ocupar cargos de dirección, sino que muy seguramente serían trabajadores que tendrían la estabilidad laboral heredada del modelo fordista.

Lo otro que debe considerarse es que no fue por la falta de oportunidades para la ubicación de nuevas fábricas de empresas extranjeras, ni porque los diversos ramos del mercado hubieran agotado las posibilidades, que la participación de más multinacionales en la economía local se vio disminuida entre los años setenta y ochenta. Según se observó, la maquinal rigidez de un sistema de producción había invadido otros órdenes de la vida social, lo cual, tal parece, vino a flexibilizar el mercado. Ello devino en medio de un panorama que respondía a dicha crisis: la declaratoria de varios países latinoamericanos, iniciando por México, a principios de los 80, de no pagar la deuda externa; la inestabilidad de los precios del petróleo como primera forma de energía para el transporte en un mundo cada vez más urbano; el fin de la guerra fría y el desmonte del mundo bipolar: Estados Unidos- Unión Soviética; la declaratoria, por parte de los Estados Unidos, del narcotráfico como un problema mundial; el cambio en la posición de los componentes del orden social moderno, a través de la reedición de viejas concepciones ideológicas y políticas en torno al papel del Estado y del

mercado, tuvieron, unos más que otros, alguna influencia en el viraje hacia la implementación del neoliberalismo en América Latina (Misas, G., 2002).

Colombia entró a los ochenta con un cuadro que no era más alentador: la caída de los precios del café y del azúcar, el incremento de la inflación, el crecimiento de un Estado clientelista, el aumento del gasto público, la necesidad de diversificar la producción, la emergencia de una clase media urbana con expectativas de enclasmamiento, en particular el narcotráfico.

Aquí cabe señalar que sólo cuatro multinacionales se crearon en Cali en los ochenta, a saber: Kraft Foods Colombia S.A. (1981), dedicada a la fabricación y distribución de postres como gelatinas y pudines; Productos derivados de la sal S.A. – Procesal (1982), fabricación de productos derivados de la sal como cloro, soda cáustica y sal común; Concentrados S.A. (1987), elaboración de alimentos preparados para animales; Comercializadora internacional LTC de Colombia Ltda. (1989), para la fabricación de prendas de vestir.

El nuevo modelo, el Consenso de Washington

Frente a la competitividad empresarial alcanzada hasta entonces, un estudio de F. Urrea (1992) señala que, incluso desde los años setenta, ya se venían presentando cambios tecnológicos e incluso, de índole laboral,

“(...) entre empresas nacionales y multinacionales, aunque sin generar un modelo o una fórmula única al implantar mencionadas innovaciones, lo que permite afirmar que desde la década del ochenta, se vinieron dando esos cambios en tecnología que, en algunos casos, estuvieron acompañados de políticas empresariales que implicaron cambios en la organización y racionalización de los procesos productivos” (ANDI, 1986).

Dichos cambios tuvieron un matiz particular para el caso de Cali “debido a la manera típica en que estaban constituidas grandes empresas de la región: el ‘capitalismo familiar empresarial’ (Urrea, F. 2003). Es decir que, si bien desde finales del siglo XIX, las élite económicas nativas sostenían relaciones empresariales con el exterior, y que desde mediados del siglo pasado se suscitó el flujo de inversión extranjera en esta región a partir del funcionamiento de multinacionales, el espíritu capitalista familiar de las empresas se mantuvo, especialmente a través de la tierra como sistema de renta, con el consecuente

elevado valor de la misma, en privilegio de los sembradíos de caña y el latifundio (Urrea, F., 2003).

Esta situación, que en su momento pudo dar como resultado el aumento de las rentas agrarias, como logro para la sociedad de la época, a partir de los noventa se constituyeron en obstáculos frente al modelo económico que empezaba a surgir en el país y en el plano internacional, con lo cual, desde finales de los ochenta, y especialmente en la década siguiente, van a distinguir dos formas de empresariado en el Valle del Cauca: una articulada a la propiedad de la tierra y la agroindustria, y una segunda, correspondiente a la industria manufacturera, más diversificada en renglones y cadenas productivas, definitivamente más dinámica (Urrea, F., 2003).

¿Y cómo se cristaliza dicho modelo? A finales de la llamada “década perdida” (según se acentuaron la incertidumbre y la crisis sobre el modelo a seguir) y principios de los noventa, no sólo Colombia, sino la región latinoamericana, se encontró frente a lo que se denominó el Consenso de Washington, una codificación de varias medidas tendientes, entre otras reformas, a la liberalización financiera y del comercio exterior, la apertura a la inversión extranjera directa, la privatización de empresas estatales, la desregulación y el respeto a los derechos de propiedad: todas fórmulas neoliberales.

“La acogida casi general del Consenso de Washington se debió a que fue formalizado en momentos en que, dado el agotamiento del modelo sustitutivo de importaciones dirigido por el Estado y la crisis financiera causada por la deuda externa, los países de América Latina estaban buscando un modelo alternativo que respondiera mejor a las políticas de condicionalidad” (Moncayo, E.).

De igual forma, el nuevo modelo implica en el caso colombiano un adelgazamiento del Estado y flexibilidad laboral. El angostamiento del Estado, tanto en sus funciones y actividades, como en su propia estructura burocrática es otra característica que trajo la apertura en Colombia. El nuevo modelo trata ante todo de hacer una ruptura con los compromisos institucionalizados en el modelo de sustitución de importaciones. Es así como la promulgación de la ley 50/90 (que se refuerza con la reciente reforma laboral o Ley 789 de 2002) y la ley 100/93, recortaron garantías laborales que se habían ganado a pulso por parte de los trabajadores. La burocratización laboral, de la que trata Richard Sennett (2000) y que conlleva estabilidad, está cediendo el paso a una inquietante flexibilización del trabajo. Finalmente, fue posible una reforma laboral que, a

falta de legitimidad durante los gobiernos de los noventa, finalmente, se impuso más recientemente, so pretexto de incrementar el empleo.

Había llegado un nuevo modelo que comenzaba a aplicarse. En el marco de ello ¿Qué papel le asiste a las EMN en la flexibilización laboral? ¿Cuál fue el viraje que hicieron las EMN, en su vocación económica, dentro del nuevo modelo? ¿Cuántas y cuáles EMN se formaron en Cali a partir del nuevo modelo? Son algunas de las preguntas que se tratarán en el siguiente apartado.

Las EMN a partir de la década de los 90's

La dinámica empresarial en el mundo entero a partir de la década de los 90 ha estado enmarcada en el fenómeno de la globalización, el cual ha impactado diversos aspectos de la vida humana; Held *et al.* (2001), plantean que este concepto implica “*una expansión de las actividades sociales, políticas y económicas transfronterizas, de tal suerte que los acontecimientos, decisiones y actividades en una región del mundo pueden llegar a tener importancia para los individuos y las comunidades en regiones distantes del planeta*” (p. 1058). En tal sentido, las condiciones económicas y sociales que intervienen en el crecimiento supervivencia o desaparición de las empresas, y que constituyen oportunidades y amenazas para las mismas, se presentan hoy en día en términos de factores que pueden estar originados en cualquier lugar del planeta, más allá de los límites políticos o geográficos determinados por la nación a la que una determinada organización pertenece. De este fenómeno atrás señalado, Cali no ha quedado exenta, su dinámica empresarial ha tenido que abrirse a competir con el mundo, este proceso algo retrasado en relación con el resto del mundo por el efecto del modelo de sustitución de importaciones, comenzó a ser superado por el proceso de apertura económica en 1992, y se consolidará aún más con la firma de tratado de libre comercio con Estados Unidos y la consolidación de las relaciones comerciales con China.

Es a partir de esta década, que la globalización emerge de manera acelerada en todo el planeta. De acuerdo con Paz (2005), a partir de la caída de la Unión Soviética en 1991, “*la geopolítica mundial vira desde una geoestrategia, donde el poder central es el militar, hacia una geoeconomía basada en las relaciones entre bloques económicos*” (p. 21); esto llevó a los gobiernos de los países que querían mantener sus niveles de desarrollo y crecimiento en estas nuevas condiciones, a iniciar procesos de intercambio comercial basados en la conformación de bloques

económicos y en la constitución de tratados internacionales, como mecanismos para mantener sus niveles de competitividad en los mercados internacionales.

En materia empresarial, el fenómeno de la globalización ha producido un proceso de reacomodo a nivel mundial, mediante el cual, como en un juego de ajedrez, los gerentes mueven sus fichas buscando la mejor estrategia para mantenerse en el mercado. Así, las empresas en el mundo entero han fortalecido las acciones de corporatividad y consolidación de su crecimiento, mediante estrategias como fusiones, adquisiciones o alianzas estratégicas, entre otras. La internacionalización de la economía por ejemplo, un factor importante del proceso de globalización, ha creado para las multinacionales la oportunidad de abarcar nuevos mercados antes inexplorados para algunas empresas, pero de otra parte ha creado también una creciente competencia transnacional que produce desafíos en torno a la competitividad que deben lograr las empresas para mantenerse en el mercado.

Tal reacomodo en la dinámica empresarial se ha observado también en Colombia, con la partida y llegada de multinacionales, con los procesos de fusión o con estrategias como la compra de empresas locales por parte de multinacionales extranjeras. Por ejemplo en Cali en este periodo, multinacionales como BDF, Gillette, Wyeth y Disa, cerraron sus plantas, debido a múltiples razones entre las que cabe resaltar la instalación en países donde la mano de obra es más barata o existe abundancia de la materia prima requerida, en otros casos por la inestabilidad económica del país, como consecuencia de las dificultades de orden público que hace dudar de la inversión en nuestro territorio. Muchas de estas decisiones emprendidas por las multinacionales corresponden a estrategias más de carácter global que local; un ejemplo de esto es el caso de Gillette de Colombia, la cual cerró su planta de producción en Cali para concentrarse en la comercialización en Bogotá, y los productos que venden en el país provienen ahora de sus fábricas en Brasil y México, que los elaboran con mayores economías de escala; esta estrategia de reestructuración que corresponde a un plan global, tiene el propósito de llevar a la empresa a adaptarse a las condiciones competitivas de los mercados actuales, pues también ha cerrado plantas y centros de distribución en otros países (lanota.com, 2001). Actualmente, está el proceso de fusión de Pfizer con Johnson y Johnson, en el cual este último es el comprador, otra prueba de estas reestructuraciones que dan cuenta de la volatilidad del flujo de capitales a nivel global, capitalismo financiero puro y duro.

En cuanto a estrategias para mantener su dinámica competitiva en relación con lo que sucede en el resto del planeta, el gobierno colombiano inició cambios en las políticas económicas, especialmente a comienzos de la década de los 90 con el proceso de apertura económica, con el cual se buscó incrementar el flujo de capitales e intercambio comercial con el resto del mundo. Al respecto, Villar (2000), plantea que una de las justificaciones básicas para la implantación de la apertura económica y su aceleración en el gobierno del presidente César Gaviria, fue incrementar el grado de exposición de la producción colombiana a la competencia internacional, lo que debería redundar en aumentos significativos de la productividad y en mayores estímulos a la inversión en tecnología (Villar, 2000); sin embargo, este propósito no se dio en ese momento de la manera como se esperaba. Tal como lo plantea este autor, si bien durante algunos años hacia mediados de esta década la inversión privada aumentó, ésta se concentró principalmente en los sectores de la construcción y de servicios (infraestructura vial y telecomunicaciones), los que precisamente son los menos expuestos a la competencia internacional. En cuanto a la producción de bienes y servicios, ésta presentó una tendencia a concentrarse en el interior del país, reduciéndose su participación en regiones como la Costa Atlántica y el Valle del Cauca, teniendo éste último como una de sus ventajas competitivas principales el acceso a los mercados internacionales a través del océano Pacífico. Villar (2000).

Si bien es cierto que se han presentado dificultades como las mencionadas anteriormente, un hecho que vale la pena resaltar es que con el proceso de apertura económica sí aumentó la inversión extranjera en Colombia; aunque algunas multinacionales hayan salido del país, son más las que han llegado, como es el caso de Makro, Carrefour, BBVA, Banco Santander, Banistmo, Telefónica de España, Cruz Blanca, por citar sólo algunas.

Según un informe de Proexport⁵ sobre inversión extranjera directa, “En el 2004, Colombia fue el cuarto receptor de Inversión Extranjera Directa (IED) en América Latina, después de Brasil, México y Chile, y el primero de la Comunidad Andina, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL” (p. 57). Respecto de las multinacionales extranjeras en relación con la apertura económica en Colombia, el mismo informe de Proexport manifiesta lo siguiente:

5. Proexport es la organización encargada de la promoción comercial de las exportaciones no tradicionales, el turismo internacional y la Inversión Extranjera en Colombia.

“Las compañías multinacionales reconocieron el potencial que tiene Colombia como destino de inversión durante los últimos años. En el 2005, de acuerdo a un estudio realizado por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), Colombia fue escogida como la quinta economía más favorable para la inversión en América Latina, después de Brasil, México, Argentina y Chile. Adicionalmente, en el reporte Doing Business 2005, del Banco Mundial, Colombia ocupa el segundo puesto entre 145 economías en mejoras en el clima de los negocios al facilitar determinadas regulaciones y políticas que incentivaron la inversión, la productividad y el crecimiento”. (p. 57).

De acuerdo con Gutiérrez (2006) *“en 2005 la Inversión Extranjera Directa (IED) en Colombia llegó a 10.378 millones de dólares, lo cual representó un crecimiento de 277 por ciento frente a los 3.117 millones de dólares que se invirtieron en 2004”* (p. 92), y en otro informe de Proexport (2007) *“La inversión extranjera directa (IED) en Colombia para 2006 alcanzó los 6.295 millones de dólares superando la meta de 6 mil millones de dólares que se había estimado, según las cifras suministradas por el Banco de la República”*. Con respecto al Valle del Cauca, en esta región se encuentran el 7% de las multinacionales que hay en el país (Ramírez y Silverman, 2007). En el proceso de apertura económica, esta región también ha sido impactada notablemente; según Escobar (2003), en la última década, *“se pasó de exportar fundamentalmente productos primarios a artículos con mayor valor agregado, tanto así, que en el periodo comprendido entre 1980-1989, el aporte de las exportaciones al PIB departamental fue relativamente bajo, alcanzando en promedio el 5%, mientras en el periodo 1990-2001 el promedio alcanzó el 8.2% del PIB”* (p. 3).

Aparte de los hechos ya mencionados como el cierre de plantas productoras y la llegada de otras multinacionales, otro fenómeno no menos importante ocurrido en las multinacionales ha sido la reestructuración de las mismas, tanto a nivel corporativo como a nivel de las prácticas de gestión humana. En el nivel corporativo, se han llevado a cabo estrategias como fusiones, adquisiciones, alianzas estratégicas o modernización de tecnología. En este sentido, según Gutiérrez (2006), *“se han producido recientes grandes movimientos de capital en operaciones como la de Bavaria, de la cual el grupo SABMiller compró el 97% de sus acciones por un valor de 4.715 millones de dólares (y de la cual hay una planta en Cali), o la del grupo español BBVA que adquirió a Granahorrar por 424 millones de dólares, por nombrar sólo algunos de las 15 negociaciones recientes realizadas en Colombia por multinacionales extranjeras en la adquisición de compañías colombianas”* (p. 94). De acuerdo con este mismo autor, en materia de innovación han adoptado esta

acción como una estrategia Citigroup, Royal Dutch/Shell, Procter and Gamble y Colgate Palmolive.

En materia de gestión del talento humano, las últimas tendencias se orientan a la subcontratación de la mano de obra mediante mecanismos como el *outsourcing* o la contratación a través de Cooperativas de Trabajo Asociado (CTAs). Según datos de la Confederación de Cooperativas de Colombia – CONFECOOP⁶ (2005), en Colombia, se pasó de tener en 2001, 282 CTAs, a 1939 en 2004. Esto da un incremento del 587,6% en sólo tres años. En el Valle del Cauca de acuerdo con Urrea (2007) “*este departamento en términos absolutos pasó de 265 CTA en el 2000 a 787 en el 2003 y desciende a 671 en el 2004*”, lo cual implica un crecimiento del 153% en el número de CTAs en un periodo de 4 años.

En el caso del *outsourcing*, ésta es una estrategia que ha tomado gran fuerza en los últimos 20 años. Esta práctica significa la externalización o contratación externa de algunas actividades que no son parte nuclear del negocio, sino que dan soporte a los procesos centrales de las organizaciones como es el caso del mantenimiento de maquinaria y equipo, servicios generales o vigilancia, para que sean realizadas por otra empresa especializada en tales actividades. Esta estrategia implica no sólo la contratación de equipos y proceso, sino de fuerza laboral, esto implica entonces la incorporación de personal por medio de empresas de intermediación laboral, las cuales en el caso de Cali, han aumentado significativamente su presencia en las últimas dos décadas, como consecuencia de la tendencia a la flexibilización laboral y la tercerización, pero también, como consecuencia de como lo ha dicho Pierre Bourdieu “*la superproducción de diplomas*”, es decir, una sobreoferta amplia de profesionales del derecho, la ingeniería industrial, la administración de empresas y por supuesto, la psicología, que ante la nueva composición del mercado de trabajo en la cual el “núcleo duro” es reducido y la inserción cada vez mas difícil al imponer altas barreras a la movilidad laboral, hace que se tenga que optar como estrategia de inserción laboral de los nuevos profesionales o de los viejos trabajadores, ahora retirados, por la conformación de empresas de intermediación laboral. A este respecto, no podemos olvidar que la estrategia de flexibilización vía empresas de intermediación, son las multinacionales las que inician y e impulsan esta

6. La Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop) es un organismo cooperativo de tercer grado, de carácter asociativo nacional, de derecho privado y sin ánimo de lucro. Constituye el máximo organismo de representación del cooperativismo colombiano.

estrategia como mecanismo para reducir costos y aumentar su competitividad en el mercado, según Urrea, F. (2000):

“En el sector industrial de grandes empresas a partir de los años 70’s comenzó a abrirse paso la práctica de usar paulatinamente mano de obra calificada y semicalificada mediante agencias de empleo temporal creadas por las mismas empresas, de modo que en términos administrativos, el empleador era la agencia que cumplía un papel de intermediación laboral... luego se fue extendiendo a otros empleos... En este segundo tipo de empleos se trataba de trabajadores calificados. La intermediación laboral, que rápidamente se generalizaba en el país fue la primera estrategia de flexibilización externa de la fuerza de trabajo y con ella apareció el empleo temporal gestionado por agencias... esta fue la primera consagración de la flexibilización externa en términos legales en Colombia... un ejemplo interesante es la multinacional americana Colgate Palmolive, debido a que fue la pionera en el sector industrial colombiano de poner en práctica este tipo de formas de contratación utilizando agencias de empleo temporal organizadas por la propia empresa”.

De otro lado, y simultáneamente con todas las dinámicas de las multinacionales extranjeras, a partir de la década de los 90’s se comienza a presentar el proceso de multinacionalización de las empresas nacionales, dándose conforme ya lo había expresado Alfred Chandler (1990), respecto de la aparición de las empresas multinacionales norteamericanas en las que se identifica el mismo modo de operación en su surgimiento: *“primero crearon extensas organizaciones comerciales en el exterior, abriendo a menudo sucursales en el extranjero al mismo tiempo que en los Estados Unidos”.* Del mismo modo, ocurrió en el proceso de multinacionalización en algunas empresas de la región entre las que podemos citar a Carvajal -que ya desde los setentas lo hacía-, las cuales inicialmente colocaron puntos de distribución en el extranjero, preferiblemente en Miami, o en algún país de la región andina o del Caribe, y luego han creado plantas de producción en otros países por fuera de Colombia.

En síntesis, se puede decir que la trayectoria de las empresas multinacionales no ha estado por fuera de inflexiones e intermitencias, pero que esto no ha sido impedimento para reconocer el papel preponderante que ha jugado este tipo de corporación en la dinámica económica de la región, quizá el empresariado de la región deba mucho al ejemplo que las multinacionales han dado en materia de nacionalización de los procesos y en particular en gestión de la mano de obra, la intermediación laboral como forma de externalización y prueba de incursión en los modelos de flexibilización laboral son una muestra de lo que las multinacionales han enseñado al resto de empresas en nuestro contexto. Esto, para

no decir nada más respecto de la introducción de tecnología de punta en el desarrollo de procesos productivos y en la contratación de gerentes profesionales asalariados para la dirección de las empresas, lo cual se constituye en ejemplo para muchas de las empresas regionales que han gestionado en consecuencia con la tradición de empresas de origen familiar y la administración de la hacienda.

De otro lado, hemos de reconocer que la presencia de las multinacionales en la región data de la década de los 40 siendo esta la primera oleada y en franco aumento hasta la década de los 70, la década de los 80 reconocida como la “década perdida” estuvo también determinada por la disminución del ingreso de multinacionales a la región, y por la penetración aun no aclarada del todo de dinero del narcotráfico en la economía local, para pasar a la década de los 90 donde se reinicia el proceso de inserción fuerte de multinacionales a la región, pero ahora con sello de tercerización.

Adicionalmente, en esta misma década inicia el proceso de multinacionalización de algunas de nuestras empresas regionales, siguiendo la misma estrategia de inicios del siglo pasado, colocaron inicialmente puntos de distribución en el extranjero y posteriormente plantas de producción, proceso que no tuvo lugar sino hasta cuando se reconoció el agotamiento del modelo de sustitución de importaciones (para la década del 1970), que si bien dio lugar a la innovación tecnológica en Latinoamérica, representó a estos países algún tipo de retraso en la inserción al movimiento global en materia de producción e innovación tecnológica. Al mismo tiempo, en la década de los 90, el proceso de apertura económica iniciado bajo el gobierno del presidente Cesar Gaviria, se constituyó en una condición de posibilidad importante para el ingreso de capital extranjero en nuestra ciudad, ahora con empresas de servicios. Más actualmente, toda la dinámica de integración y compra y venta, por parte de empresas multinacionales de otras empresas del mismo tipo o incluso nacionales, hacen parte del nuevo rostro del proceso de globalización en nuestra región y es una prueba del volátil flujo de capitales más allá de los límites nacionales de manera generalizada. Falta ver cuál será el verdadero impacto, más allá de las especulaciones y de los eslóganes de campaña, de la firma del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos; otro aspecto en el que Colombia tiene relativo retraso en comparación con otros países de Latinoamérica. Lo único cierto después de todo es que Colombia desde hace algún tiempo y gracias a la presencia de EMN ingresó en el movimiento global y parece ya no es posible que escape a éste.

Trayectorias laborales y relacionales: nuevas configuraciones

En este apartado se discutirá la noción de trayectoria laboral y social y se tratará de aportar elementos para establecer una definición de las mismas, además de esclarecer la mutua interpenetración entre ambas. Adicionalmente, se plantean algunos datos relevantes alrededor de los efectos de la flexibilización sobre las trayectorias laborales y relacionales actuales, es decir, cómo la nueva estructura del mercado de trabajo ha determinado una nueva estética en la movilidad laboral, es decir una nueva configuración.

El paso de una sociedad salarial, del pleno empleo, a una sociedad del riesgo laboral y plena actividad, de la intensificación, pero también de la invisibilización del trabajo, con sus consabidos efectos de: desregulación del mercado de trabajo, precarización, pérdida de la protección social, y el establecimiento de una *nueva configuración de lo laboral*, una nueva subjetividad laboral (concepción del trabajo) y unas nuevas formas y condiciones de inserción y tránsito por el mercado de trabajo, son condiciones de posibilidad que han determinado modificaciones sustanciales en la configuración tradicional de los recorridos o trayectorias laborales, permitiendo la emergencia de nuevas formas (estéticas, configuraciones) de las trayectorias que podríamos caracterizar en general como *intermitentes, fragmentadas y discontinuas* (Urrea, F. 2000), *altamente móviles* (Castel, R. 2004), y prácticamente sin un horizonte de fin.

Cuando se dice que las trayectorias presentan una “nueva estética”, en el sentido de una “nueva configuración”, se quiere decir que presentan una nueva forma de configurarse y de configuración. El término estética es usado aquí no como referencia a la tradicional acepción que la vincula exclusivamente al estudio de lo bello y lo artístico, sino que se usa en un sentido amplio como “Tratado de las Formas”, y como “configuración singular”, históricamente situada, así se

podría hablar no sólo de una estética en el arte, sino también en la vida cotidiana; por ejemplo, se podría hablar de una estética corporal, no reducida a la reflexión sobre lo bello del cuerpo, sino a las transformaciones que en su forma se han podido presentar a lo largo del tiempo, la forma de tratarse, lucirse y de portarse, entre otras; así como prácticas sociales asociadas a la conservación o modificación de su forma (gimnasios, cirugías, cosmética, etc.). Pero también, podríamos hablar de una estética de las relaciones ahora menos verticales y más horizontalizadas, menos rígidas y estables, etc. Así, como Harvey, consideró que: “*lo propio de Ford fue su concepción, su reconocimiento explícito de que la producción en masa significaba un consumo masivo, un nuevo sistema de producción, una nueva política...una nueva estética (...)*” (1998), consideramos que el posfordismo introduce también su *propia estética*, una estética del tiempo comprimido, donde “nada es a largo plazo”, estética de lo volátil, lo líquido y lo efímero, y por tanto de la incertidumbre, la inestabilidad, la fragmentación y el riesgo, en la cual las trayectorias laborales y sociales se constituyen en un fenómeno excepcional que permite captar esa “nueva estética” también presente en el mundo laboral. La alta movilidad, la fragmentación, la intermitencia y la discontinuidad, asociadas a la desregulación, la precariedad y la desprotección son la impronta nueva que caracteriza los recorridos laborales de los actuales trabajadores, en donde los más viejos se sienten amenazados y los más jóvenes, se pueden llegar a sentir incluso cómodos.

Pero, lo estético contemporáneo también, puede verse como “estetización”, Lash y Urry (1994) han planteado que en la actualidad existe una fuerte tendencia a la “estetización de la vida cotidiana”, en el sentido de que todo se hace con un sentido de la forma de la apariencia, se hace para ser visto, en función de la imagen, donde el valor de las cosas o las acciones ya no lo cobran por su uso práctico-funcional, sino que valen por como se presentan, por la imagen que proyecta, por como se luce, (la ropa es un ejemplo de esto), para identificarse a través de ello. Esta es una estética asociada al consumo masivo y a la supremacía del individuo.

En general, podría decirse que en la medida que los puestos de trabajo clásicos, estándar (con contrataciones a término indefinido) son un bien escaso, están en vía de extinción; las trayectorias laborales corresponden a nuevas lógicas, desde la inserción hasta el posdespido, pasando por el mantenimiento. La inserción laboral al “núcleo duro” es cada vez más difícil, y a pesar de que esta es una sociedad que se dice del conocimiento, paradójicamente los más altos niveles de conocimiento alcanzados, como los de nivel universitario, no se constituyen en garantía de inserción y empleabilidad. (Isorni, E. 2002).

Por otro lado, el mantenimiento en el mercado de trabajo en condiciones antes típicas, hoy privilegiadas, depende cada vez más, sino de factores relacionales (de capital social), si de factores contingenciales que nos hacen percibir el mundo laboral como inmerso en un clima de inestabilidad, inseguridad e incertidumbre. Para mantenerse hace falta desarrollar nuevas competencias, no sólo técnicas específicas, sino generales que permita a un trabajador ser tenido en cuenta para ser vinculado a *nuevos proyectos laborales* (Boltanski y Chiapello, 2002), a esta competencia en particular se le llama *empleabilidad*. De otro lado, en el de independencia laboral, las competencias que se está llamado a desarrollar para no engrosar el grupo de los desmercantilizados es el emprendimiento. Hoy con una nueva estética de las trayectorias ocupacionales, en las cuales un individuo puede presentar que en su recorrido laboral tenga de ambos matices, pues en algunos momentos puede ser empleado dependiente de un empleador y en otros ser un contratista o un empresario independiente, según sea el caso que las contingencias determinen o simultáneamente.

Ahora bien, la configuración de una particular trayectoria y el mismo proceso de inserción laboral van a estar fuertemente determinados no sólo por el capital escolar, sino por otros “capitales” como el social y el cultural, y digamos también porqué no, por el “*capital laboral*”, para usar una expresión provocadora, máxime si se trata del ingreso a las grandes corporaciones como lo son las EMN. *El capital laboral* haría referencia al *conjunto de conocimientos, experiencias y competencias valiosas acumuladas que hacen más competitivo y empleable a un individuo. Se trata de un particular conjunto de condiciones asociadas a la experiencia acumulada en el mundo del trabajo, que operan como recurso (energía social) efectivamente utilizable; estos recursos pueden ser formación particular obtenida, nivel del desempeño efectivo en determinados cargos, conocimiento de un campo laboral particular, relaciones o contactos específicos en el mismo, dominio de una tecnología específica, reconocimiento y estatus en un medio o gremio profesional determinado, etc.* Todas razones por las cuales una persona puede ser convocada o seleccionada para ocupar un cargo en el mercado de trabajo. Se trata de señalar que este particular capital es diferenciado del capital escolar genérico y del capital social y cultural general, que si bien cuentan en la inserción laboral, no son factores determinantes exclusivamente. Pero que también puede diferenciarse de un sujeto a otro según su volumen, su estructura y su evolución en el tiempo.

Trayectoria laboral y relacional: definición y generalidades

En términos generales y desde el punto de vista físico-geométrico una trayectoria puede definirse como “*un lugar geométrico de las sucesivas posiciones que un móvil*

va ocupando en el espacio. La posición de un móvil se describe respecto de un sistema de referencia elegido, mediante un vector de posición \mathbf{r} . Este vector tiene su origen en el origen del sistema de referencia y su extremo en el móvil en cuestión. El extremo de este vector, variable con el tiempo, dibuja en el espacio la línea descrita por el móvil en su movimiento, y esta línea es la trayectoria” (Diccionario en línea Encarta, 2005).

Adicionalmente: “*La forma de la trayectoria permite clasificar los movimientos según sea la forma de la curva o línea que describa la trayectoria. La ecuación de la trayectoria es una relación que expresa una de las coordenadas de la posición del móvil en función del resto de las coordenadas”* (Diccionario en línea Encarta, 2005)

De aquí se podría decir que para nuestro caso, una *trayectoria laboral u ocupacional* podría definirse como: *el particular trazo o recorrido que hace un individuo en el espacio sociolaboral, que describe las sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo, desde su inserción en el mercado laboral hasta un momento en particular (trayectoria parcial) o hasta el momento en que se desmercantilizó⁷ voluntaria o involuntariamente (trayectoria total).*

También podría considerarse la trayectoria laboral como el recorrido o tránsito particular de las experiencias de un individuo en el campo laboral, que ilustran los desplazamientos bajo unas ciertas coordenadas —determinadas de manera múltiple— y que describen posiciones especiales ocupadas en ese campo relacional, en relación a un punto de origen que es el momento de inserción y a un punto final que es la desmercantilización.

De igual manera, podría considerarse que “la trayectoria laboral es la forma a partir de la cual se representan los fenómenos sociolaborales a través del tiempo, y los procesos que tales procesos generan sobre las relaciones laborales y las condiciones de vida individuales. La premisa subyacente es que los eventos de vida del presente se explican por los cursos de consecuencias generados por acontecimientos anteriores, en un contexto de oportunidades socialmente estructurado, a la vez que abierto a las preferencias y opciones adoptadas a nivel individual” (Salvia y Chávez, 2001 citada por Chávez, E., 2004, p. 2).

Por su parte, Bountempo, M. hace referencia a las trayectorias como “*la historia laboral común a una porción de la fuerza de trabajo; comportan de este modo la existencia de un conjunto de puestos entre los que existe una alta probabilidad de*

7. Esta expresión es usada por Robert Castel para hacer referencia quien ha dejado de participar en el mercado laboral y en tal sentido se ha des-mercantilizado en relación al mismo.

movimiento en las posiciones laborales de estos individuos y una estructura de mercado de trabajo, dentro del que se desarrolla las vidas laborales de los trabajadores” (2000, p.12). Esta definición hace énfasis en prestar atención a las diversas situaciones a las que van siendo expuestos los individuos en el mercado de trabajo, es decir, al despliegue de las experiencias sociolaborales de una persona a lo largo del tiempo. En este caso, el tiempo es una dimensión importante y por ello deben considerarse los períodos de cambio o puntos de inflexión del recorrido de los individuos a lo largo de su paso por el mercado laboral. Estos puntos de inflexión son *“sucesos que representan un cambio en la dirección del curso de la vida, en relación a la trayectoria pasada y que tienen un impacto en las probabilidades de los destinos de la vida futura”* (Wheaton y Gotlib, 1997, citados por Bountempo, M. 2000).

Otra noción a la que está asociada el concepto de trayectoria laboral es a la de transición ocupacional de los asalariados, como una forma de análisis dinámico del empleo. Las trayectorias se asocian también a las transiciones entre distintos estados que van desde la actividad a la inactividad y viceversa, y como los movimientos entre empresas de una misma rama y entre empresas de distintas ramas (Castillo, Rojo y Yoguel 2005). En términos más amplios las trayectorias ocupacionales pueden ser entendidas como la experiencia de movilidad laboral de los asalariados que describen una particular forma de flujo por el mercado laboral.

La trayectoria ocupacional es también asociada a la noción de carrera, que en el mundo de las organizaciones implica la idea de avance o éxito, lo que implica que una carrera normalmente incluye la idea de movimiento y progreso. Topa y Descals definen la carrera o trayectoria ocupacional como:

“(…) la totalidad de las experiencias relacionadas con el trabajo en la vida de una persona y no solo la prosecución de una ocupación dentro del marco de una única organización laboral”, lo que da pie a plantear la diferencia entre las carreras organizacionales (aquella que se desarrollan dentro de los límites de una particular organización) y las carreras sin fronteras (aquellas que se desarrollan más allá de los límites de una única organización), concluyendo que “las carreras organizacionales actualmente se reemplazan por carreras sin fronteras” (Topa, G. y Descals, P. 2004. p. 5).

La *trayectoria laboral u ocupacional*, es una noción asociada a la clásica noción sociológica de “movilidad social” entendida ésta como el movimiento de los individuos y los grupos entre las distintas posiciones socioeconómicas en relación a una escala (Giddens, 2001). Sólo en el caso de la trayectoria laboral, ésta se

refiere no al conjunto de la experiencia social o vital del individuo en el espacio social total, sino a las posiciones ocupadas sólo en el espacio sociolaboral o mercado laboral como comúnmente se denomina. La noción de trayectoria es una noción dinámica que implica una imagen de la sociedad en movimiento. El recorrido de los actores sociales que van marcando itinerarios, a veces previsible, a veces aleatorios (P. Bourdieu, 1998), que se construye simultáneamente en múltiples dimensiones: familiar, política, religiosa, cultural, laboral, de ocio. etc.

Graffigna, M. (2005), afirma que son numerosos los estudios que toman el concepto de 'trayectoria' y en muchas ocasiones se da por sentado el significado del término y se lo asocia con otros tales como 'movilidad', 'itinerario', 'carrera', sin especificar los supuestos que se encuentran detrás. Adicionalmente, sostiene que los estudios de movilidad social examinan las trayectorias como el paso sucesivo entre diferentes estados que determinan la existencia o no de tal movilidad pero que esto no es siempre preciso porque "*este tipo de lógica no se puede aplicar en el caso de poblaciones precarias cuya existencia está más marcada por la lucha por sobrevivir e insertarse en la sociedad que por proyectos de movilidad*" (Montero C., 1998, citada por Graffigna, M., 2005, p. 8). Por otro lado, el hecho de analizar las trayectorias en términos ascendentes y descendentes está generalmente vinculado a la consideración casi exclusiva de la dimensión económica (el nivel de ingresos, por ejemplo).

De otro lado, la noción de *trayectoria relacional o social* es más cercana, por ser más amplia, a la noción de movilidad social, y hace referencia a los procesos vitales que constituyen el marco para interpretar y comprender los momentos significativos de la historia de vida de los actores sociales. *La trayectoria social sería el conjunto de posiciones ocupadas en el conjunto del espacio social que describen los recorridos sociales, familiares, culturales y económicos que hace un individuo a lo largo de su existencia.* Y en ningún caso deben entenderse siempre como ascendente o descendente exclusivamente, pues se trata de recorridos singulares que implican desplazamientos en múltiples sentidos. "*en este enfoque la trayectoria no supone ninguna secuencia en particular ni determinada velocidad en el proceso del propio tránsito*" (Blanco, 2001, p.9). Nos interesa analizar las trayectorias en términos de rupturas y continuidades: a lo largo del recorrido que las personas transitan surgen 'hitos' o momentos significativos –momentos claves o 'nudos' en términos de Godard– en los que se entrecruzan múltiples dimensiones –no sólo la económica–. A veces estas trayectorias se desarrollan sin presentar rupturas profundas, lo que les da un marco de continuidad a lo largo del tiempo (Graffigna, M., 2005).

Por otra parte, P. Bourdieu (1998), hace una crítica a la noción de movilidad social, al considerar como Graffigna (2005), que éste es un concepto que se usa sin saber exactamente a que se refiere, y se da por sentada su comprensión sin someterlo a un verdadero trabajo de análisis. De este modo, para este autor no es posible comprender la movilidad social, sino en función de un conjunto amplio de variables independientes que operan en red, en medio de las cuales están soterradas un conjunto de variables secundarias, por ejemplo:

“(...) la profesión oculta, o puede disimular, la eficacia de todas las propiedades secundarias que por no estar mencionadas en forma expresa, se tienden a ignorar (...) criterios oficiales en efecto sirven de careta a unos criterios ocultos, pudiendo ser, el hecho de exigir una titulación determinada, una forma de exigir, en realidad un origen, social determinado” (Bourdieu, 1998, p. 100).

Así, se debe superar el análisis variable a variable para comprender lo que en realidad es efecto de un conjunto de variables asociadas. No es posible comprender las transformaciones en el espacio social y las prácticas, sino a razón de romper con el pensamiento lineal:

“(...) la causalidad estructural de una red de factores, es completamente irreductible a la eficacia acumulada del conjunto de las relaciones lineales de fuerza explicativa (...) ya que la multiplicidad de factores no conduce a la indeterminación, sino por el contrario a la sobredeterminación” (Bourdieu, 1998, p. 106).

De otro lado, Bourdieu (1998), considera que las transformaciones en el espacio social que puede experimentar un agente, están asociadas, más que a lectura ingenua de la “movilidad”, que en su opinión es falsamente científica⁸ porque “reduce el universo social a un conjunto de estratos abstractos, obtenidos mediante la agregación de especies diferentes de capital que permite la construcción de índices” (pp. 122) a una lógica de reconversión de capitales. En su opinión, la trans-

8. Además, porque no rompe con la representación espontánea del mundo que se resume en la metáfora de la “escala social” y que evoca todo el lenguaje corriente de la movilidad, con sus “ascensiones” y sus “descensos”, representación unidimensional del espacio social, espacio irreal e ingenuamente realista. Adicionalmente, en su opinión, es ingenuo pensar que todos los agentes independientemente de su posición social de origen pueden llegar a ascender a cualquier posición por más alta que sea a la que se aspire, pues “como ya se ha visto, la probabilidad de acceder a una determinada fracción a partir de otra clase cualquiera, es más baja, cuanto más alto sea el rango que dicha fracción ocupe en la jerarquía de las fracciones, según el capital económico”. De igual modo, los desplazamientos de gran amplitud dentro de la misma clase son extremadamente raros” (P. Bourdieu, 1998. pp. 129)

formación social está más bien atribuida a la capacidad de reconversión de los capitales, entendida ésta como: “sistema de estrategias prácticas a través de las cuales los agentes y sus familias, de manera consciente o inconsciente intentan conservar o aumentar su patrimonio, y correlativamente, mantener o mejorar su posición en la estructura de las relaciones de clase”, una forma más compleja y completa de comprender las dinámicas propias del paisaje sociológico.

Esta reconversión de capitales está determinada por el volumen y la estructura del capital que hay que reconvertir, por el estado del sistema de reproducción, institucionalizados o no (estado de la costumbre, ley de sucesoría, mercado de trabajo, sistema escolar); estado de la relación de fuerzas entre clases como lo indica Bourdieu:

“La reconversión del capital económico en capital escolar es una de las formas que permiten a la burguesía industrial y comercial, mantener la posición de una parte o de la totalidad de sus herederos, al permitirles favorecerse de una parte de los beneficios de las empresas industriales y comerciales bajo la forma de salarios, modo de apropiación más disimulado –y sin lugar a dudas más seguro– que la renta” (1998, p. 137).

Trayectorias laborales y trayectorias relacionales: Relaciones complementarias

Ahora bien, es inevitable aclarar que existe una estrecha relación entre las trayectorias laborales y las relacionales, es decir, que el particular recorrido que se hace en la una afecta directamente a la otra y viceversa. Así, un particular recorrido social que tenga como saldo un amplio capital social y cultural tiene probablemente mejores efectos sobre la trayectoria laboral, pues se tendrán mejores cargos, mayores facilidades y condiciones de inserción, mayor movilidad ascendente y mayor capacidad de permanencia en el mercado laboral; mientras que, de no tener el suficiente capital social y cultural, la trayectoria laboral puede verse afectada y su desarrollo dependerá más de los esfuerzos individuales de cada sujeto que se resista a ser excluido o a autoexcluirse, pues si bien es cierto que lo relacional juega un papel fundamental en la configuración de las relaciones laborales, lo único cierto es que esto por sí solo tampoco garantiza seguridad, porque en el mundo de la empresa lo que sigue importando son los resultados.

De otro lado, la trayectoria laboral tiene efectos también sobre la trayectoria social, Richard Sennett, en su reconocida publicación *la Corrosión del Carácter*, permite ver cómo las nuevas formas de organización del trabajo tienen efectos sobre las trayectorias laborales y éstas a su vez sobre los proyectos de vida de los individuos, definiendo indirectamente dónde se vive (migración), cuántos hijos se pueden tener y a qué edad (tasa de fecundidad), a qué horas y con quién se puede casar (estado civil), los consumos culturales que se quiere y pueden tener, con quién se relaciona (círculo y capital social), etc. En últimas, como lo dice él, la flexibilización está dejando una impronta fuerte sobre el carácter de los individuos:

“(...) tal vez el aspecto más confuso de la flexibilidad es su impacto sobre el carácter (...) Carácter es una palabra que abarca más cosas que la moderna personalidad, un término referido a deseos y sentimientos que pueden existir dentro de nosotros sin que nadie más lo sepa” (Sennett, 2000, p. 11).

En este sentido, Sennett, R. (2000) nos indica que el capitalismo flexible está dejando una impronta sobre el carácter de los individuos, entendido este como una marca indeleble que singulariza. Pero también el estudio de este autor nos permite comprender un poco cómo es la dinámica y estética de las trayectorias laborales y relacionales al hacer la descripción y el análisis comparativo, a partir de las historias de vida, de dos hombres pertenecientes a dos generaciones distintas. Enrico (el padre, un inmigrante italiano) y Rico (su hijo, un estadounidense hijo de un extranjero), el primero asalariado toda su vida y el segundo asesor forzosamente independiente. El primero perteneciente a un antiguo régimen en vías de desaparición donde las organizaciones eran jerárquicas y rígidas, donde se esperaba de los trabajadores una identidad firme, una personalidad formada, y cuya trayectoria laboral era lineal, continua y ascendente. El segundo perteneciente al nuevo mundo de las empresas en permanente crecimiento y cambio, un mundo de riesgo, de extrema flexibilidad y objetivos a corto plazo, donde se exigen individuos capaces de reinventarse a sí mismos durante la marcha, y cuya trayectoria laboral es discontinua, intermitente (en tiempo y espacio) y fragmentada.

Para Bourdieu (1998) las trayectorias sociales entendidas como *“las diferencias existentes entre la posición original y actual en el espacio social”* es una relación estadística de intensidad muy variable, determinada por el conjunto de variables en la posición de origen:

“(...) los individuos no se desplazan al azar en el espacio social, sino que a un volumen determinado de capital heredado corresponde un haz de trayectorias mas o menos equiprobables, que conducen a unas posiciones mas o menos equivalentes -es el campo de los posibles objetivamente ofrecido a un agente determinado (...) los agentes tiene un máximo de probabilidades de dividirse y reagruparse realmente en sus prácticas ordinarias, al mismo tiempo que movilizarse o ser movilizad por y para la acción política individual o colectiva” (p. 105).

Es decir, que las trayectorias en el espacio social no son espontáneas, sino que la posición y la trayectoria individual son estadísticamente dependientes: *“no siendo igualmente probables todas las posiciones de llegada para todos los puntos de partida”* (Bourdieu, 1998, p. 108-109).

Esto implica que existe una correlación muy fuerte entre las posiciones sociales y las disposiciones de los agentes que las ocupan, es decir, las trayectorias que han llevado a ocuparlas. En este particular caso, la transformación en el espacio social estaría determinado de acuerdo con Bourdieu por *el volumen del capital, la estructura del capital y la evolución en el tiempo* de estas dos propiedades, siendo el capital entendido como el conjunto de poderes efectivamente utilizables, la estructura del capital la configuración en tanto que distribución particular de los capitales económico, social y cultural (en un individuo o clase), y la evolución en el tiempo se refiere a los cambios en el volumen y la estructura a una fracción temporal determinada. Las diferentes clases se distribuyen así, *“desde las que están mejor provistas de capital económico y cultural hasta las que están mas desprovistas de estos (...) los miembros de profesiones liberales que tiene altos ingresos y elevadas titulaciones muy a menudo son originarios de clases dominantes”* (Bourdieu, 1998, p. 113). Vemos aquí pues la relación estrecha entre la trayectoria laboral y la social.

En el mismo sentido P. Bourdieu (1988), plantea que las profesiones o las titulaciones pueden permitir la constitución de una clase, imponiendo prácticas que rigen el acceso a distintas posiciones, y que producen o seleccionan una clase determinada de *hábitus*. Esta clase está determinada por un conjunto de *sex-ratio*, una determina distribución en el espacio geográfico que nunca es neutral, y un conjunto de características auxiliares que operan con cierta inercia como mecanismo de selección y exclusión, nunca explícitas, (los que constituyen de manera inconsciente un estilo de vida y una tendencia de determinados consumos de los agentes que pertenecen a ella, y que exigen ajustarse a ciertas *“reglas del arte de vivir”* (como en esa clase se vive, por supuesto).

De otro lado, es necesario aclarar, que en la medida que no existe un solo tipo de recorrido o trayectoria, estos se pueden agrupar a partir de varios criterios homogéneos, constituyendo una tipología, que se puede clasificar según el nivel de intermitencia: estable-inestable; el nivel de fragmentación: compacta- fragmentada; el tipo de movilidad: ascendente – descendente; el nivel de continuidad: continua-discontinua, el nivel de seguridad: precarias o protegidas; o el nivel de dependencia: cuenta propia o subordinada (Graffigna, M., 2005).

En general, se podría decir que las trayectorias laborales y relacionales están determinadas en su conjunto por una combinatoria de algunos de las siguientes condiciones de posibilidad, a saber: capital social, escolar y cultural, incidencia de instituciones no laborales (p. Ej: universidad de la que se egresó), experiencia laboral acumulada y competencias desarrolladas (“capital laboral”)⁹, características de las ocupaciones, subjetividad laboral, estrategias de inserción usadas, condiciones de inserción existentes según la rama de actividad y el grupo ocupacional, estrategias de permanencia utilizadas (empleabilidad), y factores históricos individuales, entre otros.

Las trayectorias ocupacionales en un contexto de flexibilización laboral

El estudio de las trayectorias ocupacionales cobra importancia crucial en el momento actual a la luz de las transformaciones que se han presentado en el mercado laboral en las últimas décadas, dado que permite representarse los cambios que han surgido en el mundo del trabajo y la manera como estos afectan a los individuos en particular y a la sociedad en general. También porque “a partir de los 90’s, se ha presentado el aumento y la persistencia del desempleo y los mercados de trabajo muestran evidencias de cierta declinación en la estabilidad del empleo” (Castillo, Rojo y Yoguel, 2005).

Estas transformaciones en el mercado laboral, tuvieron un efecto inevitable sobre la configuración de las trayectorias laborales, generando transformaciones significativas en ellas, dando lugar a una nueva forma (estética) en las mismas, pasando, como se había dicho anteriormente de una estética caracterizada por trayectorias lineales, continuas y ascendentes (jerarquizadas), a una estética de

9. Capital laboral haría referencia aquí al conjunto de conocimientos, experiencias y competencias estratégicas acumuladas que hacen más competitivo y empleable a un trabajador.

las trayectorias caracterizada por ser discontinua, fragmentada e intermitente. Esta transformación en la configuración de las trayectorias de los sujetos en el campo laboral ha estado determinada por un fuerte proceso de individualización de la relación laboral (Castells, 2005; Castel, 2004 y Beck, 2000) que produjo la transformación significativa del desarrollo de las carreras (trayectorias laborales), pasándose de configuraciones centradas en un sola organización, que permitieron el desarrollo de destrezas fijas, marcadas por contratos psicológicos de carácter relacional (compromiso indefinido basado en la confianza), en la que el éxito era referido al mejoramiento material (objetivo) y en la que los hitos eran relativos a la edad; a configuraciones en las que la carrera se desarrolla en varias organizaciones, se desarrollan destrezas múltiples aplicables, los contratos psicológicos son transaccionales (compromisos limitados basados en beneficios directos e inmediatos), en las que el éxito está cifrado en el bienestar psicológico (subjetivo) y los hitos están determinados por el aprendizaje (Topa, G. y Decals, P., 2004).

En consecuencia, con todo lo anterior, se puede considerar que las transformaciones en la conformación del mercado laboral y en las estrategias de gestión de la producción y de la fuerza de trabajo, han tenido un inevitable impacto sobre la trayectoria laboral de los individuos haciéndola cada vez más precaria, más larga y más pobre, y con posibilidades de desarrollarse en condiciones de inestabilidad, desregulación e incertidumbre, trayendo como consecuencia la evidente pérdida de las protecciones sociales (Castel, 2004; Castells, 2005; Castillo et al 2005).

Diferentes estudios sobre las condiciones actuales del mercado de trabajo y su efecto sobre la configuración de las trayectorias laborales muestran que los flujos de personas que provienen del desempleo representan sólo la mitad del total de ingresos al empleo y que las mujeres tienen menos probabilidad que los hombres de ingresar al empleo desde el desempleo. Los estudios sobre la probabilidad de permanecer en el mismo puesto de trabajo según la antigüedad en el empleo mostraron, para Estados Unidos y algunos países europeos, que mientras que cualquier empleo tiene pocas probabilidades de durar a lo largo del tiempo, superar los primeros cinco años muy probablemente implica permanecer al menos veinte años (Castillo, Rojo y Yaguel, 2005).

Adicionalmente, se ha mostrado que la movilidad laboral depende de la inversión en capital humano específico, es decir, que aquel que esté más capacitado o haya alcanzado mayor nivel de cualificación específica y de formación general,

tiene mayores posibilidades de permanecer en el mercado de trabajo e incluso de ascender en él, pero como efecto de la individualización la mayoría de las veces la formación y cualificación es asumida individualmente sin participación o apoyo de la organización empleadora. Además del capital humano específico, el ingreso al mercado del trabajo, la educación y los antecedentes familiares juegan un rol clave.

Un factor que determina la intermitencia en las trayectorias laborales, está asociado a la vida relativamente breve que tienen las empresas que nacen y que, a su vez, son reemplazadas por otras nuevas empresas, muchas de las cuales probablemente resistirán poco tiempo. Es decir, la influencia de la demografía de empresas sobre el empleo, explica la existencia de un número de empleos de larga duración, coexistiendo con un segmento de oportunidades laborales más volátiles (Dunne y Roberts, 1988, citado por Castillo, Rojo y Yaguel, 2005). Otro factor asociado a la movilidad del empleo es el interés de los individuos por alcanzar mayores niveles salariales para maximizar el valor presente de su inversión, así como el deseo de mayor desarrollo profesional y de satisfacción personal, dado que en la *nueva subjetividad laboral* cobra particular importancia la armonización entre la carrera y la vida personal (Topa, G. y Decals, P. 2004).

De otro lado, un número importante de nuevos estudios analiza los cambios en la distribución de la duración del empleo a lo largo del tiempo y muestran que los hombres con menor nivel educativo tienen menores posibilidades de mantener empleos duraderos en relación con empleos anteriores. Esto se compensa por la mejora en la estabilidad lograda por las mujeres (Faber, 1988, citado por Castillo, Rojo y Yaguel, 2005). Resultados de otros estudios también indican que las personas de más edad y de menor nivel educativo son los que cambian menos de ocupación y de industria (Parradó-Caner, 2005). Por otro lado, Mertens (1999), observa que entre las décadas de los 80 y 90 los trabajadores a tiempo completo que cambian de empleo redujeron su probabilidad de perder su empleo, pero los trabajadores que ingresan la incrementaron. Esto indica que es más fácil mantenerse en el mercado laboral para quienes ya están dentro de él, que para aquellos que apenas se insertan.

Otras investigaciones han realizado importantes aportes para diferenciar el comportamiento de las trayectorias laborales en países en vía de desarrollo, en comparación con países desarrollados; los resultados muestran diferencias significativas de los mercados de trabajo de los países en vía de desarrollo (Castillo, Rojo y Yaguel, 2005).

En términos generales podría considerarse que una de las condiciones que más distingue la configuración de las trayectorias laborales en contextos de flexibilización, es un patrón marcado de movilidad desde el desempleo a empleos de corta duración, caracterizadas como de “*desempleo recurrente*”. Los grupos tradicionalmente menos vulnerables son los varones, de nivel educativo alto y jefes de hogar y por el contrario la movilidad es mayor entre las mujeres, los más jóvenes, los menos cualificados y los no jefes de hogar, confirmándose así que la nueva estructura del mercado laboral genera tres nuevos excluidos: las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes (Castillo, Rojo y Yaguel, 2005).

Como se puede apreciar, el panorama laboral flexible, está determinado por múltiples factores, en los que las trayectorias adquieren una nueva dinámica y configuración marcada por la inestabilidad, precariedad e incertidumbre, que Robert Castel reconoce como de trayectorias móviles:

“(...) después de la década de 1970 es fundamental la imposición de una movilidad generalizada de las relaciones laborales, de las carreras profesionales y de las protecciones asociadas al estatuto del empleo (...) en consecuencia, las propias trayectorias profesionales se vuelven móviles. Una carrera se desarrolla cada vez menos en el marco de una sola empresa siguiendo etapas pautadas hasta la jubilación” (Castel, R. 2004, p.58).

Adicionalmente, Castel (2004), reconoce que como consecuencia de la escasez de los empleos protegidos y de la individualización de la relación laboral, estas trayectorias se desarrollan en un ambiente de alta competencia: “*La solidaridad de los status profesionales tiende así a transformarse en competencia entre iguales*” (Castel, 2004, p. 55).

De otro lado, como una estrategia de protección ante el desempleo y como consecuencia de la individualización de la relación laboral, los sujetos se han visto en la necesidad de desarrollar nuevas competencias para garantizarse la inserción laboral. Estas competencias son la *empleabilidad* y el *emprendimiento*. La empleabilidad se constituye en el capital personal que cada uno debe gestionar y que consta de la suma de sus *competencias movilizables*; adicionalmente, hace referencia a la capacidad de la que deben estar dotadas todas las personas para que se cuente con ellas en los *proyectos laborales* (Boltanski y Chiapello, 2002). Se tiene así, que no es suficiente con ser competente (condición individual), sino que se debe ser competitivo (condición individual situada y demostrada con relación a otros), en tanto que se sea efectivamente empleable.

El emprendimiento, en otro sentido, se refiere a la competencia para crear proyectos propios que permitan garantizar la inserción en el mercado laboral, pero bajo una relación de “independencia”. Así, se espera que *un trabajador de nuevo tipo* sea capaz de garantizar su empleabilidad o gestionar sus acciones de emprendimiento, o mejor aún, ambas cosas simultáneamente, como una estrategia de aseguramiento de su participación en el mercado laboral. Así, la empleabilidad se constituye en una forma de establecer relaciones más permanentes con los mercados de trabajo y acceder a un sistema de seguridad social que no funciona bajo el criterio de solidaridad, sino de responsabilidad individual. La empleabilidad es una forma de reemplazar los empleos de por vida, de manera que puedan seguir integradas a la sociedad: “*la empleabilidad puede permitirnos reposicionar la idea de trabajo asalariado como una estructura de oportunidad*” (Figueroa, R., 2005, p. 4). Pero no se debe abusar de la noción de empleabilidad y emprendimiento, pues si bien son prueba de la individualización y una supuesta salida a la precarización del trabajo, en la que los sujetos son los principales responsables, no debemos olvidar que otras instituciones son también responsables o mejor corresponsables.

Ciclo económico y laboral, mercado y trayectorias laborales

Ciclo económico y ciclo de vida laboral

La trayectoria laboral es un fenómeno complejo porque es multivariado en su determinación, puede comprenderse simultáneamente como resultado y como proceso, además que comporta aspectos objetivos tanto como componentes de subjetividad de los actores implicados (De la Lastra y Campuzano, 2006). Tal multivariación implicación aspectos relacionados con la dinámica de mercado laboral en las que las trayectorias transcurren, por eso es importante tener en consideración factores relativos a los ciclos económicos, tanto como del ciclo de vida laboral que toda trayectoria implica.

Por lo anterior, una adecuada comprensión de las trayectorias implica aproximarse a las mismas desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa simultáneamente, pues los estudios cuantitativos suelen ser más pertinentes para comprender la dimensión de resultado de toda trayectoria, mientras que los estudios cualitativos permiten aproximarse a la dimensión dinámica y subjetiva que toda trayectoria también comporta. *“El análisis tradicional, basado en la estática del mercado, no permite comprender las paradojas de los distintos grupos humanos, etarios y por sexo, en relación por los cambios macroeconómicos”* (Herrera y Rosas 2003 citados por Schkolink, M. 2006, p. 13). Esto nos indica entonces, que una vía regia para la comprensión de su dinámica implica considerar tanto los cambios macroeconómicos que afectan el mercado laboral y en que determinados momentos puede ser pro-cíclicos y anti-cíclicos, según oriente la política económica en determinado momento del tiempo, y al tiempo considerar también el comportamiento según la edad en las diferentes fases de la trayectoria, pues como ya es sabido existen diferencias en las condiciones de entrada y salida del mercado laboral a lo largo del ciclo, así como diferentes respuestas según

los grupos de edad en el interior del mercado laboral; súmese a esto variables asociadas al capital humano (experiencia y conocimiento), y nivel educacional, máxime cuando se trata de mercados segmentados y de trayectorias discontinuas con variables barreras a la movilidad del empleo que pueden hacer oscilar a los sujetos entre la formalidad y la informalidad intermitentemente. De acuerdo con lo anterior, es importante analizar la correspondencia entre los ciclos económicos y el comportamiento del mercado laboral ahora segmentado, pues es posible que en momentos de crisis o auge de la economía pueda presentarse mayor o menor nivel de empleo, es decir, insertar personas en edad de trabajar al mercado laboral que pueden agravar o facilitar superar las crisis.

Respecto del ciclo de vida laboral, es decir, el conjunto de etapas sucesivas que comprenden la inserción, el tránsito y la desvinculación del mercado laboral de los individuos, es una condición asociada fundamentalmente al factor edad. En este caso, para comprender la trayectoria de algún tipo de individuos según sea este joven, adulto o adulto mayor, resulta indispensable considerar esta condición, pues de no ser así se puede interpretar de manera inadecuada la trayectoria y formular hipótesis alejadas del comportamiento general de acuerdo con el ciclo, así por ejemplo, la mayor estabilidad en la trayectoria está en los dos extremos del nivel educativo, entre los jóvenes con educación básica o menos y aquellos con educación superior; en cambio, los que tienen educación media presentan mayor rotación, junto con un desempleo más elevado. (Schkolink, M. 2006). En el mismo sentido y para el caso colombiano (Ortiz, Uribe y García 2007), en un estudio de segmentación de escala y regional en el mercado laboral urbano de Colombia entre el 2000 y el 2005, nos muestra como:

“(...) la educación primaria (variable educación) así como la educación profesional (variable Spline universitaria) tienen efectos positivos y significativos sobre la rentabilidad de la educación, pero la educación secundaria (variable Spline secundaria) no le aporta prácticamente nada a esta rentabilidad... Así pues, el modelo permite postular que no es rentable abandonar los estudios en la secundaria” (p. 247).

De otro lado, los estudios de segmentación laboral también nos muestran como las trayectorias varían de acuerdo con la edad y el ciclo de vida laboral, determinando las condiciones del tránsito desde la inserción hasta la declinación de la trayectoria. En este sentido López, H. (1995) nos indica que la tendencia en el ciclo de vida laboral en Colombia para inicios de la década de los noventa era pasar “de las micro a las macroempresas y de los empleos asalariados a los independientes”, es decir, desde el sector formal microempresario siguiendo al mercado formal moderno y terminando en el mercado informal como independiente (cuenta propia o empleador).

“Las diferencias de edad entre los trabajadores asalariados (32.1 años) e independientes (40.5 años), sugieren ya la existencia de importantes flujos laborales de largo plazo entre ambos tipos de empleo: los primeros serían ocupaciones iniciales para jóvenes; los segundos ocupaciones terminales para trabajadores de mayor edad (...) Este ciclo vital-laboral seguirá ejerciendo, seguramente, durante muchos años su influencia en el mercado laboral urbano de Colombia” (López, H.1995: p.5).

Esto es confirmado en parte años después por Ortiz y Uribe (2006) quienes plantean que *“es claramente reconocido que existe un ciclo de vida laboral que confina los más jóvenes y a los más veteranos al sector informal; por tanto, si no se cuenta con una edad intermedia (adultez) la probabilidad de acceder al sector formal del mercado laboral es menor”* (p. 180).

En el mismo sentido Ochoa y Ordóñez (2004) indican que:

“La evidencia internacional muestra que la mayor parte de quienes pertenecen al sector formal son personas entre los 25 y los 35 años de edad, por lo que a aquellas que se quedan por fuera de este rango se les dificulta más su ingreso a este sector, y no les queda más remedio que comenzar a formar parte del sector informal. En Colombia, la evidencia internacional es plenamente congruente, ya que si analizamos la incidencia de la informalidad por rangos de edad, podemos ver que efectivamente en los que en menor porcentaje se presenta la informalidad es de los 20 a los 29, y de los 30 a los 39 años, es decir, que para el caso colombiano es aplicable la teoría del ciclo de vida laboral” (p.113).

La importancia de lo anterior radica en que no es posible comprender la trayectoria laboral de un individuo al margen de estas tendencias estructurales del mercado laboral urbano, es decir, que lo más probable es que un joven se inserte o en la informalidad o en la formalidad microempresaria, un adulto pertenezca al sector formal moderno y un viejo vuelva a la informalidad como trabajador independiente. Cualquier caso que no tienda a comportarse así se podrá considerar excepcional, por lo menos por un tiempo y hasta que nuevos estudios econométricos nos indiquen nuevas tendencias.

El mercado laboral urbano –general y profesional- colombiano

Una de las consecuencias del modelo de flexibilización laboral recae directamente sobre la estructura y dinámica del mercado laboral, el cual ha sufrido una re-estructuración radical, de manera que se enfrenta hoy a altos niveles

de desempleo estructural, rápida destrucción y reconstrucción de calificaciones (Harvey, 1998; Roa, 2006), módicos aumentos en el salario real, si es que lo hay, y un evidente retroceso del poder sindical, lo que ha implicado una mayor individualización laboral. En igual medida, se advierten síntomas de fuerte volatilidad del mercado, mayor competencia y la disminución de los márgenes de ganancia, sobreoferta de trabajadores que los empleadores han aprovechado para impulsar regímenes y contratos laborales mucho más flexibles. El resultado de todo esto, es una estructura del mercado laboral dividido entre un núcleo duro al que pertenece un grupo reducido de empleados de tiempo completo con estabilidad laboral garantizada, mayor seguridad, posibilidad de promoción y entrenamiento, pensiones, seguros y otros derechos y beneficios marginales relativamente generosos, adaptable, flexible y si es necesario, geográficamente móvil (Harvey 1998. p.173).

La periferia abarca a empleados de medio tiempo temporales, personal con contrato a término fijo, sub-contratados y practicantes aprendices con menos seguridad laboral y más expuestos a las desregulaciones laborales. Este grupo de trabajadores tiende a ser más creciente. La tendencia actual en los mercados laborales es a reducir cada vez más el número de trabajadores pertenecientes al núcleo y apelar cada vez más a una fuerza de trabajo que puede reclutarse rápidamente, así como despedirse con igual rapidez y sin costos cuando los negocios empeoran (Harvey 1998). Estos trabajadores flexibles son un número cada vez mayor y son la prueba de la segmentación del mercado laboral.

Doeringer y Piore (1999) plantean la existencia de un mercado de trabajo dividido en dos segmentos en oposición a la teoría neoclásica del mercado de trabajo que supone la existencia de un mercado perfecto en el que la oferta y la demanda se corresponden, las condiciones de mercado son homogéneas, existe información completa tanto para los que buscan trabajadores como para los que buscan empleo y se paga igual valor por funciones equivalentes. Según esta visión las imperfecciones irremediables no son tan graves como para llegar a cambiar fundamentalmente el funcionamiento de las “bondades” del mercado. La teoría de la segmentación laboral propone la existencia de un sector primario y otro secundario y considera que esto se produce por la variabilidad y la incertidumbre típica de las economías industriales modernas. En opinión de Doeringer y Piore (1999), el dualismo del mercado se debe a que parte de la población laboral comienza a quedar aislada de la incertidumbre y la variabilidad de la demanda y los requisitos para su utilización comienzan a ser previstos en el proceso de planificación la toma de decisiones y una porción de la población

laboral privilegiada y otra de los demás trabajadores comienzan a ser residuales y a tener que soportar mayores barreras a la movilización.

El segmento primario que tiene “buenos empleos”, tienen salarios elevados, seguridad social, buenas condiciones de trabajo, equidad y están bajo procedimientos de racionalidad laboral con estabilidad en el empleo y mercados internos de trabajo, en este sentido corresponden a lo que Harvey (1998) denominó *el núcleo*. El segmento secundario (*o periférico* según Harvey) se caracteriza por tener mala remuneración, limitadas posibilidades de ascenso, condiciones de trabajo deficientes y están bajo condiciones de arbitrariedad en la relación obrero – patronal, presentan mayor estabilidad y alta rotación en la actividad económica. El segmento primario tiene dos sub-segmentos: el superior conformado por empleos profesionales y directivos y estatus laboral más elevado que el inferior, así como mayores posibilidades de ascenso. En las barreras de entrada al segmento primario superior aparece como requisito esencial la educación formal.

El segmento primario pertenece al mercado moderno o formal y el segmento secundario pertenece a un mercado atrasado o informal caracterizado por malos empleos cuyas características son opuestas a los del sector primario, alta inestabilidad y rotación, salarios bajos y relativamente estancados, no existen escalas de ascenso, la tecnología de producción es relativamente primitiva e intensiva en trabajo, no hay sindicatos. Estos dos segmentos se suponen usualmente relativamente independientes y se considera que existen diferencias entre ellos por la existencia de fuertes barreras a la movilidad laboral entre los sectores mencionados (Ortiz, Uribe y García 2007).

En opinión de Ortiz y Uribe (2004, citados por Ortiz *et al* 2007) el mercado laboral formal es pro-cíclico –el empleo aumenta en los auges y disminuye en las recesiones- y el sector informal tiene un comportamiento anti-cíclico. En opinión de estos autores hay segmentación laboral en Colombia en dos dimensiones: una sectorial (segmentación de escala), que obedecería fundamentalmente a las restricciones de acceso al capital físico y al capital humano, y otra regional (segmentación regional) que obedecería fundamentalmente a las barreras de movilidad del trabajo y de otros factores en tres regiones (p. 229).

De acuerdo con Ortiz, Uribe y García (2007), quienes aplicaron un modelo econométrico (regresiones de Mincer), los hombres parecen enfrentar mayor presión social por conseguir remuneraciones mayores; además, la existencia de discriminación laboral femenina puede incidir en una mayor remuneración masculina. De igual manera, la regresiones mincerianas muestran que el ingreso

aumenta con la educación; igual sucede con la experiencia; el género masculino se relaciona positivamente con el ingreso y la jefatura del hogar también.

En igual sentido, suponen que los ingresos dependen del tamaño de la empresa, es decir, la mayor remuneración de los trabajadores se da en las empresas grandes y esto se explica por el mayor poder de mercado de estas. Rebitzer y Robinson (1991) y Saint Paul (1996) (citados por Ortiz, Uribe y García, 2007), argumentan que *“las mayores remuneraciones en las empresas grandes responden a la mayor dificultad de monitoreo y control del trabajo, lo cual obliga a las empresas a ofrecer mayores salarios para inducir el esfuerzo y la dedicación”* (p. 234).

Otro dato interesante que aportan Ortiz, Uribe y García (2007), es que la movilidad laboral de una empresa pequeña a una grande está relativamente restringida por la dificultad de acumular los mínimos requeridos de capital físico y capital humano, por lo cual deben conformarse con pertenecer a empresas pequeñas. Esto es una evidencia de segmentación laboral, pues a mayor tamaño, mayor remuneración. De otro lado, dan pruebas de segmentación regional indicando que hay relaciones estables entre informalidad y tamaño de ciudades: a mayor tamaño de ciudad, menor tasa de informalidad, y que se comprueba que las demás áreas metropolitanas tienen desventajas con respecto a la generación de ingresos en Bogotá.

En relación al nivel educativo Ortiz, Uribe y García (2007) nos muestran que también existe segmentación por este factor, lo cual implica que sumado al factor local, un año adicional de educación en cualquier área metropolitana tiene menor remuneración que en Bogotá. Del modelo con variables *Spline* de educación, se deduce que la rentabilidad agregada de educación se explica por los aportes de la educación primaria y la educación universitaria, y que esta última es más importante. Por otra parte, cuanto mayor es el nivel de educación más formales y estables son las relaciones salariales. No obstante, solo el 57% de los trabajadores disfruta de contrato laboral escrito, cifra que indica la precariedad de las condiciones laborales del país (Ortiz y Uribe 2006).

A manera de hipótesis Ortiz, Uribe y García (2007) plantean que *“la profundización de la segmentación se asocia con tres eventos: primero, el cambio de la metodología de la encuesta de hogares a partir del 2001; segundo, la reforma laboral del 2002 que aumentó la flexibilidad del mercado laboral e incentivó la contratación temporal indirecta y con menor pago por trabajo nocturno y festivo; y tercero, la profunda recesión de finales del siglo XX, que puede haber ocasionando cambios estructurales en la demanda laboral en perjuicio del trabajo permanente”* (p. 249).

Ortiz y Uribe (2006) reconocen que la segmentación real de los mercados laborales no se puede mirar sólo desde el punto de vista de los ingresos y utilizan algunos indicadores socioeconómicos que también muestran evidencia de segmentación laboral en Colombia, indicándonos que las limitaciones de educación de algunos sectores sociales se convierten en un obstáculo de la movilidad laboral, máxime cuando en Colombia la educación es una clara señal de extracción social. Así, es posible mostrar que la educación favorece la consecución de puestos más estables y con mayores niveles de ingreso, además de estar relacionada con la pertenencia a sindicatos, que también se relacionan con la educación y que se constituyen en barreras de entrada para los trabajadores externos. Otras barreras de entrada a la movilidad que impiden pasar libremente de un sector a otro debido a la segmentación son: características personales, actividad ocupacional, características de la trayectoria laboral, tamaño de las empresas, barreras tecnológicas, mercados internos del trabajo que sólo existen en el sector de referencia, dificultades para acumular capital físico y humano requerido, especialmente en países subdesarrollados (Ortiz y Uribe 2006).

De acuerdo con el boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social número 9, editado por Stefano Farné (2006) de la Universidad Externado de Colombia dedicado al mercado del trabajo de los profesionales colombianos, éste mercado presenta una coyuntura laboral en franca mejora pero que aún es evaluada como insuficiente. Esto lo comprueba el hecho de que en el período 2002- 2005, ha aumentado la sub-contratación y el doble trabajo y el número de cooperativas de trabajo se han duplicado, lo que desde el punto de vista de la calidad del empleo implica que no tenemos mejores empleos, sino empleos igual de “malos” que antes, a los cuales se les otorga una cobertura parcial en salud. La informalidad ha disminuido exclusivamente entre los profesionales, pero estos últimos han sufrido una caída de sus ingresos reales al igual que la totalidad de los trabajadores por cuenta propia, esto indica que a nivel profesional el trabajo se ha degradado y están amenazadas las condiciones de calidad del empleo, han aparecido más empleos contingentes, ha aumentado el empleo bajo la modalidad de subcontratación, doble trabajo temporal y hay cobertura parcial en salud.

Estas condiciones de degradación en los indicadores laborales básicos se deben en buena parte a razones de carácter demográfico, indica Farné, S (2006); en tanto que el crecimiento de la oferta de profesionales superó el crecimiento correspondiente de la demanda tanto en el caso de hombres como en el de mujeres, pero para los primeros la diferencia fue mayor y el deterioro de los indicadores

laborales fue más profundo (la tasa de ocupación de los profesionales hombres cayó 4.7 puntos porcentuales, mientras que las de las mujeres cayó apenas sólo 2.2 puntos). Las mujeres graduadas siguen ocupando niveles de ocupaciones inferiores y desempleos superiores a los de sus colegas hombres.

Si bien es cierto que entre 1997 y 2005, a nivel nacional, los ingresos laborales de todos los trabajadores perdieron poder adquisitivo, el diferencial entre graduados y no graduados se redujo levemente en el sentido de favorecer a los trabajadores con diploma de primaria, es decir que los profesionales perdieron mayor poder adquisitivo. Se constata que en apenas ocho años, los ingresos laborales de los profesionales independientes se redujeron a casi la mitad en términos reales. Los profesionales del sector público experimentaron también una considerable contracción de sus sueldos, del orden del 12%.

Mientras que los ingresos laborales de los trabajadores con nivel de estudio de bachillerato y primaria en los últimos tres años han aumentado, los de los profesionales han manifestado una evidente tendencia de la baja. Esto se atribuye a asimetrías en el poder de negociación de los profesionales en el mercado laboral y por los incrementos impositivos, tanto tributarios como de seguridad social propios de los últimos años (Farné, S. 2006).

Por su parte, Ortiz, Uribe y García (2007), consideran que se ha argumentado que la remuneración de los profesionales ha disminuido mucho en los últimos años, pero ellos consideran que lo que se está deteriorando en el primer lustro del siglo XXI es el ingreso relativo de los trabajadores independientes con formación técnica o profesional. Y que, además, *“el deterioro de sus ingresos no se relaciona tanto con su carácter profesional, sino con su condición de trabajadores independientes”* (p. 248), es decir, en su opinión el factor asociado no es la educación sino la posición ocupacional. Aún así, lo importante de destacar es que desde finales de los 90´ s los salarios de los profesionales vienen contrayéndose. Esto indica que la Educación no es ya, factor de movilidad serial.

Otros indicadores de degradación de la condición laboral de los profesionales son: los profesionales han experimentado períodos de desempleo más largos que los demás trabajadores. El 31% de los graduados universitarios ha buscado empleo hace más de un año. Hay un exceso de oferta de profesionales en el mercado laboral. Entre 1997 y 2005, los profesionales han visto bajar su tasa de ocupación, aumentar su desempleo y subempleo e incrementar los tiempos de espera para conseguir trabajo.

En cuanto a la forma de acceder al empleo en el 2005 un 45.5 % de los profesionales consiguió empleo por medio de familiares y amigos. El 28.2% se acercó directamente a las empresas para ser enganchado y el 18.7 estuvo pendiente de convocatorias. Los profesionales trabajan sólo 43.5 horas semanales, siendo quienes menos trabajen en comparación con sus colegas con bachillerato (47.6%) y primaria (46.2). el 10.3% desarrolla más de una actividad laboral. En relación a este aspecto, existe una profunda diferencia entre sexos, pues los hombres trabajan menos que las mujeres y las profesionales trabajan más que las de formación primaria.

El 70% de los profesionales es salariado, trabajando en el sector privado el 40% y el 30% restante en el sector público. El 21% es trabajador cuanta propia y el 8.8% es empleador. La principal actividad de los trabajadores es educar y ocupa el 27.4%, la siguen las actividades inmobiliarias (13.5%), el comercio (11.1%), los servicios a las empresas (10.5%) y de salud (10.3%).

En relación con la calidad del empleo, El 21% de los profesionales era informal en el 2005. El 92% de los profesionales firma un contrato a término fijo o indefinido. Lo cual ratifica el carácter netamente formal de sus ocupaciones. Muchos de asalariados que trabaja en grandes empresas son sindicalizados, pues es en estas empresas donde hay sindicatos y sobre todo en el sector público. Casi todos los profesionales están amparados en salud y bajo el régimen contributivo. La segmentación laboral no sólo se expresa en las diferencias de ingresos de los trabajadores, sino que está asociada también a factores institucionales, sociales, políticos y económicos que se reflejan en la capacidad de negociación de los diferentes grupos laborales. En el sector moderno existen compensaciones extra salariales, sobre todo en el sector formal, que inciden directamente en el bienestar de los trabajadores y que se relacionan con la segmentación (Ortiz y Uribe 2006); al parecer, estas compensaciones extra salariales (primas de vacaciones, por esfuerzo y por productividad, bonificaciones, bonos de compra, educación para el trabajador y su familia, recreación etc.) parecen estarse contrayendo sobre todo por la pérdida del poder sindical que es a través del cual estos beneficios se conseguían y al estar socavado su poder como consecuencia de la flexibilización productiva y las reformas laborales, estos beneficios asociados a la calidad del empleo indican su progresivo deterioro.

En relación a la satisfacción con el empleo, éste aumenta con el nivel educativo. Esto no es sorprendente dado que la educación y los ingresos están asociados

positivamente (Ortiz y Uribe 2006), esto nos indica que los profesionales se sienten satisfechos con el trabajo que tienen o pudieran conseguir.

En conclusión, en términos generales está verificada la segmentación del mercado laboral urbano colombiano a pesar de que también hay pruebas de que se ha venido recuperando desde la profunda crisis de 1999. Y en particular el mercado profesional desde finales de los años 90 ha sido un grupo ocupacional particularmente afectado. Pues si bien la ocupación del personal calificado ha aumentado significativamente en Colombia, más rápidamente lo ha hecho el nivel educativo de la población colombiana y la oferta potencial de profesionales. Como consecuencia, las condiciones laborales de los profesionales empeoraron en forma notoria, sus salarios perdieron su poder adquisitivo, el sub-empleo se disparó, se han reducido los ingresos laborales netos por carga tributaria y contributiva y hay una tasa de retorno lenta en relación a la inversión en educación (Farné, S. 2006). A pesar de esto, sorprende que los niveles de satisfacción laboral son altos en éste grupo ocupacional. En este sentido, se puede decir que para el caso colombiano se confirman los planteamientos de Rosanvallon (1995) y Castel (2004), respecto de la proximidad de la precariedad en la fuerza laboral altamente calificada.

PARTE II

Los datos empíricos: el caso

“A pesar de la incertidumbre generalizada y la insatisfacción salarial hay satisfacción laboral, dado que el trabajo es una virtud, estas son las paradojas de la flexibilización laboral bajo un nuevo espíritu del capitalismo”.

Caracterización general de los sujetos

En adelante se presentan los resultados y su respectivo análisis y discusión, estos están organizados en dos grandes bloques relativos a las trayectorias laborales y a las relacionales. Se presentan inicialmente los datos generales que caracterizan la muestra socio-demográfica y socio-económicamente. Posteriormente, se hace el análisis de algunos indicadores laborales y de la trayectoria laboral, reflejando su dimensión de resultado y de proceso para lo cual se incluyen datos de la movilidad de empleo, valoración subjetiva del trabajo, factores facilitadores y obstaculizadores, entre otros. Finalmente, se hace el análisis de los resultados relativos a la trayectoria social, de los individuos y sus familiares.

Cabe aclarar que para efectos de organización y análisis de los datos y dado que se trata de una muestra no probabilística muy pequeña ($n=11$) se trabajará solamente con frecuencias absolutas y nos abstendremos de operar con porcentajes, pues la muestra no es representativa. De igual manera, de antemano se aclara que nos abstendremos de indicar la fuente de los cuadros porque en todos los casos se trata de elaboraciones con base en la encuesta propia.

Características sociodemográficas de los sujetos

A continuación se hace una caracterización general de la muestra de los 11 sujetos entrevistados que permitirán posteriormente hacer un análisis más complejo en relación a sus condiciones laborales y de trayectoria en función de la edad, el sexo y el nivel educativo. Para efectos de corroborar algunos de los datos que aquí se presentan de manera “agregada”, remitirse al anexo No.3: caracterización general de la muestra.

Respecto de la distribución de la muestra de sujetos entrevistados según el sexo, tenemos que cinco son hombres y seis son mujeres, se advierte que ésta relativa distribución equitativa no obedece a ninguna intención ni criterio por parte del investigador. Aún así, esta información nos resulta importante para el posterior análisis de las condiciones laborales y de trayectoria según el sexo, y nos ilustran la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, y al tratarse de profesionales ilustra también la participación general y creciente desde las últimas décadas del siglo XX de las mujeres en el sistema educativo, al punto que hoy la participación de mujeres profesionales es relativamente más alta que la de los hombres según los datos del Observatorio Laboral para la Educación, que para el 2006 registró una cifra de 54.74% de mujeres y 45.26% de hombres.

Cuadro 1 Distribución de los sujetos según Sexo	
	Frecuencia
Hombres	5
Mujeres	6
Total	11

En relación a los rangos de edad tenemos que cinco de los once sujetos se encuentran en el rango de menores de 35 años, el cual los ubica como jóvenes o adultos jóvenes. En el rango entre 35 y 39 años, se encuentran tres de los once sujetos, igualmente para el rango de 40 años y más hay tres sujetos. Además de estas cohortes que posteriormente nos permitirá hacer el análisis de la trayectoria de acuerdo con el ciclo de vida laboral, tenemos que el rango de variación de edad total es de 21 años (25-46 años), se advierte que si bien hay una mayor presencia de sujetos jóvenes, la selección de la muestra no tuvo como criterio la edad, a pesar de esto se advierte que la mayor participación de sujetos está entre los 25 y los 39 años de edad, lo cual es consecuente con el ciclo laboral colombiano, el cual nos indica que los adultos jóvenes son los que tienen mayor participación en el mercado moderno formal como es el caso de las multinacionales.

Cuadro 2 Distribución de los sujetos según rangos de edad		
	No. s	Frecuencia
Menos de 35 años	3, 4, 5, 8 y 10	5
Entre 35 y 39 años	1, 6, y 9	3
Más de 40 años	2, 7 y 11	3
Total		11

Adicionalmente, si bien son jóvenes y adultos jóvenes la mayoría de los entrevistados nótese que la edad mínima es 25 años y esto se explica en parte porque al tratarse de una muestra de profesionales, la edad de inicio de la vida laboral no puede ser tan temprana, pues ellos estaban inicialmente insertos en el campo educativo preparándose para la vida laboral.

Respecto del estado civil tenemos que cinco de los once sujetos son solteros, mientras que seis de los once sujetos están casados (3) o viven en unión libre (3). Esta tendencia puede tener explicación en el hecho que por su edad varios de ellos están casados o lo han estado, como es el caso de dos sujetos que se incluyen como solteros actualmente pero tienen en su historia la conformación de hogares e hijos. Se debe advertir, que la mayoría de solteros son hombres y por el contrario, la mayoría de las mujeres son casadas. Sólo una de las entrevistadas es soltera y curiosamente no es tan joven, durante la entrevista manifestó preocupación por el estado de salud de su madre como la condición que la ha mantenido distante de la decisión de casarse.

Cuadro 3 Distribución de los sujetos según estado civil	
	<i>Frecuencia</i>
<i>Soltero</i>	5
<i>Casado/Unión Libre</i>	6
<i>Total</i>	11

Se debe anotar que el hecho de que las mujeres estén casadas o vivan en unión libre, las hace más proclives a tener mayor intensidad de trabajo, pues deben responder simultáneamente a atender el hogar, además de que como lo ilustró Farné, S. (2006), las mujeres profesionales tienden en trabajar en promedio más que los hombres y más que las mujeres con nivel educativo de básica primaria.

En relación a la distribución de los sujetos según el estrato económico actual, tenemos que ninguno de los sujetos pertenece al estrato uno, sólo uno pertenece al estrato dos, y uno al estrato seis, esto indica que la mayoría se concentra entre el estrato tres y cinco, concentrando el estrato tres la mayor cantidad de sujetos (5), el estrato cuatro sólo uno y el estrato cinco tres, lo cual nos indica que actualmente la mayoría de los entrevistados pertenece a la clase media caleña y como mucho de ellos lo indican su ascenso social se debe en parte a su educación, pues en la medida que aumenta el nivel educativo los individuos logran mejores condiciones laborales, sobre todo mejor salario, lo que redund

en mejor calidad de vida. En el caso colombiano el mayor nivel de educación significa ascenso social (Farné, S. 2006).

Cuadro 4
Distribución de los sujetos según estrato socio-económico actual

<i>Estrato</i>	<i>Frecuencia</i>
1	0
2	1
3	5
4	1
5	3
6	1
<i>Total</i>	11

Condiciones laborales actuales de profesionales de EMN

En este apartado se analizarán las condiciones laborales actuales de los profesionales entrevistados, en este sentido, se consideraran diferentes variables características del empleo en el sector formal moderno, tales como: tipo de contrato, posición jerárquica, tipo de vinculación y salario, finalmente se hará un análisis de los indicadores de la calidad del ejemplo de la muestra.

Respecto del contrato, uno de los aspectos más afectados por la flexibilidad laboral y la correspondiente segmentación del mercado laboral tenemos que en el caso de estos profesionales, todos tienen un contrato escrito y la mayoría a término indefinido, sólo uno de ellos, tiene un contrato a término fijo bajo la calidad de sub-contratación. Lo anterior nos indica que la mayoría de estos profesionales goza de estabilidad laboral, lo que es comprensible dado su nivel de formación y que pertenecen al sector formal moderno. Se debe advertir que quien tiene contrato a termino definido además de estar intermediada laboralmente llevando en esta condición tres años, es una mujer; esto nos indica que la desregulación laboral contemporánea facilita que se presenten a la conveniencia de los empleadores situaciones irregulares como el hecho de que se postergue por varios períodos (en este caso tres) la duración de los contratos pues en últimas este sujeto ha permanecido de manera relativamente estable en su estable en su trabajo, pero con una condición de incertidumbre y precariedad; que si bien no es la generalidad, en el caso de estos profesionales vinculados a EMN, sí es una prueba de lo ya señalado respecto del mercado laboral profesional colombiano en relación al aumento de la sub-contratación.

Cuadro 5 Distribución de los sujetos según tipo de contrato	
	Frecuencia
Término fijo	1
Indefinido	10
Total	11

En relación con el tipo de vinculación que tienen estos profesionales, vemos como se trata en la mayoría de asalariados con contrato directo con la organización sólo en un caso se trata de un asalariado sub-contratado, como ya se indicó anteriormente, esta es pues una muestra de algunas de las formas de desregulación que comienzan a precarizar la fuerza laboral cualificada.

Cuadro 6 Distribución de los sujetos según tipo de vinculación	
	Frecuencia
Asalariado directo	10
Asalariado subcontratado	1
Total	11

La posición jerárquica de la mayoría de estos profesionales es de mando medio y de alta gerencia (ocho de once), sólo tres de ellos no tienen posición de mando ni personal a cargo y se desempeñan como técnicos profesionales en actividades de producción (2) y comerciales (1), cabe resaltar que dos asistentes técnicas son analistas químicas, y además son hermanas. Si bien, se buscó entrevistar profesionales con perfiles más altos, esto no fue posible porque precisamente estos se encuentran más ocupados, y en general, conceden menos entrevistas por la naturaleza de sus cargos. Este aspecto será analizado con más detalle más adelante cruzándolo con la edad y el sexo.

Cuadro 7 Distribución de los sujetos según posición jerárquica	
	Frecuencia
<i>Asist. técnico</i>	3
<i>Mando medio</i>	4
<i>Alta gerencia</i>	4
<i>Total</i>	11

En varios de los entrevistados existe la idea de que el ascenso no es posible en la misma organización, sino en otra del mismo sector multinacional, esto se debe a que por tener posiciones directivas suele pasar que el siguiente cargo en su carrera lo ocupa su jefe, y ante esa condición consideran que lo más probable es que puedan alcanzar un ascenso pero en otra empresa. Esto a pesar de que “la responsabilidad de los jefes es “fichar” a los segundos a bordo e ir desarrollándolos, la misma cultura de la empresa y de los directivos no lo contempla al ver los segundos como una amenaza” (Fernández, J., 2007, p. 13). Esto muestra la tendencia a la movilidad y discontinuidad en las trayectorias laborales, pero no a la fragmentación, y al tiempo, la tendencia a mantenerse dentro del mercado interno de trabajo de los sectores multinacionales.

En relación con los niveles salariales que perciben estos profesionales tenemos que varían entre los \$US 750 y \$US 5000 mensuales, siendo el rango de \$US 4200, lo cual nos indica que hay una amplia variabilidad en los salarios entre estos profesionales, pero adicionalmente nos indica que estos tienen niveles salariales relativamente altos en algunos casos, sobre todo los de alta gerencia. La mayoría (siete de once) tienen salarios que van de \$US1000 a \$US 3000. Los asistentes técnicos y los mandos medios tienen salarios que varían entre los \$US 750 y \$US 3000, advirtiéndose entre estos una variabilidad menor que en la totalidad de la muestra, pero al tiempo un salto significativo en el rango salarial entre posiciones de mando medio y alta gerencia que es del orden de los \$US 2000 mensuales, lo cual es una muestra de inequidad, pues a iguales niveles de formación no corresponden iguales niveles salariales.

Cuadro 8	
Distribución de los sujetos según rango salarial (en \$US)	
	<i>Frecuencia</i>
500-1000	2
1001-2000	4
2001-3000	3
3001-4000	0
4001-5000	2
Total	11

La mayoría de los entrevistados manifiestan insatisfacción salarial, es decir consideran que deberían ser mejor remunerados de acuerdo con su formación, su responsabilidad y su posición jerárquica, además por el hecho de pertenecer

al sector multinacional, caracterizado tradicionalmente por las elevadas tasas de salarización. Esto es más frecuente entre quienes tienen niveles salariales inferiores. La insatisfacción salarial sumada a la inexistencia de beneficios extrasalariales puede ser correspondiente con la tendencia a la contracción de los salarios, y su correspondiente pérdida de poder adquisitivo, a su tendencia a la baja en los últimos ocho años como lo muestra el informe del mercado laboral profesional del observatorio laboral editado por Farné (2006).

El hecho de que el rango salarial de los entrevistados varíe entre US\$ 750. y US\$ 5.000 al mes (varios de ellos teniendo compensaciones variables y algunos salarios integrales), refleja además de la evidente inequidad salarial que hay en el sector multinacional (pues a niveles de formación similares hay niveles de salarización diferenciados significativamente), como se han incorporado algunas de las estrategias de flexibilización asociadas al salario precarizándolo, no tanto como al contrato, pues como vimos en la mayoría son a término indefinido. Aún así, paradójicamente respecto del salario, ocurre que por un lado, como lo señaló Isorni, M. (2000), en estos profesionales existe insatisfacción salarial a pesar de que haya satisfacción laboral en general. Por otro lado, es paradójica la situación, pues muchos de ellos reconocen ganar mejores salarios que en las empresas domésticas, pero menores salarios que otras empresas multinacionales de la región o la misma empresa EMN en otras partes del mundo, así nos lo hizo saber una de las entrevistadas:

“(...) disfruto mi trabajo, lo hago con amor, que sería mejor si ganara más. Sí (...) lo que más me preocupa a mí es el salario, gano menos por el mismo trabajo que mis compañeros que están por la empresa, y hacen lo mismo y hasta menos de lo que yo hago” (Entrevista en profundidad).

Respecto de los años de antigüedad en el cargo actual de estos profesionales, tenemos que en la mayoría tiene entre 3 y 5 años de antigüedad en el cargo (cuatro de once) y más de nueve años de antigüedad (cuatro de once), este comportamiento es correspondiente con la tendencia actual en el mercado laboral a durar máximo cinco años por empleo y los que han durado más de nueve, quizás son aquellos que han superado la barrera de los cinco años y han logrado proyectar una carrera ascendente en la misma organización. Este comportamiento indica adicionalmente una relativa estabilidad laboral y profesional asociada posiblemente a su contratación indefinida y a estar protegidos por su nivel de formación de la intermitencia en la actividad laboral, sobre todo porque han logrado acumular suficiente capital humano (experiencia + conocimiento)

que los protege de la desvinculación del sector formal y les permite superar las barreras que de otra manera los desplazaría al sector informal.

Cuadro 9 Distribución de los sujetos según antigüedad en el cargo actual	
	<i>Frecuencia</i>
Hasta 2 años	2
3 a 5 años	4
6 a 8 años	1
Más de 9 años	4
Total	11

Respecto de la calidad del empleo de la muestra se puede indicar que en general estos profesionales tienen empleos de relativa calidad, y en ese sentido están más protegidos que otros profesionales, máxime si se tiene en cuenta que los estudios laborales muestran una tendencia al deterioro de la calidad del empleo, reflejando tendencias a la sub-contratación, el desempleo, la baja salarización, la contracción salarial y la intermitencia entre el sector formal e informal y el largo tiempo en la inserción laboral. A este respecto, esta muestra tiene indicadores de buena calidad del empleo, seguramente por que pertenecen al sector formal, y el segmento primario del mercado de trabajo, así la mayoría es un asalariado con contrato escrito concreto (diez de once), sólo una es sub-contratada, todos están afiliados a salud y pensión, tienen un rango salarial que va desde \$US 750 hasta US\$ 5000 mensuales, y un promedio salarial de US\$ 2297.

Cuadro 10 Indicadores de la calidad del empleo de la muestra		
<i>Empleo</i>	Asalariado con contrato escrito directo	10
	Asalariado subcontratado	1
	Afiliado a salud	11
	Afiliado a pensión	11
	Asalariado sindicalizado	0
	Antigüedad promedio en el cargo actual (en años)	6.3
<i>Tipo de contrato</i>	Término fijo	1
	Indefinido	10
Rango de ingreso salarial (en \$US)		750 – 5.000
Promedio salarial mensual actual(en \$US)		2297

La mayoría tiene un contrato a término indefinido que les garantiza cierta estabilidad. Pero ninguno está sindicalizado, a pesar de la tendencia de los profesionales a estarlo, sobre todo en empresas de gran tamaño, esto se debe a que el sector multinacional ha sido el que más barreras ha colocado a la conformación de sindicatos en sus organizaciones, inhibiendo cualquier iniciativa al respecto y sobre todo porque como nos lo indicó Urrea, (2000), fue este sector quien impulso inicialmente desde los años 70, la intermediación laboral, la cual además de ser una forma de flexibilización que individualiza la relación laboral, también es una barrera dura a la iniciativa sindical. En síntesis, se puede decir que esta muestra de profesionales goza de “buenos” empleos, a pesar de que la tendencia general es al deterioro de la calidad en el mercado profesional colombiano.

Las trayectorias laborales de los profesionales de EMN

A continuación, se hará una caracterización general de la trayectoria laboral de los profesionales entrevistados a través del análisis de los siguientes apartados: preparación para el trabajo, movimiento entre empleos, ciclo de vida laboral e indicadores generales de la trayectoria, finalmente, se analizarán algunos aspectos relacionados con el componente subjetivo asociado al trabajo y la trayectoria.

Preparación para el trabajo

Por preparación para el trabajo se entiende el conjunto de la formación universitaria y de post grado que han tenido los individuos y que les prepara para la vida laboral y les ha permitido superar algunas de las barreras que imponen los mercados laborales segmentados propios de las economías en vía de desarrollo como la nuestra.

En relación con el nivel educativo alcanzado, tenemos que cuatro de once ha alcanzado el nivel universitario completo, mientras que siete de ellos ha alcanzado nivel de especialización, dos de los cuatro que han alcanzado nivel universitario lo han hecho en el último año, pero tienen varios años de antigüedad en el sector multinacional; una porque completó nivel tecnológico y la otra porque se formó mientras trabajaba. Cabe notar que en ambos casos se trata de mujeres. De los entrevistados ninguno alcanzó nivel de magister.

Cuadro 11 Distribución de los sujetos según nivel educativo	
	Frecuencia
Universitario completo	4
Especialización	7
Magíster	0
Total	11

Respecto de otras carreras o niveles de estudio alcanzados por estos profesionales, sólo dos de ellos tienen dos carreras (una tecnológica y otra universitaria) y siete de ellos tienen nivel de especialización, esto es una muestra de cómo en el sector productivo se presenta una evidente ausencia de altos niveles de formación como maestrías y doctorados. Esto quizás se deba al énfasis investigativo que tienen estos niveles posgraduales, mientras que en los cargos directivos lo que se requiere es competencias profesionales en la gestión estratégica y/o global, más que competencias investigativas, aún así, es innegable reconocer que de acuerdo con los datos del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación Nacional, la distribución de las ofertas de postgrado en el país es de 70% especializaciones, 25% maestrías y sólo del 2% en doctorados, por lo tanto lo más probable es estudiar una especialización. Así lo corrobora el hecho de que el porcentaje de graduados en postgrados en el 2006 haya sido de 20.25% en especializaciones, 2.58% de maestrías y sólo el 0.06% de doctorados.

La distribución por áreas de conocimiento nos muestra que la mayoría ha tenido formación en ingeniería (cinco de once), uno en administración de empresas, dos en mercadeo, uno en contaduría, uno en química (se podrían contar dos, pues una es ingeniería química) y otro es odontólogo. A este respecto, debemos anotar que no todos trabajan en lo que estudiaron. Aún así, la mayoría manifiestan una alta satisfacción con su empleo.

De acuerdo con Farné (2006), los campos profesionales más promisorios en cuanto a proveer mejores empleos son los relacionados con la gestión de negocios, el sector de servicios de información, de informática y telecomunicaciones. En ese sentido, vemos como varios de los entrevistados se ubican entre los campos que proveen buenos empleos: la ingeniería, la administración de empresas, la ingeniería química, a los cuales se accede con relativa dificultad pero que proveen buenos salarios. La contaduría se encuentra entre los empleos que se consiguen con relativa facilidad, pero que tienen baja remuneración.

Cuadro 12 Distribución de los sujetos según campo profesional	
	<i>Frecuencia</i>
Ingeniería	5
Admon. Empresas	1
Mercadeo	2
Contaduría	1
Química	1
Odontólogo	1
Total	11

En relación con la distribución de las especializaciones se ve como la mayoría es algún tipo de gerencia, esto quizás se deba a que independientemente de su formación universitaria, estos profesionales ocupan cargos directivos para los cuales la formación en gerencias como el mercadeo, financiera o para no administradores resulta atractiva de cara al desarrollo de una carrera laboral como directivos. Una especialización en criminalística y ciencias forenses resulta particularmente extraña en el contexto de un mercado laboral privado en el sector de la producción, máxime cuando quien la realiza es una ingeniería química.

Cuadro 13 Distribución de los sujetos según campo de especialización	
	<i>Frecuencia</i>
Gerencia de Mercadeo	2
Criminalística y Ciencias. Forenses	1
Gerencia logística	1
Sistemas Gerenciales de Ingeniería	1
Gestión del talento humano	1
Gerencia Financiera	1
Total	7

En relación con el nivel de estudios alcanzados por la muestra de entrevistados en comparación al de sus padres vemos que todos han estudiado más que su madre, sólo tres han estudiado igual que sus padres y ocho han estudiado más que el padre. En general la mayoría ha estudiado más que sus padres, pero es evidente que esta asimetría es mayor en relación a la madre que del padre, quizás porque se trata de mujeres que por su edad tuvieron menor participación en el sistema educativo de acuerdo con su cohorte generacional.

Cuadro 14 Distribución de los sujetos según nivel de estudios en relación a sus padres	
	Frecuencia
Estudió menos que la madre	0
Estudió igual que la madre	0
Estudió más que la madre	11
Estudió menos que el padre	0
Estudió igual que el padre	3
Estudió más que el padre	8

Con respecto a la financiación de los estudios en seis de los casos fue financiado por los padres de estos profesionales, en tres casos fue financiado por ellos mismos y en un caso por otro familiar, sólo un caso fue becado totalmente y en ningún caso los estudios fueron financiados por la empresa. Esto último, es una muestra de la tendencia a responsabilizar individualmente a los trabajadores por su formación para el empleo. Adicionalmente, es una muestra de la pérdida de beneficios extrasalariales. Sólo en algunos pocos casos se ha recibido apoyo de la empresa para su realización de algunos estudios, lo que otrora era uno de los beneficios que proveían las corporaciones multinacionales, en la actualidad la tendencia es a seleccionar profesionales que preferiblemente tengan ya los niveles de formación requeridos.

Cuadro 15 Distribución de los sujetos según financiamiento de los estudios superiores	
	Frecuencia
<i>El/Ella mismo</i>	3
<i>Padres</i>	6
<i>Beca estatal</i>	1
<i>Otro familiar</i>	1
<i>Empresa</i>	0
<i>Total</i>	11

Movimiento entre empleos

Para captar la dimensión dinámica y de proceso que toda trayectoria implica, es importante tener en cuenta la movilidad de los empleos, la cantidad de los mismos, la movilidad entre sectores y tipos de empresas.

En relación con la cantidad de empleos tenemos que, sólo dos de once han tenido entre uno y dos empleos. La mayoría (seis de once) ha tenido entre tres y cinco empleos y tres sujetos de los once ha tenido cinco trabajos o más, lo cual muestra que existe alta movilidad laboral y se confirma el planteamiento de Castel (2004) al señalar que hoy es más frecuente que una carrera se desarrolle cada vez menos en el marco de una sola empresa.

Cuadro 16 Distribución de los sujetos según cantidad de trabajos	
	<i>Frecuencia</i>
<i>Entre 1 y 2</i>	2
<i>Entre 3 y 5</i>	6
<i>5 o más</i>	3
<i>Total</i>	11

Con respecto a los sectores en los que se han desempeñado los diferentes trabajos, es notoria la evidencia de que una gran proporción se han desarrollado en el sector privado (34 de 39) en contraposición a la mínima participación en el sector público (2 de 39). Sólo en tres oportunidades se ha pasado del sector formal moderno a la posición de cuenta propia. Estos datos son consecuentes con la distribución de los profesionales en el mercado laboral, pues como se dijo anteriormente, del 70% de los profesionales asalariados, cuarenta participa del sector privado y 30% del sector público. Esto muestra además que el estado ha comenzado a dejar de ser el principal empleador. El hecho de que sólo en tres oportunidades se haya pasado a la posición de cuenta propia indica que estos profesionales aún no están en disposición de salirse del sector formal o que esta posición ocupacional no les ha representado mayor beneficios de satisfacción, por lo cual, han vuelto a emplearse; adicionalmente, de acuerdo con el ciclo de vida laboral colombiano estos profesionales aún no están en la edad de salir del sector formal, pues aún no hay tantos veteranos para los cuales parece estar reservada la informalidad hacia el final de la trayectoria.

Cuadro 17 Distribución de la cantidad por movilidad del trabajo entre sectores	
	Frecuencia
Público	2
Privado	34
Cuenta propia	3
Total	39

La movilidad entre sectores se destaca como la mayoría de las veces (treinta y cuatro de treinta y nueve) los movimientos en los empleos se han dado del sector público al sector privado. Sólo en dos casos de treinta y nueve se dio del sector público al privado y en ningún caso se dio del sector privado al público. Sólo en tres casos se dio movimiento del sector privado formal al sector informal como cuenta propia. Esto nos indica que la mayoría de la rotación en el empleo se ha dado en el sector privado que el sector público, ya que ha sido menos atractivo para estos profesionales y que si bien han incursionado como cuenta propia, estas iniciativas no han tenido mucho éxito y han regresado al sector formal moderno.

Cuadro 18 Distribución de la cantidad de trabajos por sector	
<i>Indicador</i>	<i>Frecuencia</i>
Del sector público al sector privado	2
Del sector privado al público	0
Del sector privado al privado	34
Del sector público a cuenta propia	0
Del sector privado a cuenta propia	3
Total	39

Con respecto a los movimientos en los empleos entre tipos de empresa, se ve que la mayoría de los movimientos se han dado entre empresas nacionales (24 de 39). En nueve oportunidades se ha pasado de la empresa nacional a la multinacional. En muy pocas oportunidades ha ocurrido a la inversa (2 de 39) lo que indica que una vez se ingresa en el mercado multinacional, es menos probable regresar al mercado doméstico y en cuatro casos de 39 se ha pasado de una empresa multinacional a otra multinacional. Lo que nos indica que en parte en el sector multinacionales constituye un mercado de trabajo que a la

postre se constituye en barrera para la movilidad de muchos profesionales, pues se vuelven un mercado cerrado por lo privilegiado al pertenecer al segmento formal primario.

Cuadro 19 Distribución del movimiento entre tipo de empresa	
	Frecuencia
De la empresa nacional a la nacional	24
De la empresa nacional a la multinacional	9
De la empresa multinacional a la nacional	2
De la empresa multinacional a la multinacional	4
Total	39

Con respecto a los cargos ocupados, usualmente mantienen el cargo y la posición jerárquica del trabajo anterior en la siguiente empresa, siendo más frecuente que el cambio de empresa represente un ascenso. En el caso de quienes se insertaron en el mercado siendo profesionales, el ascenso está determinado por el desempeño efectivo en los cargos previos, mientras que en quienes se profesionalizaron mientras trabajaban el factor de ascenso ha estado asociado a su capital escolar acumulado, es decir, que se debe al aumento de su cualificación usualmente autogestionada. El caso más significativo de movilidad laboral ascendente es la sujeto número 10, quien pasó de vendedora de zapatos a directora comercial de la línea de seguros de vida (Ver anexo 4).

Frente al caso de las *rupturas y continuidades* en su trayectoria en general, estos empleados han tenido una relativa continuidad en el trabajo, usualmente entre multinacionales o transitando de empresas domésticas a multinacionales y casi nunca al revés. Adicionalmente, las rupturas que han tenido son en general atribuidas a factores de reestructuración administrativa como adelgazamiento de las plantas de personal, fusiones, compra o venta de empresas o desinstalación de la empresa en la región, en ningún caso se ha tratado de ruptura por despido o por mal desempeño; y en general, en varios casos los períodos de desempleo han sido inexistentes, o sólo han sido por pocos meses; sólo en un caso hubo un largo período de desempleo y al parecer hubo factores políticos asociados. La tendencia general es a pasar de una multinacional a otra estando activo y el factor que puede determinar esta movilidad es mayor salarización y mayores

beneficios, pero sobre todo, mejores perspectivas de desarrollo profesional. Debe agregarse a esto que en este sector algunas prácticas de selección sobre todo de altos directivos están asociados a estrategias de “caza talentos”, lo que muestra la escasez de fuerza laboral disponible como lo señala Scullion (1992, citado por Marginson et al 2000): “*las dos terceras partes de las multinacionales de propiedad británica e irlandesa que estudiaba, informaba de padecer de una escasez de directivos experimentados a escala internacional*” (p. 2). Si bien, en estos empleados ha existido en algunos casos períodos de desempleo, éstos no han sido generalmente extensos, ni dramáticos, quizás porque como lo indican algunos estudios sobre inserción laboral “*es más fácil reingresar al mercado laboral que ingresar por primera vez en él*” (Castillo, Rojo y Yaguel, 2005).

Entre los *factores facilitadores* de la trayectoria, los entrevistados refieren con frecuencia la experiencia laboral y la competencia, las recomendaciones, la buena relación con el jefe y el desempeño, pero destacan con frecuencia la dimensión interpersonal. Entre los *factores obstaculizadores* por el contrario, señalan en primera instancia no tener el dominio de una segunda lengua, en particular el inglés, lo cual resulta crucial en empresas insertas en mercados globales, el otro factor obstaculizador es el tipo de universidad de la que se egresa y en menor proporción refieren condiciones de distinción como forma de vestir y expresarse, estrato social e incluso raza. Esto puede ser una condición no explícita, pero que no se refiera, no significa que no esté incorporada como práctica de manera inconsciente, pues varios de los entrevistados si refieren la clase social como obstáculo. A este respecto es preciso recordar a P. Bourdieu (1998), quien nos advierte que detrás de la solicitud explícita de una cierta titulación, implícitamente lo que se puede estar exigiendo es un cierta condición social de origen, máxime cuando a la profesión están asociadas una serie de condiciones sociales soterradas, y cuando la profesión puede configurar una clase o fracción de clase en la que de manera inconsciente y con cierta inercia se les exige a los agentes ajustarse a un cierto “arte de vivir” conforme a esa clase, para garantizar homogeneidad e identidad de clase. Entre los factores obstaculizadores lo que parece definitivamente determinante es el *no dominio del inglés*. Esto queda confirmado por Fernández, J. (2007), quien señala que “*la variable que continúa preocupando a los cazadores de talentos es la fluidez de un segundo idioma. El nivel de inglés sigue siendo muy bajo y los reclutadores encuentran muchos problemas para ubicar ejecutivos bilingües. Un segundo idioma puede ser más determinante que varios postgrados realizados sin ninguna planeación*” (p. 1).

Estrategias de inserción laboral a las EMN

En relación con las estrategias de inserción laboral al mercado de multinacionales se encuentra que la mayoría ha acudido a los contactos personales o recomendaciones (8 de 11), sólo en tres oportunidades se accedió al empleo en la multinacional por oferta de parte de la empresa interesada en el enganche de un profesional. Estos resultados son consistentes con lo encontrado por Farné (2006), que nos indica que en el 2005, el 45.5% de los profesionales consiguen empleo confiando los buenos oficios a familiares y amigos, sólo el 28.2% se presentó directamente para ser enganchado y el 18.7% estuvo pendiente de convocatorias.

Cuadro 20 Distribución de las estrategias de inserción laboral a la EMN	
	Frecuencia
Contacto personal	8
Oferta por iniciativa de una empresa	3
Anuncio publicitario (Periódico o Internet)	0
Total	11

Los datos se comportan pues en correspondencia con la tendencia del mercado laboral profesional. Revisando los cambios de empleo se evidencia que en muchos casos estos profesionales han sido buscados antes de verse obligados a salir a buscar.

De igual manera, los datos permiten concluir con respecto a las estrategias y criterios de selección y vinculación que tienen las EMN se presenta una fuerte tendencia a considerar, que hay una mezcla relativamente equilibrada entre cumplimiento del perfil y recomendaciones (o contactos personales), pues muchos de los entrevistados refieren que fueron valorados en su perfil y sometidos a pruebas psicotécnicas, pero que en muchos casos fueron llamados al proceso por que su hoja de vida estaba recomendada por alguien al interior de la organización, sólo en dos casos excepcionales las personas fueron consideradas de manera impersonal estrictamente por su hojas de vida, sin mediación de recomendaciones.

En particular, con lo relacionado a los procesos de selección, la tendencia en las empresas multinacionales es a racionalizar cada vez más este proceso, distinto de las empresas domésticas de la región generalmente de tradición familiar, en las cuales, los contactos y los recomendados juegan un papel fundamental en el enganche, en esto las empresas multinacionales le han enseñado a las empresas de la región cómo racionalizar aún más este proceso. Además, en las empresas multinacionales por el hecho de tratarse muchas veces de ejecutivos extranjeros que no tienen redes sociales en el entorno en el que se encuentra instalada la EMN, se ven obligados a hacer de manera impersonal el proceso, pues además existe escasez de profesionales para cubrir ciertas vacantes, de ahí que, sea frecuente en estas organizaciones, recurrir a la “estrategia de caza talento”, además de las ventajas que trae por permitir escoger ejecutivos que tienen alto desempeño efectivo comprobado, a pesar de que este proceso adelantado usualmente por empresas especializadas resulte costoso.

Respecto de la importancia de las relaciones sociales en el proceso de enganche Pfeffer, J. (2000), anota que *“un estudio de Granovetter (1974), acerca del comportamiento para buscar empleo descubrió que los individuos que se colocaban a través de relaciones personales, tendían a ganar salarios más altos, permanecer más tiempo en sus puestos y están más satisfechos laboralmente, que los que se empleaban por medio de mecanismos más impersonales como los anuncios de clasificados en prensa. El estudio también concluyó que las relaciones personales revisten importancia especial para conseguir puestos como directivos, en comparación con los de nivel técnico y profesional. Esto ocurre sin lugar a dudas debido a la naturaleza más incierta del trabajo directivo y la consecuente dificultad de realizar evaluaciones de los candidatos a puestos de gerencia”* (Kanter, 1977). Adicionalmente, Pfeffer señala que el trabajo de Granovetter es una muestra de cómo el capital social está asociado no sólo al ingreso, sino también a las mayores posibilidades de ascenso y mayores niveles de salarización. Adicionalmente, al estar el trabajo como directivo asociado a condiciones de incertidumbre, las relaciones sociales personales se hacen más necesarias, por que son más eficaces que los mecanismos impersonales para resolver tal incertidumbre (Salancik y Pfeffer (1978), citados por Pfeffer, 2000).

En consecuencia con lo anterior, los entrevistados coinciden en que la estrategia de inserción más usada en el sector de las multinacionales es el contacto personal. Para la inserción el capital social y cultural cobra particular importancia, entre lo que cabe destacar la universidad de la que se egresó y el dominio del inglés. Para el mantenimiento, lo que más pesa ya no son las relaciones sociales, sino

el desempeño efectivo en el puesto de trabajo (resultados) y el logro de mayor cualificación para la labor; para el ascenso, la estrategia que vuelve a cobrar importancia es el contacto interpersonal, así como la posibilidad de proyectar una mejor imagen profesional en la misma empresa. Estrategia que podría comprenderse como estrategia de “*autogestión del Yo*”, así nos lo hizo saber una de las ejecutivas de una empresa de telefonía “*para ascender hay que aprender a venderse como profesional*”.

Ahora bien, como se dijo anteriormente, entre los factores críticos que garantizan inserción laboral y como parte del capital social y cultural que se posee, la universidad de la que se egresó, también es un factor importante en la construcción de la trayectoria laboral, sobre todo en el origen, así tenemos que los ejecutivos que más ganan y que tienen las posiciones jerárquicas más altas de la muestra de sujetos, son egresados de una universidad privada prestigiosa de la región (y del país), estando quizás entre una de las 5 más reconocidas y tradicionales del sector privado, a este respecto nos informó el sujeto 11, que cuando fue enganchado en la multinacional, además del dominio del idioma inglés, lo que se tuvo en cuenta fue la universidad de la que egresó “*si yo no hubiese sido de la Javeriana, no me habían dado el puesto, estaban buscando a alguien de la Javeriana especialmente*”, reportó.

Motivos de retiro del empleo

Con respecto a los motivos que tuvieron los profesionales para retirarse de los empleos encontramos que la mayoría se ha retirado voluntariamente (10 de 28), esgrimiendo razones asociadas a la baja salarización, la insatisfacción laboral o la inconveniencia de horarios que impedían el desarrollo de los estudios. En segundo lugar, encontramos que en varias ocasiones (9 de 28), los profesionales cambiaron hacia un empleo que valoraron como una mejor opción laboral, ya fuera porque ofrecía mejor salario, un ascenso o mejores perspectivas de desarrollo profesional. En cinco oportunidades los profesionales cambiaron por razones asociadas a reestructuraciones organizativas, lo cual es más frecuente bajo las lógicas de flexibilización laboral que obligan a las fusiones y a los ensanchamientos y adelgazamientos de las plantas de personal según resulte estratégico.

En ningún caso, estos empleados han sido despedidos por bajo desempeño, esto quizá se deba a que por su nivel de formación hayan introyectado más fuertemente la disciplina laboral y a que la fuerza laboral en cargos directivos,

en contextos globales tiende a ser más escasa. Más bien, es frecuente el retiro voluntario, usualmente debido a decisiones personales relacionadas con el hallazgo de una mejor opción laboral y en algunos casos (sujetos 1, 2 y 4) porque los llamaron de una multinacional. Esto nos pone en evidencia la autonomía relativa que tienen estos trabajadores para movilizarse en el mercado laboral, lo que no siempre es posible para otra clase de trabajadores que no pertenecen ni al segmento primario y menos aún al sub-segmento superior, para los cuales las condiciones de competencia por las vacantes son mayores, los puestos más escasos y hay un mayor peso de las barreras a la movilidad.

Cuadro 21 Distribución de los motivos de cambio de empleo	
	Frecuencia
Retiro voluntario (por bajo salario, insatisfacción, Inconveniencia)	10
Re-estructuración organizativa	5
Mejor opción laboral	9
Terminación del contrato	0
Presión de retiro por parte del empleador	0
Despido	0
Sin confirmar	4
Total	28

En general, en una misma trayectoria puede presentarse una combinación de los diferentes motivos, es decir, un sujeto puede cambiar de empresa por factores extrínsecos como la reestructuración, en un caso, y en otro caso por factores intrínsecos, como la valoración de mejores condiciones laborales, independientemente del tipo de contrato y del tiempo que lleve en la empresa. Esto quizás se deba a que estos profesionales al pertenecer al segmento primario de la fuerza laboral y usualmente al interior de este segmento al sub-segmento superior, tienen mayor autonomía en la movilidad laboral, además ser privilegiados (al

gozar la mayoría de ellos de contratos a término indefinido y rara vez han pasado de un contrato indefinido a uno a término definido (Ver anexo 4, sujetos 1 y 5). La mayoría de las veces estos sujetos cambian de una empresa a otra manteniendo la contratación indefinida o pasando de un contrato de término definido a indefinido (Ver sujetos 3, 5, 8 y 11).

En síntesis, las trayectorias laborales de estos profesionales están marcadas por el tránsito entre tres y cinco empresas. La mayoría de las veces con contratos indefinidos en cargos equivalentes o en mejores posiciones jerárquicas, los motivos de retiro pueden ser extrínsecos como la reestructuración organizativa o intrínsecos como la elección de una mejor opción laboral determinada frecuentemente por un mejor salario, una mejor posición jerárquica o mayores posibilidades de realización personal y profesional, algunos de ellos cambian por voluntad propia o por invitación a participar en otra organización, pero en general, se advierte una relativa autonomía en la decisión de cambio, situación privilegiada de estos trabajadores en comparación con otros. De igual manera, es frecuente que pasen de una empresa doméstica a un multinacional o de una multinacional a otra. La antigüedad puede variar de meses a años, independientemente del tipo de contratación, la permanencia está determinada cuando la pueden controlar por su satisfacción laboral, cuando no, el cambio es motivado por la reestructuración organizativa bastante frecuente en esta fase del capitalismo desorganizado y flexible en el que es común ver la aparición y desaparición de empresas vía fusiones o cierre de plantas por traslado a otras regiones, o por la simple necesidad de adelgazamiento de la planta de personal en un momento específico.

Ciclo de vida laboral y trayectoria

Dado que toda trayectoria está asociada al comportamiento del ciclo de vida laboral en el mercado de trabajo, es importante que se pueda analizar la dinámica de las trayectorias de acuerdo con las cohortes de edad en las que pueden agruparse estos profesionales entrevistados.

En relación con el sexo tenemos que en la cohorte I se presenta una distribución equitativa entre los sexos (2 hombres y 3 mujeres). En la cohorte II vemos que está conformada por tres mujeres, mientras que al contrario, la cohorte III está conformada por tres hombres, lo que indica que los hombres son más viejos y en correspondencia llevan más años insertos en el mercado laboral, más cuando la proporción de mujeres profesionales es menor.

Cuadro 22 Indicadores laborales y de trayectoria según cohortes de edad				
Indicador		Cohorte I (Menos de 35 años)	Cohorte II (Entre 35 y 39 años)	Cohorte III (Más de 40 años)
Sexo	Hombre	2	0	3
	Mujer	3	3	0
Estado civil	Solteros	3	0	2
	Casados/U. Libre	3	3	1
Nivel educativo	Universitario	3	1	1
	Especialización	3	2	2
Posición Jerárquica	Asistente técnico	2	1	0
	Mando medio	2	2	0
	Alta gerencia	1	0	3
Contratación	Termino fijo	0	1	0
	Indefinida	5	2	3
Tipo de vinculación	Asalariado directo	5	2	3
	Asalar. Subcontratado	0	1	0
Antigüedad promedio cargo Actual (años)		5,4	8,5	5,7
Salario promedio empleo actual (\$US)		2030	1773	3750
Tiempo promedio que lleva trabajando (años)		10.96	13.41	17.41
Tiempo promedio por trabajo (años)		2.88	4.47	4.70
Cantidad de trabajos promedio		3.8	3.0	3.6

De acuerdo con el estado civil, tenemos que la cohorte I tiene tres solteros y tres casados, en la cohorte II, no hay solteros y los tres que están casados son mujeres, mientras que en la cohorte III, hay dos solteros y un casado, pero debe advertirse que los dos solteros son hombres separados que en el pasado estuvieron casados, tuvieron hijos y fueron jefes de hogar.

En relación con el nivel educativo, la cohorte I concentra igual número de universitarios y especialistas, pero es donde se concentra el mayor número de universitarios de las tres cohortes, la cohorte II y III se comportan de manera similar concentrando un universitario y dos especialistas, esto nos permite indicar que quienes tienen menos de 35 años concentran la mayor variación en la formación y los mayores niveles de postgrado. Esto se comporta de manera general conforme la distribución de los postgrados según la edad, pues es frecuente que hoy los profesionales jóvenes tengan niveles de maestría y una o dos especializaciones.

Con respecto a la antigüedad promedio en el cargo, la cohorte I tiene 5.4 años promedio, muy similar a la cohorte III de 5.7 años promedio y la cohorte II tiene el más alto promedio en el cargo actual y corresponde a los sujetos entre 35 y 39 años, adultos jóvenes para los cuales es más probable permanecer en el mercado formal moderno de acuerdo con las tendencias del ciclo laboral en el mercado colombiano. Llama la atención el hecho de que personas de más de 40 años tengan antigüedades promedio similares a las de menos de 35 años, pues se esperaría que los de más de 40 años por tener mayor tiempo promedio trabajando tuviesen en correspondencia un promedio más alto de antigüedad. Esto no ocurre quizás porque esta cohorte concentra mayor cantidad de trabajo promedio que la cohorte II.

En la posición jerárquica, se observa que los menores niveles jerárquicos los ocupan profesionales de menos de 35 años (2 asistentes técnicos y 2 mandos medios). Excepcionalmente, un profesional de 35 ocupa un cargo de alta gerencia, pero esto quizás se deba a su universidad de origen, su nivel de formación y sobre todo su antigüedad en la empresa (11 años). En la cohorte II tenemos un asistente técnico, dos mandos medios y ningún alto gerente. En la cohorte III no hay mandos medios ni asistentes técnicos y concentra tres altos gerentes, lo que parece indicar que las mayores posiciones jerárquicas pueden estar asociadas a la edad. Quienes tienen mayor salario y posición jerárquica son hombres independientemente de su nivel de formación, esto muestra que hay una división asimétrica, sexual e internacional del trabajo, pues estos profesionales compiten con pares de otros países por esas posiciones en las que las mujeres tienen menos probabilidades de estar (asimetría según sexo) y en las que hay desigualdades salariales según se esté en la parte norte o sur del mundo (asimetría salarial por "posición geográfico-social").

Otro aspecto interesante es que los sujetos de posición jerárquica más alta (sujeto 5 y 11) pasaron de una empresa multinacional a otra, esto quizás se deba a la escasez de altos directivos en el mercado interno del sector multinacional. Esto nos permite advertir la escasez de la mano de obra profesional entrenada para gestionar procesos globales.

Con respecto a la contratación, tenemos que la cohorte I y III concentran los contratos indefinidos, mientras que la cohorte II tiene dos indefinidos y un término fijo, que además es mujer y está sub-contratada.

Respecto al salario promedio actual, lo concentran las personas entre 35 y 39 años con \$US 1773 mensuales. Los profesionales de menos de 35 años tienen un salario promedio de \$US 2030 mensuales y curiosamente no son los que menos ganan como se esperaría, pues la tendencia es que los más jóvenes tienden a tener salarios más bajos. Los profesionales de más de 40 años, tienen un salario promedio de \$US 3750 mensuales, siendo la cohorte que más gana en promedio, esto quizás se deba a que acumulan mayor capital humano y ocupan las posiciones jerárquicas más altas. En relación al tiempo promedio que llevan trabajando, la cohorte I tiene 10.96 años promedio, seguido de la cohorte II con 13.41 años y la cohorte III con 17.41 años, esto se comporta de la manera esperada, pues los más viejos tienen más tiempo trabajando y los más jóvenes menos. En relación al tiempo promedio del trabajo, los menores de 35 años tienen el menor tiempo 2.88 años y han tenido promedio 3.8 trabajos, lo que indica evidentemente que en esta cohorte hay mayor rotación, y tienen mayor inestabilidad como suele ser la tendencia general para los más jóvenes.

La cohorte II tiene un tiempo promedio de 4.47 años por trabajo y ha tenido en promedio tres trabajos, lo que indica que en esta cohorte se ha alcanzado mayor estabilidad, pues se dura más y se rota menos. La cohorte III tiene el mayor tiempo promedio por trabajo igual a 4.70 años, pero presentan una mayor cantidad de trabajos promedio (3.6) que la cohorte II, pero menos que la cohorte I, es decir, se rota un poco más, pero menos que cuando se es joven. Además, es comprensible la rotación en cohorte III, si se considera que se lleva trabajando un promedio mayor de años (17.41).

Indicadores generales de la trayectoria

En términos generales, podemos caracterizar la trayectoria laboral de estos profesionales insertos en multinacionales considerando algunos indicadores

promedios. En relación del promedio de trabajos por persona tenemos que en promedio esta muestra de trabajadores ha tenido 3.5 trabajos en toda su trayectoria laboral, lo cual es un indicador de la relativa movilidad entre sus empleos. Pero al tiempo, refleja la relativa estabilidad en sus trabajos, propio de los asalariados que pertenecen al segmento primario y al segmento formal moderno del mercado de trabajo, sobre todo, si se considera que estos profesionales llevan trabajando en promedio 15.3 años, lo cual indica que han durado aproximadamente 4.32 años promedio en cada uno de sus trabajos. Éstos profesionales han tenido pocos momentos de desempleo, lo cual indica, no sólo su estabilidad laboral, sino la calidad del empleo que han tenido y solo han durado tres meses en promedio desempleados cuando en algunos de ellos se ha presentado esta condición, tiempo que puede considerarse mínimo en comparación con otros trabajadores de acuerdo con la edad y el nivel de formación. En general, el promedio de años que estos trabajadores han permanecido en el mercado de trabajo, sumando el tiempo de trabajo más las transiciones es de 15.55 años, lo que indica que llevan un tiempo relativamente considerable en el mercado laboral que seguramente les ha permitido acumular suficiente experiencia y conocimiento que les permitan superar las barreras a la movilidad y garantizar relativamente la permanencia en el sector formal, en el mercado interno de las multinacionales en condiciones de estabilidad y protección social. Se trata pues de trayectorias continuas en el tiempo, aunque no necesariamente lineales ni en el marco de una sola empresa, lo que las hace trayectorias relativamente ascendentes y compactas.

En síntesis, y apelando a la tipología propuesta por Graffigna (2005), la trayectoria de estos profesionales de EMN puede ser caracterizada como relativamente continua y estable, con poca intermitencia, lo que la hace relativamente compacta, pues es evidente que su experiencia laboral está marcada por hitos en diferentes empresas, generalmente del mismo sector privado y algunas veces multinacional. En general, han sido trayectorias en relaciones de *dependencia laboral*, y sólo en contados casos por algún tiempo han estado en modalidad de *cuenta propia* exclusiva, y en varios casos simultáneamente. En general, se trata de trayectorias ascendentes, aunque no lineales, y relativamente protegidas, pues como lo señala Rosanvallon (1995), los “establecidos” están comenzando a ser precarizados también, y su condición privilegiada es quizás sólo por ahora, aun así ya tenemos síntomas de precarización de los profesionales como lo son la subcontratación, la contratación *oustsourcing* y a través de cooperativas de trabajo asociado (CTA’s), pero esto debe ser objeto de otros estudios para identificar la envergadura real del problema. A este respecto, tenemos que si

bien 10 de 11 entrevistados tienen contrataciones indefinidas, sólo la informante No.1 tiene contrato a término fijo por intermediación laboral, esto por supuesto no es representativo, pues es una muestra intencional, aun así, lo que muestra es que comienzan a presentarse formas de precarización en este tipo particular de trabajadores.

Cuadro 23 Indicadores generales de trayectoria	
Indicador	Frecuencia
Promedio de trabajos por persona	3.54
Tiempo promedio que lleva trabajando (años)	15.3
Tiempo promedio por trabajo (años)	4.32
Tiempo promedio del conjunto de transiciones (meses)	3
Total promedio de la trayectoria (tiempo trabajo + transiciones) (años)	15.55

Indicadores laborales y de trayectoria según sexo

Si bien el propósito de este estudio no fue considerar la variable sexo en el análisis de trayectoria, es posible a partir de los datos aproximarse a la interpretación de la misma en función del sexo.

Como se dijo anteriormente, la muestra de entrevistados se distribuye equitativamente entre ambos sexos, pero, en relación a la posición jerárquica se advierte que las posiciones más bajas las ocupan las mujeres (3 como asistentes técnicas) y por el contrario, las posiciones de alta gerencia son ocupadas exclusivamente por hombres.

Cuadro 24 Distribución de la posición jerárquica según sexo			
	<i>Asistencia técnica</i>	<i>Mando medio</i>	<i>Alta gerencia</i>
<i>Hombre</i>	0	2	3
<i>Mujer</i>	3	3	0
<i>Total</i>	3	5	3

Uno de los aspectos en los que más se evidencia la discriminación femenina en el mercado laboral, además de las posiciones jerárquicas es el salario. A este respecto, las diferencias salariales por sexo son francamente significativas, pues mientras que en salario promedio de un hombre es de US\$ 3575 mensuales, el

de una mujer es de apenas US\$ 1361, independientemente de la experiencia y el nivel de educación, esto indica que para esta muestra una mujer sólo alcanza a ganarse el 38% de lo que se gana un hombre, lo cual muestra la fuerte inequidad salarial de acuerdo con la condición sexual, confirmándose así lo que Giddens (2001) ha denominado “la multa femenina”. Lo cual puede influir en que las mujeres manifiesten mayor nivel de insatisfacción salarial.

Cuadro 25 Distribución del salario promedio según sexo	
	Salario promedio (\$US)
Hombre	3575
Mujer	1361

En relación con el nivel educativo según el sexo, tenemos que el mayor nivel de formación se concentra de una manera relativamente equitativa entre hombres y mujeres, superando ligeramente los hombres a las mujeres. Pero, donde si se notan diferencias es en la concentración de mujeres más que de hombres en el nivel universitario básico.

Cuadro 26 Distribución del nivel educativo según sexo		
	Universitaria	Especialización
Hombre	1	4
Mujer	3	3
Total	4	7

Con respecto a algunos indicadores generales de trayectoria según el sexo, tenemos que las mujeres han tenido mayor cantidad promedio de empleos (3.8 contra 3.2 para los hombres) mostrándose así, un poco mayor de rotación e inestabilidad en el empleo para las mujeres, situación que se agudiza si además se considera que las mujeres han trabajado en promedio en toda la trayectoria 9.3 años, lo que es significativamente menos si se comprara con los hombres, quienes han trabajado un promedio de 14.95 años. Esto nos indica que las mujeres han participado por menos tiempo del mercado laboral formal moderno.

De acuerdo a la antigüedad en años, las mujeres han durado apenas 2.4 años en comparación con los hombres quienes casi las doblan con 4.6 a los de antigüedad en los cargos ocupados, estos confirma la mayor estabilidad de la que gozan los

hombres en comparación con las mujeres y la discriminación a las que estas aún está sometidas en los mercados laborales contemporáneos.

Cuadro 27			
Indicadores generales de trayectoria según sexo			
	Cantidad Promedio de empleos	Promedio de años trabajados en toda la trayectoria	Promedio de antigüedad en los cargos ocupados
<i>Hombre</i>	3.2	14.95 años	4.6
<i>Mujer</i>	3.8	9.3 años	2.4

Algunos aspectos subjetivos asociados al trabajo y a la trayectoria

De acuerdo con el tiempo de trabajo, como uno de los factores de la calidad del empleo que puede ser subjetivamente valorado, todos los entrevistados como empleados de confianza parecen comprender que sus horarios, si bien no desbordan el trabajo en la oficina, en todos los casos sí implica extralimitarse debido a sus responsabilidades por sus posiciones jerárquicas, así la mayoría de ellos trabaja entre diez y doce horas diarias, lo que pone en evidencia no sólo la fuerte tendencia al enriquecimiento de los puestos de trabajo, sino la fuerte intensificación laboral y su correspondiente invisibilización, como ya lo ha señalado Castillo, J. (2005) y De la Garza (1998). Llama particularmente la atención que esta condición de intensificación no sea precisamente factor de insatisfacción. Esto quizás tiene explicación en el hecho de que, como lo ha planteado Manuel Castells (1999), la satisfacción laboral actual a pesar de las condiciones muchas veces precarias, se debe a que asistimos a un cambio en la concepción del trabajo, en el que se dejó de asociar a algo penoso y comienza a asociarse a una cualidad que confiere estatus y realización personal, es factor de inclusión social (Beck, 2000). Burawoy, M. (1979), por su parte plantea que “*el deseo de trabajar nace tanto de una inexorable necesidad de ir a trabajar y de atenerse a las exigencias del trabajo, como de una nueva concepción del trabajo*”. A este respecto vale la pena citar a F. Diez (2001), quien considera que en esta fase de la modernidad la concepción del trabajo está asociada a *la virtud, la virtud de trabajar, la laboriosidad como virtud*, de ahí que, se soporten las exigencias del trabajo muchas veces extralimitadas, pues ser virtuoso a través del trabajo da reconocimiento, identidad y la sensación de “estar vivo” socialmente.

Con respecto a las desventajas que pudieran referir estos profesionales en general son muy pocas, y sólo en un caso refiere la condición de tener un salario integral y en otro de ganar menos que los compañeros o de tener menor salario que en otras multinacionales, como vemos se trata del asunto salarial nuevamente. Sólo una de las informantes (sujeto 1) reportó con insistencia que un factor de insatisfacción es que llevaba mucho tiempo con una contratación outsourcing, que se renovaba cada año, y que a pesar de su buen desempeño, aún no era contratada por la empresa, en cambio había atestiguado como otro compañero menos competente había sido contratado directamente por la empresa, esto lo valoraba como una injusticia laboral, y atribuyó como barrera a su contratación directa (“fija”) un factor –invisible– de discriminación por clase social (mientras hablaba de esto se conmovió y lloró, estaba implicada subjetivamente con algo que vivía como un drama personal).

La satisfacción con el trabajo, la mayoría de los entrevistados se muestra satisfecho o muy satisfecho con su trabajo aunque no así con su salario. Esto corresponde con los estudios de Ortiz y Uribe (2006) y Farné (2006), quienes indican que la satisfacción laboral aumenta con el nivel de formación, en ese sentido, estos profesionales están satisfechos con su trabajo. Esto quizás se deba a que la satisfacción laboral está asociada a los objetivos que la persona se propuso y a los parámetros que utiliza para evaluar sus propios logros. De este modo, esos profesionales se encuentran satisfechos con sus trabajos porque su búsqueda de desarrollo profesional y personal se ha logrado y además les permite tolerar algunos aspectos negativos de su trabajo, incluso esto puede ser motivo de cambio de trabajo. Adicionalmente, en mercados laborales segmentados y después de una crisis económica, el logro de insertarse a pesar de las desventajas es un importante factor de satisfacción.

De acuerdo con la valoración que hacen de la trayectoria, los profesionales entrevistados la mayoría valoran como exitosa por ascendente su trayectoria laboral y más si se agrega el estatus que representa la vinculación al sector multinacional. Como en ningún caso se ha tratado de una trayectoria descendente, ninguno evalúa su trayectoria como no exitosa, la insatisfacción puede venir de los niveles de remuneración.

De otro lado, algunos de ellos a pesar de que todos tienen la condición de estar en condiciones de dependencia laboral, es decir, son empleados, varios de ellos en algún momento o actualmente han emprendido actividades complementarias como opciones de negocio que les incrementen sus ingresos al tiempo

que los proteja de la contingencia de ser despedidos. Entre esas opciones de emprendimiento se destacan tener restaurantes, taxis de servicio público o propiedad raíz para arrendamiento, situación que pone en evidencia lo señalado anteriormente y que los dispone a desarrollar competencias como la empleabilidad y simultáneamente el emprendimiento.

Además, esto se refleja en cómo a pesar de ser empleados con cierto nivel de protección, la precariedad y la incertidumbre laboral es una condición que afecta a todos los empleados indistintamente del contrato que tenga, parece también haberse generalizado una actitud proclive a actividades laborales como *cuenta propia*. Respecto de esta percepción de incertidumbre, inestabilidad y precariedad, uno de los altos ejecutivos entrevistados con contrato a término indefinido y una salarización de US\$ 5.000 mensuales nos dijo que:

“Pues mirá, hoy en día la ley laboral de Colombia es tan débil que casi si vos tenes un contrato a término fijo vos podés tener una mayor indemnización que con un contrato a término indefinido, yo diría que en cierto modo la primer ventaja es psicológica, porque vos decís hay tengo contrato a termino indefinido, pero vos sabes que una persona que lleva 5 años, si la quieren botar le dan una indemnización de 2 sueldos (...) la ley cambió totalmente, entonces me parece algo psicológico, segundo algunas compañías al contrato a término indefinido, le tienen asociado otros beneficios, por ejemplo acceso a crédito de vivienda, pero es algo poco frecuente, yo diría que en la calle eso es valorado, o sea cuando en un banco te preguntan y usted que tipo de contrato tiene, indefinido, usted esta más estable pero, es un paradigma de la sociedad”.

Esto nos muestra cómo al margen del contrato y el salario existe una percepción generalizada de inestabilidad, quizás porque la flexibilización ya cobija a empleados con contrato a término fijo tanto como a los de indefinido.

Respecto de los *valores y significados asociados al trabajo*, pueden identificarse por lo menos cinco significados centrales a los que está asociada la actividad laboral, estos son: actividad remunerada (s1, s3, s4, s10)¹⁰, medio de realización personal (s5, s2, s7, s9, s10 y s11), medio de realización profesional (s5, s9), factor determinante de la identidad y estatus social (s6) y medio para la consolidación de un estilo de vida (s2 y s10) (Ver anexo 6). Cabe advertir que es posible encontrar en un mismo sujeto la combinación de dos o más de estos

10. Utilizaremos la letra s para referirnos a los sujetos del estudio.

valores asociados, siendo frecuente la combinación de significados asociados a actividad remunerada y realización personal. También es importante destacar que el significado al que más está asociado el trabajo es a “*factor determinante de la realización personal*” en primer lugar, en segundo lugar a “*la actividad remunerada*”, y en tercer lugar, se asocia con “*medio para la consolidación de un estilo de vida y un factor de realización profesional*”.

Con respecto al significado asociado a una “actividad remunerada” llama la atención cómo en estos profesionales, este es un significado frecuentemente asociado al trabajo, pero además en el que insisten en que debe ser remunerado bajo un principio de equidad, así lo expresa (s1) quien nos dice que para ella trabajar significa “*realizar una labor esperando ser remunerada, pero obviamente una remuneración que sea acorde a lo que yo estoy dando*”. Se debe advertir además, que esta insistencia en la equidad puede ser también una manifestación de la insatisfacción salarial generalizada en la fuerza laboral altamente cualificada. En el mismo sentido la (s3), señala la dimensión asalariada del trabajo y en la que de igual forma espera una remuneración equitativa al esfuerzo hecho, en este sentido, para (s3) el significado del trabajo está asociado a “*dar tu conocimiento y a cambio te pagan, pero es como dar tanto de parte tuya que de alguna manera te tienen que remunerar muy bien*”. Adicionalmente, a este significado expresado subyace la idea de un esfuerzo grande por parte del trabajador, que por tratarse de un gran esfuerzo merece remuneración equivalente, este significado señala una dimensión de compromiso asociada a la responsabilidad como valor, pero también de un cierto extrañamiento frente a tal labor por lo cual debe ser “*muy bien remunerada*”.

Adicionalmente, se debe señalar que este significado está presente en dos mujeres cuyo estrato de origen es inferior, por lo cual, es posible inferir que la dimensión económica del trabajo cobra particular importancia en tanto que dependen de las dinámicas salariales para su reproducción material. No sobra señalar que (s1 y s3) son hermanas, ambas con formación en química cuya madre es ama de casa y cuyo padre es dibujante empírico de arquitectura, a quien refieren como quien transmitió el valor del trabajo, del esfuerzo personal y de la calidad en lo que se hacía.

De acuerdo con el significado asociado a la realización personal, (s7) nos informa que para ella trabajar significa “*satisfacción en la función de la labor que se realiza con gusto y convicción*”, indicándonos esto que para ella el trabajo es una actividad asociada a la satisfacción personal y realizada con convicción moral, en cierto sentido esta convicción puede indicarnos una cierta forma

de introyección de la disciplina laboral por parte de esta sujeto, mientras que (s9) manifiesta que trabajar es “*una manera de disfrutar la vida*”, pero además es “*un don que Dios nos ha dado, lo mejor que puede existir porque te enriquece a nivel profesional*”, mostrándonos que ha introyectado el trabajo como un valor de origen religioso. En este sentido, se muestra la relación ya señalada por Weber entre una ideología religiosa (la ética protestante) y la predisposición positiva hacia el trabajo (bajo el espíritu del capitalismo).

Respecto del significado asociado al trabajo como factor de identificación y estatus social, (s6) nos dijo que para él el trabajo es “*un medio para lograr reconocimiento y posicionamiento*”. En este sentido se evidencia cómo el trabajo cumple para los sujetos una función psicosocial de constitución de una identidad social y de un carácter personal, tal como ya lo había señalado Richard Sennett (2000).

Finalmente, el trabajo también puede ser asociado a un “*medio para consolidar un estilo de vida*”, a este respecto (s2) nos indica que para él el trabajo es “*un medio a través del cual me permite a mí vivir en las condiciones que quiero hacerlo*” y (s10) nos dice que: “*significa tranquilidad en el aspecto social y económico*”, mientras que (s9) afirma que “*es una manera de disfrutar la vida*”.

En síntesis, los significados asociados al trabajo giran alrededor de éste como una actividad remunerada que se constituye usualmente en medio de realización personal y profesional, y de satisfacción económica, en tanto que, permite la consolidación de un estilo de vida. Se advierte así, que sin desconocer la dimensión material del trabajo en estos profesionales, aparece fuertemente la dimensión subjetiva asociada a la satisfacción personal y profesional como indicador de auto-realización. Igualmente, aparece la idea del *trabajo como valor* secular o religioso y como *fuerza de estatus*. En ese sentido, se confirma el planteamiento de Fernandéz (2001), respecto del trabajo como virtud, pero sin constituirse aún como un fin en sí mismo, impera aún la idea que *el trabajo es un medio tanto para fines objetivos como subjetivos*. El significado del trabajo asociado a la remuneración nos muestra cómo los profesionales en condiciones de dependencia laboral hacen parte de lo que Antunes (2005), ha denominado “*la clase que vive del trabajo*” como la forma de ser actual de la clase trabajadora.

Las trayectorias sociales de los profesionales de EMN

A continuación se hace una descripción y análisis de las trayectorias sociales de los sujetos (Ver anexos). Para esto se toman 3 ejes principales: las condiciones sociales de origen, las condiciones sociales actuales y los planes futuros. Respecto de las dos primeras, estas serán consideradas en función de advertir algún tipo de movilidad social que se haya presentado de una generación a otra, o sea de padres a hijos (los sujetos entrevistados), teniendo como punto de referencia dimensiones como: religión, familia, estrato socioeconómico, trayectoria escolar y consumos culturales.

Condiciones sociales de origen

Con respecto a la trayectoria relacional, y en particular las condiciones sociales de origen, tenemos que todos los entrevistados tienen familias cuya filiación religiosa es católica y vienen de familias nucleares en la que usualmente el padre era el jefe de hogar, dos de ellos tienen estrato social de origen cinco y varios de ellos han tenido el estrato uno y dos en el origen de su trayectoria social en general, los entrevistados pertenecen al estrato cuatro y en general podría considerarse que pertenecen a la clase media colombiana, estudiaron en su mayoría en colegios y universidades privados, la mayoría ha autofinanciado su carrera universitaria y de postgrado, siendo dominante el nivel de especialización, uno de ellos estudió becado y sólo uno de ellos hizo intercambio estudiantil en Estados Unidos, en el que desarrolló competencias en el idioma inglés y que se convirtió en un factor de competitividad para el ingreso de una multinacional como el mismo lo refiere. Respecto de los *consumos culturales* en sus familias de origen se destacan particularmente la lectura, los paseos familiares y la mú-

sica generalmente de carácter folclórico y popular (ver cuadro anexo). Esto se debe comprender a la luz de que la mayoría de los informantes tiene familias de origen en los estratos inferiores, lo que explica el tipo de consumo cultural y su limitación.

Condiciones sociales actuales

Con relación a las condiciones sociales actuales, la mayoría conserva la religión católica de su familia, tres de ellos casados, dos en unión libre y seis solteros; en general, comparten la responsabilidad económica de sus familias, actualmente tres de ellos viven en estrato tres, dos viven en el estrato cinco, uno vive en el estrato seis y otro vive en el estrato dos, respecto a esta distribución hay que aclarar que el que vive en el estrato tres y cinco conserva el estrato original de su familia, los que viven en el estrato tres son solteros y aún viven con sus familias, y en general podría concluirse que, como ellos mismos lo dicen *en general su trayectoria social ha estado marcado por una movilidad ascendente* y determinada *fundamentalmente* por su capital escolar, el caso más significativo de estos es el de una ejecutiva de una empresa de telefonía quien en doce años paso del estrato uno al cinco, respecto de quien vive en el estrato dos se debe señalar que lo hace como una estrategia económica para no asumir los impuestos en estratos más altos pero reconoce que su vivienda no corresponde a ese estrato. Esto quizás se pueda explicar como una estrategia de reconversión de capitales económicos en escolares, que han facilitado el “ascenso social”, el acceso a ciertas posiciones en el mercado de trabajo y el enclasmiento de muchos de estos agentes. No sin tener que lidiar con la tensión, a veces excluyente, entre las clases de origen y en la que se enclasan o aspiran a enclasmarse.

En términos generales, puede apreciarse que el capital escolar para los que tienen origen en estratos socioeconómicos bajos se ha constituido en un factor de movilidad ascendente, por reconversión de capitales y para quienes tienen origen en estratos altos, no ha garantizado el ascenso, pero sí ha asegurado el no descenso, en cierto sentido como lo afirma Isorni E. (2002) ha cumplido con el efecto “paracaídas”, asegurando la pertenencia a la fracción de clase, impidiendo el desclasmiento.

Respecto a los *consumos culturales* estos profesionales han diversificado las opciones que tienen para sí, pues si bien en relación al ocio, conservan en algunos casos la lectura y las salidas familiares, aparecen otras opciones que en algunos casos como ellos mismos lo señalan son consecuencia de la interacción

social en las EMN con personas de mayor capital cultural y de clase alta. Así, al ingresar a la empresa multinacional su capital cultural era limitado, varios de ellos reconocen haberlo ampliado como consecuencia de conocer este contexto. Varios de ellos refieren ir al gimnasio, a cine, estudiar, asistir a clases de pintura e incluso montar a caballo, también comentan sobre viajes vacacionales generalmente domésticos, los que refirieron viajes al extranjero fueron los de posiciones jerárquicas y de clase más altas, y usualmente por motivos laborales; los destinos nacionales suelen ser las fincas de alrededor, el Lago Calima, San Andrés, Santa Marta y Cartagena; los destinos internacionales son usualmente Estados Unidos, en particular Chicago en el caso (s11) y Miami y Sao Paulo (Brasil) en el caso del (s5), a este respecto explicó el sujeto que son en particular estas dos ciudades los destinos porque es donde más fácil pueden llegar todos los otros jefes de las otras sucursales de América Latina (un asunto de tráfico aéreo). Adicionalmente, algunos de ellos han incursionado en prácticas como el yoga, la escritura y la asistencia a actividades de superación personal, además de haber mejorado su presentación personal y el estilo decorativo de sus casas. Se debe resaltar que un consumo frecuente es el gimnasio, las actividades deportivas y los pilates, lo que indica que existe una cierta preocupación por la estética corporal. Respecto de la música, sólo algunos pocos consumen música clásica: (s1 y s3) (quienes además son hermanas) y cuyo estrato de origen es tres. Los demás refieren usualmente escuchar música americana, baladas y rock en español, alguno vallenato y otro salsa, lo cual es curioso al vivir y haber nacido en Cali; igualmente, sólo uno refiere explícitamente esparcirse en la rumba ordinaria. Consumen poco el teatro y el cine, no se ven tendencias específicas propias de la clase alta, ni de la clase baja, todos parecen tener consumos culturales propios de la clase media.

En síntesis, respecto de su condición social de origen, en general además de mostrarse una movilidad social ascendente se aprecia también el incremento del capital cultural como consecuencia de su formación académica, las redes sociales construidas en la universidad y en la empresa y el estilo de vida incorporado por la permanencia en una EMN. Al parecer han intentado ajustarse a las “reglas del arte de vivir burgués”.

Planes futuros

En relación con sus planes futuros, la mayoría refiere continuar incrementando su capital escolar, algunos consolidar su carrera y ascender en la empresa, de igual manera que algunos piensan en estabilizarse económicamente, varios

piensan en conformar una familia y comprar una casa, pero respecto de esto último no es un asunto en que hagan mucho énfasis, como seguro hubiese sido para los obreros de Ford. En términos generales, es significativo cómo la mayoría admite haber tenido una movilidad social ascendente, es decir, se han desplazado en el espacio social alcanzando un cierto enclasmamiento nuevo respecto de su posición social de origen, pero también, se ha reestructurado el volumen de sus capitales, la estructura de los mismos en la evolución del tiempo. Si bien el capital cultural puede no haber sido siempre y directamente un factor de inserción al mercado multinacional, sí reconocen que el ingreso a una multinacional ha facilitado el incremento de su capital cultural, sobre todo, en quienes lo tenían más limitado en su origen social; llama particularmente la atención, el hecho de que quienes ganan más salario (entre \$US 4.500 y 5.000 al mes.) y las posiciones jerárquicas más altas, además de ser quienes más viajan al extranjero dentro de sus actividades rutinarias en el trabajo, o incluso han vivido por varios años fuera de Colombia, son precisamente quienes tienen el más alto estrato socioeconómico de origen (cinco y seis), correspondiente a la clase alta caleña y a quienes tienen mayor capital cultural acumulado desde sus familias de origen, como ya lo había señalado P. Bourdieu (1998).

A manera de conclusión

Al principio de este trabajo partimos del presupuesto que la precariedad laboral estaba comenzando a afectar significativamente a los profesionales, representando transformaciones sociales importantes en lo que se refería a su identidad y estilo de vida, estos presupuestos se ven sólo parcialmente corroborados, pues si bien comienzan a presentarse signos de precarización y riesgo laboral, este tipo particular de profesionales, en el sector multinacional, no está tan abatido aún por las iniciativas flexibilizadoras tan fuertemente como lo supusimos al principio. De todas maneras, se debe advertir que el sector multinacional pertenece al sector formal de la economía y concentra una buena proporción de los denominados “buenos empleos”, al tener participación sus profesionales del segmento primario (y superior en muchos casos) del mercado del trabajo. La trayectoria de estos profesionales de EMN puede ser caracterizada como relativamente continua y estable, con poca intermitencia, pero no totalmente fragmentada aunque no necesariamente lineal, lo que la hace sólo relativamente compacta, pues es evidente que su experiencia laboral está marcada por hitos en diferentes empresas, generalmente del mismo sector multinacional. En general, han sido trayectorias en relaciones de dependencia laboral, y sólo en contados casos por algún tiempo han estado en modalidad de cuenta propia exclusiva, y en varios casos, simultáneamente. En general, se trata de trayectorias ascendentes y valoradas subjetivamente como “exitosas”, aunque no lineales, y relativamente protegidas, pero que comienzan a presentar visos de precarización, pues los “establecidos” están comenzando a ser precarizados también y su condición privilegiada es quizás sólo por ahora. Pues ya tenemos síntomas de precarización de los profesionales, como lo son la subcontratación, la pérdida de beneficios, la tendencia a la baja salarización, salarización variable e integral, las contrataciones por tiempo definido y la responsabilización individual de su formación, entre otras.

Esto nos permite concluir que en efecto sus trayectorias laborales comportan una *nueva configuración*, en comparación con lo que fueron las trayectorias en el fordismo. Es decir, que si en el periodo fordista las trayectorias eran lineales, ascendentes, continuas, compactas y en el marco de una sola empresa desde la inserción hasta la jubilación relativamente joven, en esta fase del desarrollo del capitalismo en la que impera la flexibilidad, las trayectorias laborales pueden ser caracterizadas como: altamente móviles, relativamente continuas, no siempre lineales, relativamente compactas y en el marco de la inestabilidad y la incertidumbre independientemente del tipo de contrato que se tenga, pues la jubilación como punto de salida del mercado laboral no es segura para todos y en el caso de que se presente los individuos están ya muy viejos. En este sentido como lo dicen algunos autores se tratan de carreras - trayectorias sin límite.

Los profesionales de multinacionales entrevistados, pertenecen al segmento primario y por tal razón estos no resienten todo el peso de precarizaron que comporta una cierta lógica de flexibilización ampliamente difundida en general en Latinoamérica que puede presentarse en el sector informal, en el segmento secundario o en individuos con menor nivel de formación, también es cierto que el mercado laboral profesional colombiano si ha tenido síntomas de degradación de su condición laboral, tales como creciente contracción del salario real, aumento de la subcontratación y de las tasas de desempleo, a pesar de mantener niveles altos de satisfacción laboral, no por que en el caso de esta muestra de profesionales no se presente así, esto significa que su condición laboral no esté expuesta a la precarización también, sobre todo el caso de las mujeres quienes son discriminadas salarialmente y en relación con la posibilidad de ocupar posiciones jerárquicas altas, además de rotar mas en el empleo y trabajar mas que los hombres. La degradación no está asociada sólo a la baja salarización, como se puede notar. En suma, la conjetura de la que partió este estudio se confirma para el conjunto de sujetos entrevistados sólo parcialmente, lo que no significa que sea inadecuado por ello, el planteamiento inicial y el estudio mismo.

Si bien todos los sujetos trabajan en empresas multinacionales, debe advertirse que no todos están en contacto directo con los procesos de globalización, en ese caso sólo los profesionales con alto nivel jerárquico entran en contacto con lo que Reygadas, L. (2002), ha denominado "*vías o carriles de contacto de alto trafico y velocidad*" con la globalización, pues sólo los dos ejecutivos (sujetos 5 y 11) con más alto rango viajan constantemente en su rutina de trabajo, se relacionan con extranjeros, usan una segunda lengua en sus relaciones laborales frecuentemente (tienen que hablarla), y participan de toma de decisiones que afectan lo

que se hace en otros países, incluso uno de ellos vivió por 3 años en Venezuela (s5), como *trabajador migrante* (pero no informal). Los otros profesionales de cargos medios o técnicos tiene pocos contactos con extranjeros, no requieren usualmente la segunda lengua para comunicarse con sus colegas (aunque si deben leer en inglés y comprender la jerga de gestión en ese idioma), ni toman decisiones con impactos más allá la organización en la que están trabajando, en ese sentido están en el carril de tráfico de baja velocidad, aunque se debe aclarar que ambas vías o carriles están glocalizados.

A propósito de lo anterior, vale la pena resaltar que según lo señalado por (s5), quien por su cargo debe reunirse constantemente con sus homólogos en otras sucursales de Suramérica (para lo cual viajan a Sao Paulo o Miami), considera que el hecho de que muchas decisiones sobre la región (Suramérica) sean tomadas por parte de los ejecutivos con niveles de gerencia de marca, de mercadeo, de producción o de servicio al cliente, como en su caso, esto hace que en un contexto más global estos ejecutivos “medios” tengan más poder que los mismos gerentes generales, pues su poder de decisión tiene un campo de influencia más amplio, en ocasiones. Esto nos indicaría que el proceso de globalización ha implicado una reorganización de las estructuras de poder, de las jerarquías y estatus de las burocracias antes locales ahora mediadas por contextos globales. Los mandos medios están ganando ahora más poder, toman decisiones globalmente y se encargan de implementarlas localmente. Así, se constituyen en pieza clave dentro de la dinámica de organización y funcionamiento de las corporaciones multinacionales

Respecto de la valoración subjetiva del trabajo, la mayoría asocia trabajar con una actividad remunerada y en algunos aparecen de una manera más evidente valores asociados a esta actividad como la satisfacción y el desarrollo personal y profesional. En particular, llamó la atención que a pesar de que son sujetos con niveles de formación profesional y con trayectorias sociales no asociadas a la pobreza, varios de ellos apelen inicialmente a la dimensión material del trabajo (salario) y no a la dimensión subjetiva y de autorrealización que parece ser la más frecuente en los empleados contemporáneos; esto quizás se deba a la preocupación por lo salarial que hay en estos sujetos.

En relación con el *significado de trabajar en una multinacional*, en general refieren que es algo satisfactorio y de gran valor dentro de la carrera profesional por el *estatus* que esto representa, al considerarse privilegiados de pertenecer a un núcleo reducido de trabajadores que puede gozar de esta ventaja y de los

beneficios que trae dentro y fuera de la organización ser empleado de este tipo de empresas. Este estatus es un factor asociado a la identidad laboral, pues en ésta hay diferencias, no sólo por remuneración, contrato y cualificación, sino también por sector como lo vemos en este caso. En este sentido, el trabajo en un multinacional cobra valor de signo, en el sentido de las economías de signos en el espacio (social) expuesta por Lash y Urry (1994).

Entre los factores facilitadores de la trayectoria cuentan el capital laboral y el capital social (recomendaciones, relaciones adecuadas con el jefe) y el capital cultural (dominio del inglés y universidad de la que se egresó). Entre los obstaculizadores están factores asociados al capital cultural, no dominio de una segunda lengua, poco prestigio de la universidad de la que se egresa y un origen de clase inferior, lo que indica que las diferencias de clase han sido superadas solo en apariencia, pues varios de los entrevistados refieren la clase social como obstáculo, en tanto que no se han ajustado a un cierto arte de vivir. De manera indirecta también puede ser un obstáculo el sexo.

En relación a la interpenetración entre la trayectoria laboral y relacional, queda claro que no sólo la trayectoria social tiene un efecto sobre la trayectoria laboral, sin que la laboral deriva también en efectos sobre la trayectoria social, permitiendo acceder a ciertos consumos culturales y redes de socialidad que pueden facilitar el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Es decir, es claro que las trayectorias sociales tienen un efecto sobre las laborales en términos de mayores probabilidades de darse la inserción y el ascenso, sino que la trayectoria laboral ha permitido la reconversión de capital económico en capital cultural y ha facilitado el enclasmiento de algunos profesionales cuyo origen de clase es inferior y hoy reconocen haber tenido una movilidad ascendente en la estructura social. Esto muestra cómo la trayectoria laboral ha afectado también la trayectoria social, lo cual se apreciará más aún, seguramente en la segunda generación de estos profesionales recién enclasmados.

En términos generales, estos profesionales tienen trayectorias protegidas, en tanto que relativamente continuas, sino también relativamente fragmentadas, pues pertenecen al núcleo primario de trabajo y al segmento superior la mayoría, pero quizás ya están comenzando a resentir la precarización en los contratos y los salarios. Es posible que esto sea más evidente en los profesionales más jóvenes recién egresados. Aún así, es paradójico encontrar que en estos profesionales exista *insatisfacción salarial al tiempo que satisfacción laboral general*, como ya se había señalado.

De acuerdo con su condición social de origen, en general, además de mostrarse una relativa movilidad social ascendente se aprecia también el incremento del capital cultural como consecuencia de su formación académica, las redes sociales construidas en la universidad y en la empresa y el estilo de vida incorporado por la permanencia en una EMN. Se reconoce que el ingreso a una multinacional ha facilitado el incremento de su capital cultural, sobre todo, entre quienes lo tenían más limitado por su origen social.

Respecto de la relación entre las trayectorias laborales y relacionales, vemos cómo los que tienen mejor capital simbólico acumulado desde sus familias de origen tienen condiciones de inserción y mantenimiento privilegiadas, pues los datos nos muestran cómo los dos profesionales con mayores niveles salariales (\$US 4.500 y 5.000 mensuales) y mejores posiciones jerárquicas, son quienes tienen padres profesionales, son egresados ambos de la misma universidad privada, una de las mejores de Colombia, y su estrato de origen y actual es el 5 y 6. Además son quienes han vivido fuera del país, dominan un segundo idioma y viajan de rutina en su trabajo. Por el contrario, quienes tienen menores salarios y beneficios y están en las jerarquías más bajas, tienen origen social en los estratos dos y tres, su capital simbólico acumulado es menor, no dominan una segunda lengua, ni sus padres son profesionales, y sus redes sociales son menos fuertes, es decir, están menos protegidos. Ahora bien, sin haber tenido el propósito de realizar un estudio desde la perspectiva de género, es importante señalar cómo los dos sujetos que más ganan son hombres y las que menos ganan son mujeres. Esto refleja la discriminación sexual aún persistente en el mundo del trabajo.

En suma, si bien la flexibilización no significa necesariamente precarización, y una muestra de ello es que estos profesionales a pesar de todo hacen parte del núcleo primario del mercado de trabajo, en condiciones aun viables, en los que la flexibilidad ha sido funcional, comenzamos a advertir síntomas de precariedad que comienzan a afectar la fuerza de trabajo altamente calificada. Nos resta pensar qué estrategias se pueden implementar para prevenir que en lugar de que la lógica de flexibilización signifique precarización, se logre más bien, funcionalidad con protección social.

Referencias bibliográficas

- American Psychological Association (A.P.A). (2001). *Publication Manual of the American Psychological Association* (5th Ed). Washington, DC. A.P.A.
- ANDI. (1986). XLII Asamblea “la industria sigue estancada”. En: *El País*. Cali (29 de agosto de 1986).
- ANTUNES, Ricardo. (2005). *Los sentidos del trabajo*. Buenos Aires.: Ediciones Herramienta: Taller de Estudios Laborales
- BAUDELLOT, C. y GOLLAC, M. (2002). *¿Travailler pour etre heureux?* Paris. Fayard.
- BECK, Ulrich. (1998). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- BECK, Ulrich. (2000). *Un nuevo Mundo feliz*. Barcelona: Paidós
- BERDI B., F. (2001). *Capitalismo Cognitivo: propiedad intelectual y creación colectiva*. Extraído el 26 de julio de 2005. Desde: www.TraficantesdeSueños.com
- BERDI B., F. (2003). *La fábrica de la infelicidad, nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Extraído el 25 de julio de 2005. Desde: www.TraficantesdeSueños.com.
- BOLTANSKI, L y CHIAPELLO, E. (2002). *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*. Madrid.: Akal.
- BONTEMPO, María Paula. (2000). *El uso del enfoque biográfico en la reconstrucción de trayectorias laborales*. En: *Universidad Nacional del Nordeste. Comunicaciones científicas y tecnológicas 2000*. Argentina.: (Signos editoriales incompletos).
- BOURDIEU, P. (1997). *Capital cultural, escuela y espacio social*. México.: Siglo XXI.

BOURDIEU, P. (1998). La distinción: criterio y bases sociales del gusto. México: Siglo XXI.

BRAVERMAN, Harry. (1987). Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX. México: Editorial Nuestro Tiempo.

BURAWOY, Michael. (1979). El consentimiento en la producción. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

BUSHNELL, David. (1994). Colombia una nación a pesar de sí misma. Bogotá: Editorial Planeta.

CÁMARA DE COMERCIO DE CALI (CCC). Elementos de competitividad para conservar y aumentar los flujos de inversión extranjera directa en el Valle del Cauca. Material inédito.

CARNOY, Martín. (2001). El trabajo flexible en la era de la información. Madrid: Alianza.

CASTEL, Robert. (1997). Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado. Buenos Aires: Paidós.

CASTEL, Robert. (2004). La Inseguridad Social. Buenos Aires: Manantial.

CASTEL, Robert y HAROCHE, Claudine. (2003). Propiedad privada, propiedad social, propiedad de sí mismo, conversaciones sobre la construcción del individuo moderno. Argentina: Homo Sapiens ediciones.

CASTELLS, Manuel. (1999). La sociedad red, La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura. Madrid: Siglo Veintiuno Editores.

CASTELLS, Manuel. (2005). La factoría: globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa. Extraído el 19 de junio de 2006. Desde: www.lafactoria.web.com.

CASTILLO, Juan José. (2005). El trabajo recobrado. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.

CAVAROZZI, Marcelo. (1991). Más allá de las transiciones a la Democracia en América Latina. En: ponencia presentada en el XVI Congreso de Latin American Studies Association

CHANDLER, Alfred. (1987). La mano visible. La revolución en la dirección de la empresa norteamericana. Madrid: Ministerio de trabajo y seguridad social.

CHÁVEZ, Eduardo. (2004). Trayectorias laborales, redes de intercambio y encadenamientos productivos. Los talleres textiles de confección. Material inédito.

- CONFECOOP. Extraído el 20 de febrero de 2006. Desde: www.portalcooperativo.coop
- CORIAT, Benjamín. (1995). *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*. México: Siglo XXI.
- DANE (Departamento nacional de estadística). Extraído el 5 de abril de 2006. Desde: <http://www.dane.gov.co>
- DÁVILA, Carlos. (1987). *El empresariado colombiano: una perspectiva histórica*. Bogotá: Universidad Javeriana.
- DE LA GARZA, E. (2000). *Flexibilidad en el Trabajo Discurso y Construcción Social*. En: *Región Y Sociedad*. Vol. XII. No.19.
- DE LA GARZA, E. (2002). *¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?* En: *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México; D.F. Fondo de Cultura Económica.
- DE LA LASTRA, C. Y CAMPUZANO, C. (2006). *Quince años de trabajo. Trayectorias laborales de adultos jóvenes en Chile*. En: Weller, Jürgen. (Ed). *Los jóvenes y el empleo en América Latina*. Bogotá: CEPAL-Mayol Ed.-GTZ.
- DERBER, Charles. (1994). *Clintradictions: Clinton, Cooperation and the Contradictions of Capitalism*. Tikkun. September/Octubre.
- Diccionario en línea Encarta. (2005). En: <http://es.encarta.org/encar/>
- DIEZ, F. (2001). *Utilidad, Deseo y Virtud: la formación de la idea moderna de trabajo*. Barcelona. Península.
- DOERINGER, P. y PIORE, M. (1999). "El paro y el Mercado Dual del trabajo. En: Toharia, Luis. (Comp). *El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones*. Madrid: Alianza Universidad.
- DOMBOIS, R. y PRIES, L. (2000). *Relaciones laborales entre mercado y Estado*. Venezuela. Nueva Sociedad.
- EL PAIS. Extraído el 15 de diciembre de 2006. Desde: www.elpais.com.co/paonline/notas/Octubre31de2006/mcdonalds.html
- ESCOBAR, Julio. (2003). *Comercio externo del Valle del Cauca, 1980 – 2001*. Centro Regional de Estudios Económicos. Banco de la República. Extraído el 25 de enero de 2006. Desde: www.banrep.gov.co/docum/Pdf-econom-region/CREE/Valle/Comercio-externo-1980-2001-SEPT.pdf
- FARNÉ, Stefano. (2006). *Boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social Nro. 9. "El mercado de trabajo de los profesionales colombianos" (2006-agosto)*. Bogota. Universidad Externado de Colombia. Extraído

el 20 de noviembre de 2007. Desde: <http://uextrenado.edu.co/derecho/pdf/observatoriomercadodetrabajo>

FDI, CIPE. (1989). Análisis de la importancia de la actividad informal y de su potencial como agente de reactivación económica y social en Cali. Santiago de Cali. Fundación para el Desarrollo Integral del Valle del Cauca –FDI- y Centro Internacional para la Empresa Privada -CIPE-. Enero. p: 51.

FERNÁNDEZ, Juan. (2007). Salarios ejecutivos 2007. En: El Espectador, Semana del 3 al 9 de Junio.

FIGUEROA, Rodrigo. (2005). Empleabilidad y rearticulación de la relación entre trabajo y sociedad: notas para una discusión. Material inédito.

FORERO Contreras, Rafael. (1997). Derecho laboral y seguridad social en la empresa multinacional y en los trabajos de libre comercio. En: Revista de la Academia Colombiana de Jurisprudencia. Bogotá:.

GARCÍA, P y GARCÍA, C. (2004). Estructura y acción en las empresas multinacionales. En: Sociología del Trabajo. Número 51. pp. 83-106.

GIDDENS, Anthony. (1999). Sociología. Madrid: Alianza.

GRAFFIGNA, M. (2005). Trayectorias laborales y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de los casos. En: <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/> Volumen 6. Número 7.

GUEVARA, Diego A. (2003). Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral. Reflexión política, año 5 N^o 10, diciembre. Extraído el 21marzo de 2006. Desde: <http://editorial.unab.edu.co/revistas/reflexion/>.

GUTIÉRREZ, Luís Fernando. (2006). En Colombia están 700 multinacionales. En: Revista Semana, Bogotá: D.C. octubre.

HARVEY, David. (1998). La condición de la postmodernidad. Buenos Aires: Amorrortu.

HELD, David *et al* (2001). Transformaciones globales: política economía y cultura. México: Oxford University Press.

HERNÁNDEZ, Jorge *et al*. (1990). Cali: pasado, presente y futuro. Santiago de Cali. Universidad del Valle.

HERNÁNDEZ, Jorge y TÉLLEZ, Neptalí. (1992). Aproximaciones al estudio sobre el impacto del narcotráfico en la región vallecaucana. Cali: Cidse-Universidad del Valle.

HOBSBAWM, Eric. (1997). Historia del siglo XX. Barcelona. Grijalbo.

- ISORNI, María Emilia. (2002). Los profesionales universitarios en el mercado de trabajo. En: <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/> Volumen 4. Número 3.
- JAMESON, Fredric. (2006). La política de la utopía. Extraído el 6 de agosto de 2006. Desde: New Left Review. <http://www.adversus.org>
- LASH, S. y URRY, J. (1994). Economías de signos y espacio. Buenos Aires: Amorrortu.
- LIPIETZ, Alain. (1992). Espejismos y Milagros: Problemas de la industrialización en el tercer mundo. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- LÓPEZ, H. (1995). Ensayos sobre economía laboral colombiana: inestabilidad laboral y ciclo de vida en Colombia. Biblioteca virtual Luís Angel Arango. Banco de la Republica. Extraído el 3 de diciembre de 2007. Desde: <http://www.lablaa.org/blaavirtual/economia/ensayoecono/14.htm>
- MARGINSON, P. *et al.* (2000). Rebasar la frontera: la empresa multinacional y la gestión internacional de la mano de obra. Datos editoriales incompletos. Base de datos Dialnet.
- MARTUCCELLI, Danilo. (2001). *Dominations Ordinaires, explorations of the condition modern*. París. Editions Balland
- MARX, Carlos. (1973). Capitulo VIII “Maquinaria y Gran Industria”. En: *El Capital*. Vol. 1. México: FCE.
- MARX, Carlos. (1973). *El trabajo enajenado*. Manuscritos. Economía Filosofía. Barcelona. Altaya.
- MAYO, Elton. (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- MAYOR, Camilo. (2007). *Cali capital de qué: las tres ultimas imágenes de cali*. Tesis de maestría en Sociología no publicada. Universidad del Valle.
- MEJÍA, Carlos. (2001). Modelos de desarrollo empresarial, organización del trabajo y exclusión social. En: Valencia, Alberto (compilador). *Exclusión social y construcción de lo público en Colombia*. Cali: CIDSE. pp. 366-377.
- MEJÍA, Carlos. (2002). Trabajo y tecnología en la fase actual de desarrollo del capitalismo. En: *anuario de investigaciones CIDSE*. Numero 2. Univalle.
- MISAS, Gabriel. (1983). *Empresas Multinacionales y Pacto Andino*. Bogotá: Oveja Negra.
- MISAS, Gabriel. (2002). *La ruptura de los 90: del gradualismo al colapso*. Bogotá: Universidad Nacional.

MONCAYO Jiménez, Edgar. El Consenso de Washington: quince años de frustraciones. En: Extraído el 4 de abril de 2006. Desde: www.deslinde.org.co
Observatorio laboral para la educación. (2007). Graduados Colombia. Extraído el 5 de noviembre de 2007. Desde: www.graduadoscolombia.edu.co -MIN Educación República de Colombia.

OCAMPO, José. (1981). El desarrollo económico de Cali en el siglo XX. En: Autores varios. Santiago de Cali, 450 años de historia. Cali. Alcaldía de Santiago de Cali.

OCAMPO, José. (2001). Un futuro económico para Colombia. Bogotá.: Alfaomega- Cambio.

OCHOA, D y ORDÓÑEZ, A. (2004). Informalidad en Colombia. Causas, efectos y características de la economía del rebusque. En: *Estudios Gerenciales*. No-090. Universidad ICESI. pp. 103-116.

ORDÓÑEZ Burbano, Aurelio. (1995). Industrias y empresarios pioneros, Cali 1910-1945. Cali. Universidad del Valle.

ORTIZ, C. y URIBE, J. (2006). Informalidad laboral en Colombia 1988-2000: Evolución, Teorías y Modelos. Santiago de Cali. Programa Editorial Universidad del Valle.

ORTIZ, C.; URIBE, J. Y GARCIA, G. (2007). Segmentación de escala y segmentación regional en el mercado laboral urbano de Colombia 2000-2005. En: ZORRO, C. (Comp.). El desarrollo: perspectivas y dimensiones. (pp. 227-258). Bogotá.: CIDER- Uniandes.

PAZ, Jorge. (2005). La globalización: Más que una amenaza es una oportunidad. En: Revista EIA, Número 3. Escuela de Ingeniería de Antioquia, Medellín. pp. 21-34. (<http://revista.eia.edu.co/articulos3/art%2002%20N3.pdf>).

PFEFFER, Jeffrey. (2000). Nuevos rumbos en la teoría de la organización, problemas y posibilidades. México.: Oxford.

Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo. (2003). Bogotá.: El Embrujo Autoritario.

PLUT, Sebastián. (2004). Duelo y Trauma del Desempleo. Extraído el 19 de octubre de 2005. Desde: www.psiconet/foros temáticos/trabajoy psico analisis/com.

PROEXPORT. (2006). Guía de la Inversión Extranjera. Santa Fé de Bogotá: D.C. Extraído el 30 de noviembre de 2006. Desde: www.proexport.com.co/invest/GuiaInversionExtranjera2006/

- RAMÍREZ, M. y SILVERMAN, J. (2007). Bases de datos de multinacionales. Escuela Nacional Sindical, Medellín. Extraído el 8 de agosto de 2007. Desde: www.ens.org.co/
- RAMOS, Oscar Gerardo. (1996). Historia de la cultura empresarial en el Valle del río Cauca. Cali. Corfivalle.
- REYGADAS, Luís. (2002). Ensamblando Culturas. Barcelona. Gedisa.
- RIFKIN, Jeremy. (1994). El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: El nacimiento de una nueva era. Barcelona. Paidós.
- ROA, María G. (2006- Dic). Trayectorias laborales de colombianos en tres comarcas de Barcelona (España). En: ponencia presentada en el XVI Congreso Nacional de Sociología. Santa Fé de Bogotá:. Universidad Nacional de Colombia.
- ROSANVALLON, Pierre. (1995). La nueva Cuestión social, Repensar el Estado providencia. Argentina:. Manantial.
- SCHKOLINK, M. (2006). Trayectorias de jóvenes en el mercado laboral: una transición cada vez más compleja. En: Weller, Jürgen. (Ed). Los jóvenes y el empleo en América Latina. Bogotá:. CEPAL-Mayol Ed.-GTZ.
- SENNETT, R. (2000). La Corrosión del Carácter. Barcelona. Anagrama.
- SEWELL, G. y WILKINSON, B. (1995). Alguien que me vigile: Vigilancia, disciplina y el proceso laboral Justo a Tiempo. En: Innovar, Revista de Ciencias Sociales, No.5, Universidad Nacional. pp. 38-39.
- TOPA, G. y DECALS, F. (2004). Inserción y desarrollo profesional en el nuevo mercado laboral. Material inédito.
- TORRECILLA, E. (1994). Reflexiones sobre los cambios en el mundo del trabajo. Madrid:. F.S.M. Ediciones.
- TORRES, Carlos A. (2005). Los efectos post-despido en las trayectorias laborales, a partir de la década del noventa en la ciudad de cali. Tesis de grado en Sociología. Universidad del Valle.
- TSAKOUMAGKOS, P y BENDINI, M. (2002). Modernización Agroindustrial, Demanda Laboral y Precarización: El caso de la fruticultura en la cuenca del río Negro, Argentina:. En: <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/>. Volumen 4. Número 3.
- TOVAR, Hermes. (1999). Colombia: droga, economía, guerra y paz. Bogotá:. Planeta.

URREA, Fernando. (1992). Introducción de nuevas tecnologías y relaciones industriales en Colombia. En: Boletín Socioeconómico No. 23. Cali: CIDSE. Universidad del Valle.

URREA, F. (2000). Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas: el caso colombiano. Extraído el 15 de septiembre de 2005. Desde: www.trabajoXXI.com.

URREA, Fernando. (2003). La respuesta del empresariado vallecaucano a la apertura económica de los años noventa y la recesión hacia finales de la década. En: Empresas y empresarios en la historia de Colombia. Siglos XIX Y XX, una colección de estudios recientes. Bogotá: Uni-andes-Norma.

URREA, Fernando. (2007). Las cooperativas de trabajo asociado: nuevas relaciones laborales y su incidencia en las formas de contratación y empleo. Extraído el 25 de mayo de 2007. Desde: www.ens.org.co/aa/img.

URREA, Fernando y MEJÍA, Carlos. (2000). Culturas empresariales e innovación en el Valle del Cauca. En: Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia. Bogotá:, Ediciones Colciencias, Corporación Calidad, Tercer mundo.

VÁSQUEZ, Edgar. (1986). Historia de Cali en el siglo 20. Santiago de Cali. Alcaldía de Cali.

VÁSQUEZ, Edgar. (1990). Historia del desarrollo económico de Cali. En: Cidse-Universidad del Valle. Boletín socioeconómico, No. 20.

VILLAR, Leonardo. (2007). ¿La economía colombiana se abrió o se cerró en la década de los noventa? Una nota sobre indicadores de apertura económica.

WELLER, Jurgén. (Ed) (2006). Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral. Santa fe de Bogotá: CEPAL-Mayol-GTZ.

WORTMAN, Ana. (2003). Pensar las clases medias, consumos culturales y estilos de vida urbanos en la Argentina: de los noventas. Buenos Aires: La Cruja ediciones.

Apéndice

Sobre el método

En relación con la profundidad alcanzada con la presente investigación, y de acuerdo con su propósito general, ésta se puede caracterizar como un estudio de tipo descriptivo. En relación al tiempo, se trata de un estudio transversal, dado que sólo se hizo una toma de datos en un momento dado. De acuerdo con el tratamiento que se dio a los datos, el presente estudio puede caracterizarse como un estudio cualitativo, pues se hizo un análisis categorial de los datos fruto de las entrevistas en profundidad.

El diseño correspondiente a la presente investigación puede caracterizarse como un *estudio de caso*, en tanto que se intentó conocer en profundidad un número (o la interrelación de un número) reducido de variables: las trayectorias laborales y relacionales de profesionales que se insertan en los mercados globales a través de multinacionales con presencia en la ciudad de Cali. Lo que significa también que se sumergió en elementos empíricos, históricamente situados y fechados, a la manera de una realidad *“para construirla como caso particular de lo posible, como un caso de figura en el universo finito de configuraciones posibles, tratando de asir lo invariante, la estructura, en cada una de las variantes observadas”* (P. Bourdieu. 1997).

Sujetos

Los sujetos que participaron en esta investigación fueron 11 profesionales trabajadores activos de empresas multinacionales de la ciudad de Cali, y cuya residencia es igualmente en esta ciudad. Esta muestra de profesionales fue escogida de manera intencional, sin consideración del sexo ni la edad, con una antigüedad mínima de dos años en la organización, con formación mínima como

profesional y preferiblemente de posiciones jerárquicas altas. Inicialmente, se había calculado entrevistar por lo menos 20 sujetos, pero resultó imposible contar con este número, pues si bien se tenían contactos ya preestablecidos al momento de concretar las citas para la entrevista, con muchos fue difícil establecer sitio y hora precisos, pues solían estar muy ocupados, tenían muchas reuniones o debían salir de viaje, de manera que muchas de las citas fueron canceladas reiteradas veces. Aquellos posibles entrevistados tenían la disposición pero se quejaban de no tener el tiempo suficiente, pues a veces decían tener “*solo media hora*” pero la entrevista estaba calculada para una hora y media en promedio, y al pensar en hacerla en dos partes, muchos de ellos no se comprometieron a un segundo encuentro por presiones de tiempo; por lo cual, fue necesario proceder a procesar los datos con los sujetos que se habían entrevistado efectivamente, de estos, sólo a uno no se le terminó de entrevistar, pues aunque se comprometió a un segundo encuentro, después fue prácticamente imposible establecer una nueva cita, por esta razón, muchos de los datos asociados a este caso quedaron incompletos. Es preciso aclarar que con los sujetos que más problemas tuvimos a la hora de acordar cita de entrevista fue precisamente con aquellos que tenían posiciones jerárquicas más altas. Se quejaban de no tener tiempo, de estar supremamente ocupados a pesar de que reportaban llegar muy temprano a trabajar. Las entrevistas fueron realizadas en la mayoría de los casos en horarios por fuera de la oficina (de noche, fines de semana, al salir del trabajo, hora de almuerzo). Se entrevistó la mayoría de las veces en la casa del informante, pues se consideraba que allí había más tiempo y menos interrupciones; a algunos se les entrevistó en un salón universitario previo a ingresar a un diplomado, y al único que se le entrevistó en la oficina a la hora de almuerzo, fue con quién no culminó la entrevista.

Procedimiento

El desarrollo de esta investigación se llevó a cabo en tres fases. La primera fase fue de contextualización teórica, empírica y socio-histórica, que permitió establecer el estado del arte de la cuestión. Aquí se acopió toda la información teórica respecto de las actuales estrategias de gestión, el proceso de globalización y los procesos de inversión directa extranjera (IED) en la ciudad de Cali, como marco contextual. La segunda fase, fue de trabajo técnico y de campo, en un primer momento se diseñaron los instrumentos, se pilotearon y posteriormente se entró en el proceso de contacto con los profesionales para desarrollo de las entrevistas en profundidad. La tercera fase, fue de organización, análisis y discusión de los resultados. Las entrevistas se grabaron, posteriormente se transcribieron en su

totalidad y se organizó el contenido por categorías, además de sintetizarse los datos en matrices o cuadros como los que están anexos. El análisis se hizo bajo la modalidad de análisis de contenido.

Instrumentos

Para efectos de recolección de la información se construyó y aplicó una *Entrevista en Profundidad* alrededor de las siguientes categorías de rastreo de la información: *estrategias de flexibilización, valoración subjetiva del trabajo, trayectorias laborales (estrategias de inserción, de mantenimiento y movilidad laboral, facilitadores y obstaculizadores, rupturas y continuidades); trayectorias sociales (condiciones sociales de origen y actuales; estilo y proyecto de vida, y movilidad social)*. Como se dijo anteriormente, las entrevistas en general duraron más de una hora y media, y en algunos casos se debieron hacer dos sesiones. Adicionalmente, se registraron datos básicos de identificación socio-demográfica y socioeconómica de la muestra, esta caracterización se hizo tomando como referencia los siguientes aspectos: sexo, edad, cargo, antigüedad en el cargo, salario, antigüedad en la institución, otros cargos ocupados (tiempo, dependencia y salario- motivo de retiro), estado civil y nivel educativo, entre otros.

Anexos

Tabla 1: Caracterización general de la muestra

Ss	Sexo	Edad	E. Civil	Estrato	Educación	Campo Profesional	Tipo de empresa	Antigüedad	Contrato	Cargo y Posición	Salario Mensual.
1	F	35	Unión libre	4.	Tecnológico y Universitaria	Tecnóloga en química y profesional en ingeniería industrial	Manufacturera	3 años	Término fijo a 1 año	Analista de Calidad. Aseguramiento técnico. (Asistente- Técnico)	\$ 1.500.000
2	M	42	Soltero	2.	Especialización	Administrador de empresas con especialización en gerencia de mercadeo	Farmacéutico	2 años	Indefinido	Gerente nacional de ventas en el área de mercadeo y ventas. (Alta Gerencia- Comerc)	Incompleto
3	F	32	Soltera	3.	Especialización	Química Pura con especialización en criminalística y ciencias forenses	Manufacturera	5 años	Indefinido	Química analista en el laboratorio químico. (Asistente- Técnico)	\$ 2.500.000
4	M	28	Soltero	3.	Especialización	Ingeniero de producción con especialización en gerencia logística	Manufacturera	2 años	Indefinido	Ingeniero de programación. (Mando Medio- Técnico)	\$ 3.600.000
5	M	33	Soltero	6.	Especialización	Ingeniero industrial con especialización en sistemas gerenciales de ingeniería	Manufacturera	11 años	Indefinido	Gerente de distribución y servicio al cliente. (Alta Gerencia- Comerc)	\$ 10.000.000
6	F	39	Casada	5.	Especialización	Mercadeo y negocios internacionales Espec. Gest. Talento Humano	Servicios de telefonía	13 años	Indefinido	Coordinadora de servicio al cliente en el área comercial. (Mando Medio- Comerc)	\$ 3.500.000
7	M	40	Unión libre	3.	Tecnológico y Universitaria	Tecnólogo agrícola, profesional en mercadeo	Productos alimenticios	10 años	Indefinido	Jefe Comercial región suroccidente. (Alta Gerencia- Comerc)	\$ 6.000.000
8	F	28	Casada	3.	Universitaria	Ingeniera Industrial	Manufacturera	3 años	Indefinido	Asistente de distribución y servicio al cliente. (Asistente- Té-Comerc)	\$ 2.500.000
9	F	37	Unión libre	5.	Especialización	Contadora pública con especialización en gerencia financiera	Servicios de telefonía	9.5 años	Indefinido	Profesional planeación financiera. (Mando Medio- Admtivo)	\$ 5.638.100
10	F	25	Casada	3.	Universitario	Ingeniera industrial	Servicios de seguros	6 años	Indefinido	Directora comercial de seguros de vida. (Mando Medio- Comerc)	\$ 1.700.000
11	M	46	Soltero	5.	Especialización	Odontólogo, especialización en gerencia de Mercadeo	Comercializadora	5 años	Indefinido	Asesor comercial para América del sur. (Alta Gerencia- Comerc)	US\$ 4.100 más gastos de representación.

Trayectoria laboral de los sujetos de primera empresa a empresa actual

Sujeto 1	Empresa 1	Empresa 2	Empresa actual
Nombre empresa	Empresa de químicos	Empresa de adhesivos	Empresa de productos de tocador
Contratación	Indefinido	Indefinido	Término fijo a un año
Tiempo en la empresa	8 años	8 meses	3 años
Cargos	Analista de calidad	Analista de calidad	Analista de calidad en el área de aseguramiento de calidad
Motivo de retiro	Reestructuración	La llamaron de una empresa mejor	

Sujeto 2	Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Empresa 4	Empresa actual
Nombre empresa	Clínica	Universidad	Periódico	Constructora	Farmacéuticos
Contratación	Sin confirmar	Indefinido	Sin confirmar	Indefinido	Indefinido
Tiempo en la empresa	1 año	6 años	1 año	Sin confirmar	1 año
Cargos	Gerente	Director del departamento de investigación de mercadeo y asesorías.	Director del departamento de investigación y mercadeo	Gerencia de mercadeo	Gerente nacional de ventas en el área de mercadeo
Motivo de retiro	Lo llamaron de otra empresa	Se fue para Estados Unidos	Lo llamaron de otra empresa	Reestructuración (la empresa entró en crisis)	

Sujeto 3	Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Empresa 4	Empresa actual
Nombre empresa	Universidad	Manufactura de transformadores	Laboratorio farmacéutico	Manufactura de químicos	Manufactura de productos médicos
Contratación	Término fijo	Termino fijo a 1 año.	Incompleto.	Término definido	Indefinido
Tiempo en la empresa	Un semestre- 6 meses	7 meses	Incompleto	3 meses	5 años
Cargos	Docente	Química de laboratorios	Química de laboratorios	Química.	Química analista en el laboratorio químico
Motivo de retiro	No era lo que quería	Una opción mejor	Reestructuración de la empresa	Un empleo mejor	

Sujeto 4	Empresa 1	Empresa Actual
Nombre empresa	Manufactura de cables	Manufactura de herramientas
Contratación	Indefinido	Indefinido
Tiempo en la empresa	6 años y 3 meses	2 años
Cargos	Ingeniero de producción	Ingeniero de producción
Motivo de retiro	El salario	

Sujeto 5	Empresa 1	Empresa 2	Empresa actual
Nombre empresa	Manufactura de empaques	Empresa de telecomunicaciones	Empresa de alimentos
Contratación	Indefinido	Término fijo	Indefinido
Tiempo en la empresa	3 años	3 meses	11 años
Cargos	*Práctica empresarial. *En producción 5 meses. *Asistente de jefe de área de producción. *Jefe de área de producción.	*Supervisor de producción de una planta	Gerente de distribución y servicio al cliente.
Motivo de retiro	Reestructuración de la empresa	Una opción de mejor empleo	

Sujeto 6	Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Empresa actual
Nombre empresa	Joyería	Constructora	Caja de compensación	Empresa de telecomunicaciones
Contratación	Incompleto	Indefinido.	Incompleto	Indefinido
Tiempo en la empresa	Incompleto	Incompleto.	1 año y 4 meses	13 años
Cargos	*Empacando regalos. *Vendedora de suministros	*Secretaria. *Asistente administrativa	Secretaria de sistemas	Coordinadora de servicio al cliente en el área comercial
Motivo de retiro	Mejor opción de empleo	Porque se casó	Mejor opción de empleo	

Sujeto 7	Empresa 1	Empresa 2	Empresa actual
Nombre empresa	Empresa de alimentos	Sin confirmar	Empresa de alimentos
Contratación	Indefinido	Indefinido	Indefinido
Tiempo en la empresa	15 años	3 meses	10 años
Cargos	Gerente Nacional	Asistencia de Gerencia Nacional de Ventas	Jefe comercial sur occidente
Motivo de retiro	Reestructuración	Desacuerdos con la empresa	

Sujeto 8	Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Empresa actual
Nombre empresa	Incompleto	Empresa de intermediación laboral	Litografía	Empresa de alimentos
Contratación	Indefinido	A término de un año	Primero temporal y después indefinido	indefinido
Tiempo en la empresa	3 meses	3 años y medio	Sin confirmar	3 años
Cargos	Secretaria	Recepcionista, asistente de nómina	Incompleto	Asistente de distribución y servicio la cliente
Motivo de retiro	Incompleto	Incompleto.	Insatisfacción laboral	

Sujeto 9	Empresa 1	Empresa actual
Nombre empresa	Empresa de maquinarias industriales	Empresa de telecomunicaciones
Contratación	Indefinido	Indefinido
Tiempo en la empresa	5 años y medio	9 años y medio
Cargos	Contadora y manejaba la parte administrativa	Profesional planeación financiera
Motivo de retiro	Retiro voluntario	

Sujeto 10	Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Empresa 4	Empresa actual
Nombre empresa	Centro Comercial	Empresa de alimentos	Empresa de algodón odontológico	SPA	Empresa de seguros
Contratación	Incompleto	Incompleto	Incompleto	Incompleto	Indefinido
Tiempo en la empresa	3 meses	10 meses	3 meses	Sin confirmar	6 años
Cargos	Vendedora de zapatos	Impulsadora	Haciendo algodón	Secretaria y Auxiliar Contable	Directora Comercial de seguros de vida
Motivo de retiro	Incompleto	Incompleto	Retiro voluntario	Porque el horario no le servía	

Sujeto 11	Empresa 1	Empresa 2	Empresa actual
Nombre empresa	Empresa estatal de salud	Empresa de productos de tocador	Empresa de fragancias y sabores
Contratación	Término fijo	Indefinido	Indefinido
Tiempo en la empresa	3 años	7 años	5 años
Cargos	Odontólogo	Gerente de relaciones profesionales	Asesor comercial para América del Sur
Motivo de retiro	Mejor opción laboral	Iniciativa de emprendimiento como cuenta propia	

Trayectoria social de los informantes de la condición social
de origen a la condición social actual

Sujeto 1	Condición social de origen	Condición social actual
Religión	Católica	Católica
Familia	<ul style="list-style-type: none"> *Padres separados. *Madre ama de casa. *Padre hizo la primaria y 2 años de bachillerato. *Padre es dibujante de arquitectura empírico. *Son 2 hermanas dentro del matrimonio. *2 hermanos por fuera del matrimonio por parte del padre 	Separada, vive con una nueva pareja y su hija de 6 años.
Estrato económico	Estrato 3	Estrato 3
Lugar de residencia	Residencia de origen en La Unión	Colseguros
Trayectoria escolar		Tecnóloga y universitaria
Consumos culturales	Incompleto	<ul style="list-style-type: none"> *Hacer deporte y estudiar *Cine: Poca frecuencia *Teatro: No frecuenta *Música: Música americana, la clásica *Conciertos de música: Muy poco *Lectura: Muy poco Ir a otras ciudades *Ver películas *Compartir con la hija

Sujeto 2	Condición social de origen	Condición social actual
Religión	Católica	Católica
Familia	Nació en Cali	
Estrato económico	4	2
Lugar de residencia	Incompleto.	Mortiñal
Trayectoria escolar	*Estudio en el Mayor Alférez Real, en el Champagnat (Popayán) y en el Ricardo Nieto (Cali). *Estudio universitario y postgrado becado. *1 semestre en la Javeriana de ingeniería. *Administración de Empresas en la ICESI	Especialización
Consumos culturales	Incompleto	*Sale muy poco. *En casa arreglando cosas *Sale con la mamá *Yoga. *Espinning *Actividades de superación personal

Sujeto 3	Condición social de origen	Condición social actual
Religión	Católica.	Católica
Familia	*El padre es un trabajador normal, es dibujante * La madre es ama de casa	
Estrato económico	3	3
Lugar de residencia	El Jardín	El Jardín
Trayectoria escolar	*Los realizó en colegios públicos. *La universidad también fue pública * Estudio en el Joaquín de Caicedo y Cuero. * Estudio universitario en la Universidad del Valle.	Universitaria
Consumos culturales	*En el colegio las fiestas. *En la Universidad participaba de todas las actividades que realizaban	*Estudia inglés. *Hace Pilates. *Sale un rato los fines de semana. *Cine: le gusta. *Literatura: De todo un poquito. *Música: Le gusta la música suave, la balada clásica americana; artistas preferidos son: Marc Anthony, Juanes, Fonseca. *Salir a pasear en el carro

Sujeto 4	Condición social de origen	Condición social actual
Religión	Católica	Católica
Familia	<p>*La mamá trabajo hasta que ella estaba en segundo de bachillerato en administración de empresas nacionales.</p> <p>*El papá es pensionado.</p> <p>*Nació en Cali.</p>	
Estrato económico	3	3
Lugar de residencia	Vivió en los Andes y después se paso a Villa Colombia	Villa Colombia
Trayectoria escolar	<p>*Desde Kinder hasta el bachillerato los realizó en colegios de Comfandi</p> <p>* Primaria en el colegio de la Base.</p> <p>* En la secundaria hasta octavo en el colegio Nuestra Señora de la Asunción.</p> <p>*Los últimos años en el colegio San Juan Bautista (Colegio Comfandi el Prado).</p> <p>* Estudios universitarios Universidad Autónoma, ingeniería de producción.</p>	Especialización
Consumos culturales	Incompleto	<p>*Juega micro fútbol una vez a la semana</p> <p>*Lecturas: muy poco</p> <p>*Música: rock en español, pero también le gusta el vallenato, la salsa, no tiene música definida</p> <p>**Lecturas: muy poco</p> <p>*Música: rock en español, pero también le gusta el vallenato, la salsa, no tiene música definida</p> <p>viaja 2 o 3 veces al año.</p>

Sujeto 5	Condición social de origen	Condición social actual
Religión	Incompleto	Católica
Familia	Incompleto	Soltero
Estrato económico	Incompleto	6
Lugar de residencia	Incompleto	Cristales
Trayectoria escolar	Incompleto	Especialización
Consumos culturales	Incompleto	Incompleto

Sujeto 6	Condición social de origen	Condición social actual
Religión	Católica	Católica
Familia	*Nació en Cali. *Mamá y hermana mayor pagaron sus estudios	*Vive con su esposo. *Vela por su padre que vive con sus 3 hermanas
Estrato económico	1 o 2	5
Lugar de residencia	Una casa de inquilinato en San Luisito	La Hacienda
Trayectoria escolar	*La primaria en la escuela de San Luís. *El bachillerato en el colegio José Celestino Mutis. *La carrera en la Universidad Autónoma de Cali.	Especialización
Consumos culturales		*Clases de pintura, *Caminar, *Piscina *Libros de superación personal. *Escribe poemas, *Cine, va con su esposo. *No le gusta salir a bailar. *Escribe poemas.

Sujetos 7	Condición social de origen	Condición social actual
Religión	Católica	Católica
Familia	Papá: gerente del banco de comercio, manejo el tema del transporte y la hotelería. *Tiene 5 hermanos (abogado, diseñadores publicitarios, medico graduado en Japón)	Unión libre, tiene 2 hijos
Estrato económico	4	4
Lugar de residencia	Nueva Salomia	Nueva Salomia
Trayectoria escolar	Bachillerato agropecuario en Nariño Universidad de Nariño (Tecnología agropecuaria)	Tecnológico
Consumos culturales	Música: clásica, orquestada, romántica y vieja Lectura Alquiler de películas	*Se dedicada al deporte (natación, gimnasio, atletismo) *Música: clásica, orquestada, romántica y vieja Lectura *Alquiler de películas *Hacer ejercicio natación, atletismo, salidas en familia, leer.

Sujeto 8	Condición social de origen	Condición social actual
Religión	Católica	Católica
Familia	*Clase media baja *Nació en Palmira Valle *Siempre ha vivido en Salomia *Padres separados *Es hija única del matrimonio *La mamá por un tiempo fue ama de casa *El papá es técnico en obra civil del Sena *Tiene una hermana por parte de papá	*Actualmente vive en Salomia con la mamá *Es casada *El esposo vive en Miami (era operario de Baxter)

Estrato económico	3	3
Lugar de residencia	Palmira Valle	Actualmente vive en Salomia
Trayectoria escolar	Egresada Liceo Departamental Femenino	Universitaria
Consumos culturales	Leer libros	*Leer libros *Compradora compulsiva, le gusta comprar zapatos, ropa *Ver televisión *Alquilar películas *Paseos en vacaciones

Sujeto 9	Condición social de origen	Condición social actual
Religión	Católica	Católica
Familia	*Nació en Buga *El padre era policía *La madre ama de casa *Llego a los 8 años a Cali *Tiene 4 hermanos	*El esposo trabaja en una multinacional financiera BBVA *Tiene un hijo de 12 años y una hija de 6 años *Maneja un fondo de pensiones
Estrato económico	3	5
Lugar de residencia	La Rivera	Prados del norte
Trayectoria escolar	*Estudió en el colegio de la policía *Comenzó a trabajar desde los 17 años *Egresada de la Universidad Santiago de Cali *Especialización en gerencia financiera *Diplomado en la Javeriana	Especialización
Consumos culturales	*Libros *Internet	*Salidas en familia * Leer libros *Internet *Hacer ejercicio y deporte *Salidas a cine en familia *Viajes en familia en vacaciones *Pocos amigos.

Sujeto 10	Condición social de origen	Condición social actual
Religión	Católica	Católica
Familia	<ul style="list-style-type: none"> *No tiene buena relación con el padre *Siempre ha vivido con la mamá *Su madre trabajaba en confección y maquila 	Casada
Estrato económico	3	3
Lugar de residencia	Prados del Sur	Metropolitano
Trayectoria escolar	<ul style="list-style-type: none"> *Estudió en el colegio Juan Pablo II y en el Colegio Central del Comercio *Egreso de bachillerato del Valle del Lili (modalidad técnica mecánica) *Realizo una carrera técnica en contabilidad *Inicio en la Universidad Santiago de Cali y luego en la Cooperativa de Colombia 	Universitario
Consumos culturales	<ul style="list-style-type: none"> *Paseos familiares a museos *Teatro *Presentaciones de cuenteros *Cine *Enciclopedia 	<ul style="list-style-type: none"> *No le gusta ir de compras *Va a conferencias en los ratos libres *Leer libros *Salidas a comer *Eventos culturales *Viajes familiares en vacaciones (Cartagena, Santa Marta, San Andrés).

Sujeto 11	Condición social de origen	Condición social actual
Religión	Católica	Católica
Familia	*Padre médico cirujano plástico *5 hermanos (2 médicos, 2 ingenieros y 1 administrador)	Tiene un hijo (vive en Puerto Rico con la mamá)
Estrato económico	5	6
Lugar de residencia	Miraflores	Ingenio
Trayectoria escolar	Odontólogo egresado de la universidad Javeriana Especializado en mercadeo (Javeriana) Intercambio estudiantil a Estados Unidos.	Especialización
Consumos culturales	Libros de mercadeo	*Frecuenta el gimnasio *Tiene establo de crianza de caballos *Montar caballos con amigos *Leer *Ir a cine semanalmente *Viajes semanales a fincas y viajes laborales

Tabla 2: Trabajo de los padres y significados-valoraciones asociados al trabajo

Caso	Sexo	Edad	Estrato informante	Estrato Padres	Barrios donde vivieron padres	Trabajo padre y madre	Significado-valores asociados al trabajo
1	F	35	4	3	La Unión	*Padre dibujante de arquitectura empírico. *Madre ama de casa.	"Realizar una labor esperando ser remunerada, pero obviamente una remuneración que fuera acorde a lo que yo estoy dando". (Labor remunerada con equidad).
2	M	42	2	4	Sin confirmar.	Sin confirmar.	Es un medio a través del cual me permite a mi vivir en las condiciones en las que quiero hacerlo. (Medio de realización personal y de consolidación de un estilo de vida.)
3	F	32	3	3	El Jardín	*El padre es dibujante * La madre es ama de casa.	Trabajar es como dar tu conocimiento y a cambio te pagan, pero es como dar tanto de parte tuya que de alguna forma te tienen que remunerar muy bien. (Labor remunerada con equidad)
4	M	28	3	3.	los Andes -Villa Colombia	*La mamá trabajo en administración de impuestos nacionales. *El papá es pensionado.	Es realizar una actividad, es asumir una responsabilidad y por esta responsabilidad tu ganas un sueldo. (actividad asociada aun valor social)
5	M	33	6	Sin confirmar.	Sin confirmar.	Sin confirmar. Padre: contador (?)	Es un medio para desarrollar un potencial profesional, de desarrollo social y económico. (Medio de realización personal y económica).
6	F	39	5	2	San Luisito.	Sin confirmar	Es un medio para lograr reconocimiento, posicionamiento. (Medio de realización personal, factor de identidad y estatus social).
7	M		4	4	Nueva Salomia	Papá: gerente del Banco del Comercio	Es satisfacción en función de la labor que se realiza con gusto y convicción. (Realización y satisfacción personal)
8	F	28	3	Sin confirmar.	Palmira- Valle	*La mamá por un tiempo fue ama de casa *El papá es técnico en obra civil del sena	No menciona
9	F	37	5	3	La Rivera	*El padre era policía *La madre ama de casa	Es un don que nos ha dado Dios, lo mejor que puede existir porque te enriquece a nivel profesional, es una manera de disfrutar la vida. (Medio de realización profesional y personal) (actividad asociada a un valor religioso)
10	F	25	3	3	Prados del Sur	madre trabajaba en confección y maquila	Cumplir con unas obligaciones a una compañía que le da remuneración, significa tranquilidad en el aspecto social y económico. (medio de reproducción material)
11	M	46	6	3	Mira Flores	Padre médico cirujano plástico	Es una actividad productiva que debe generar satisfacción personal y económica (Medio desarrollo personal)

